

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**La desnaturalización de contratos de locación de servicios en
la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a
los derechos laborales durante el periodo 2022.**

Para optar el título profesional de:
ABOGADO

PRESENTADO POR:
Bach. Robert VALDIVIA RISCO

ASESOR:
Mtro. Aldo RIVERA MUÑOZ

AYACUCHO - PERÚ

2025

Agradecimiento

A mi alma mater y casa de estudios Universidad San Cristóbal de Huamanga por acogerme en sus aulas para forjarme académica y profesionalmente.

A todos los docentes, por compartir sus conocimientos en mi desarrollo académico profesional.

Dedicatoria

A mi familia por ser el pilar fundamental y motivación en mi camino al desarrollo como futuro profesional del derecho.

INDICE

INDICE	iv
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Definición del problema de investigación.....	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas Secundarios.....	12
1.3. Objetivos de investigación	12
1.3.1. Objetivo General	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
1.4. Hipótesis.....	13
1.4.1. Hipótesis General	13
1.4.2. Hipótesis Específicas	13
1.5. Delimitación.....	13
1.6. Justificación e importancia.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes de investigación	15
2.1.1. Antecedentes Internacionales	15
2.1.2. Antecedentes Nacionales	15
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.2.1. Contrato Laboral.....	18

2.2.2. Contrato de locación de servicios.....	20
2.2.3. Desnaturalización de contrato	21
2.2.4. Derechos laborales.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Enfoque de investigación	36
3.2. Nivel de investigación.....	36
3.3. Tipo de Investigación.....	36
3.4. Método de Investigación	37
3.5. Universo, población y muestra.....	37
3.6. Técnicas de Investigación	38
3.7. Procesamiento de datos recolectados	39
3.8. Apartado ético	40
3.9. Definición de conceptual y operacionalización de variables	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Resultados	44
4.2. Análisis documental	60
CAPITULO V: DISCUSIÓN	81
CONCLUSIÓN.....	85
RECOMENDACIÓN	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	42
Tabla 2 Primera pregunta de la entrevista	44
Tabla 3 Segunda pregunta de la entrevista	46
Tabla 4 Tercera pregunta de investigación	47
Tabla 5 Cuarta pregunta de la entrevista	49
Tabla 6 Quinta pregunta de entrevista	50
Tabla 7 Sexta pregunta de la entrevista	51
Tabla 8 Séptima pregunta de la entrevista	53
Tabla 9 Octava pregunta de la entrevista.....	55
Tabla 10 Novena pregunta de entrevista.....	56
Tabla 11 Decima pregunta de entrevista.....	58
Tabla 12 Análisis de expediente N° 01225-2022-0-0501-JR-LA-01	60
Tabla 13 Análisis de expediente N° 00674-2022-0-0501-JR-LA-01	61
Tabla 14 Análisis de expediente N° 00638-2022-0-0501-JR-LA-01	62
Tabla 15 Análisis de expediente N° 00637-2022-0-0501-JR-LA-01	64
Tabla 16 Análisis de expediente N° 01267-2022-0-0501-JR-LA-01	65
Tabla 17 Análisis de expediente N° 00529-2022-0-0501-JR-LA-01	66
Tabla 18 Análisis de expediente N° 00022-2022-0-0501-JR-LA-01	68
Tabla 19 Análisis de expediente N° 00343-2022-0-0501-JR-LA-01	70
Tabla 20 Análisis de expediente N° 00764-2022-0-0501-JR-LA-01	71
Tabla 21 Análisis de expediente N° 00804-2022-0-0501-JR-LA-01	73
Tabla 22 Análisis de expediente N° 01098-2022-0-0501-JR-LA-01	74
Tabla 23 Análisis de expediente N° 01118-2022-0-0501-JR-LA-01	76
Tabla 24 Análisis de expediente N° 01129-2022-0-0501-JR-LA-01	77
Tabla 25 Análisis de expediente N° 01266-2022-0-0501-JR-LA-01	78

RESUMEN

La presente investigación, titulada “La desnaturalización de contratos de Locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022”, tuvo como objetivo general determinar cómo la desnaturalización de contratos de Locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022. Para el desarrollo del estudio se empleó un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo-explicativo y un diseño no experimental. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas a abogados especialistas en derecho laboral, complementadas con el análisis documental de expedientes judiciales, lo que permitió contrastar las percepciones de los actores involucrados con evidencias legales verificables. De esta manera se pudo concluir que la Municipalidad empleó contratos de locación de servicios para encubrir relaciones laborales reales, lo que vulneró directamente el derecho de los trabajadores a una remuneración justa, al acceso a beneficios sociales y a la estabilidad laboral. Esta práctica contraviene principios fundamentales del derecho laboral, especialmente el de primacía de la realidad, y contribuye a consolidar un modelo de contratación precario dentro del sector público local.

Palabras claves: Contratos, derechos fundamentales, desnaturalización contractual, locación de servicio, trabajadores.

ABSTRACT

The overall objective of this research, entitled “The denaturalization of service contracts in the Provincial Municipality of Huamanga and its impact on labor rights during the period 2022,” was to determine how the denaturalization of service contracts affects the labor rights of workers in the Provincial Municipality of Huamanga during the period 2022. A qualitative approach was used to conduct the study, with a descriptive-explanatory level and a non-experimental design. Data collection was carried out through semi-structured interviews with lawyers specializing in labor law, complemented by documentary analysis of court files, which allowed the perceptions of the actors involved to be contrasted with verifiable legal evidence. It was thus concluded that the Municipality used service contracts to conceal actual employment relationships, which directly violated workers' rights to fair remuneration, access to social benefits, and job stability. This practice contravenes fundamental principles of labor law, especially the principle of the primacy of reality, and contributes to the consolidation of a precarious hiring model within the local public sector.

Keywords: Contracts, fundamental rights, distortion of contract, service provision, workers.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la contratación de personal en el sector público conserva la vertiente de ser un tema recurrente de análisis jurídico y social, debido a las prácticas irregulares que infringen diferentes derechos fundamentales de los trabajadores. Uno de los mecanismos más cuestionados es el empleo de locación de servicio con la finalidad de poder cubrir diferentes funciones las cuales por propio desprendimiento, corresponden a un régimen laboral subordinado. Esta práctica ha dado lugar a la desnaturalización contractual, es decir, el encubrimiento de relaciones laborales reales mediante figuras civiles, lo cual genera precariedad laboral, ausencia de beneficios sociales y vulneración del derecho a la estabilidad en el empleo.

A nivel nacional, diversas entidades públicas han adoptado esta modalidad como una estrategia para evitar el reconocimiento de derechos de los trabajadores. En el ámbito local, la Municipalidad Provincial de Huamanga no ha sido ajena a esta problemática. Durante el año 2022, un número significativo de trabajadores fueron contratados en una modalidad que no debió pasar los filtros del ente público, refiero la contratación por locación, pese a que cumplían funciones permanentes, con jornada fija y bajo supervisión directa, configurando una relación claramente subordinada. Esta situación ha derivado en múltiples acciones legales por parte de los afectados, quienes demandan el reconocimiento de un vínculo laboral real y el acceso a sus derechos fundamentales.

De esta manera surge el problema de investigación el cual se desprende en ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2022? Este fenómeno no solo compromete los principios de legalidad y equidad normativa laboral, sino que también representa un obstáculo para la construcción de un sector estatal eficaz, transparente y respaldado en la meritocracia.

El presente estudio se justifica por varias razones. En el plano social, busca visibilizar una práctica que precariza el empleo en el Estado y afecta la calidad de vida de los trabajadores. Desde el punto de vista jurídico, pretende analizar cómo la desnaturalización contractual vulnera derechos constitucionales como la firmeza laboral, la remuneración justa y en la accesibilidad a prestaciones sociales. En el ámbito académico, contribuye al debate sobre la idónea ejecución de los regímenes

laborales y la necesidad de reformas que garanticen el respeto al principio de primacía de la realidad. Finalmente, desde una perspectiva institucional, propone acciones concretas para mejorar la administración de talento humano en los gobiernos locales, en armonía con las normativas legales en vigor.

Asimismo, la presente tesis comprende diferentes capítulos, los mismos que se desglosan en: El primer capítulo desglosa la situación problemática como enmarcar la pregunta de investigación, objetivos de investigación y justificación; en el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico y los fundamentos conceptuales del contrato de locación de servicios, sus elementos y causales de desnaturalización. El tercer capítulo detalla el método empleado en la investigación. El cuarto capítulo presenta los resultados de las entrevistas y análisis de expedientes, por otro lado, el quinto capítulo contiene la discusión e interpretación de los hallazgos en contraste con el marco teórico. Finalmente, se expone las conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales en el sector público y prevenir la desnaturalización de contratos en el futuro.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el contexto del desarrollo de actividades administrativas dentro de las entidades públicas, como es el caso de la Municipalidad Provincial de Huamanga, se ha evidenciado una práctica recurrente en la implementación de acuerdos de servicios prestados para cubrir funciones que, en la práctica, tienen naturaleza laboral. Esta situación se encuentra enmarcada dentro de la normativa nacional, con mayor especificidad en el Código Civil, el cual regula el contrato de locación de servicios como un vínculo de carácter civil, donde prima la ausencia de vinculación como de subordinación ni dependencia entre las partes. Sin embargo, en la práctica, este tipo de contratos ha sido utilizado de forma desnaturalizada en el ámbito público, con el propósito de encubrir verdaderas relaciones laborales.

La problemática se agrava cuando se constata que los trabajadores en el marco de esta modalidad desempeñan tareas continuas, están sujetos a órdenes directas, cumplen horarios fijos y están insertos en la estructura organizacional de la entidad, configurando así una relación laboral encubierta. Esta situación ha dado lugar a la infracción de derechos básicos de los trabajadores, tales como la firmeza en el trabajo, el acceso a prestaciones sociales y la salvaguarda contra el despido injustificado y la seguridad jurídica.

En la práctica jurídica laboral se observa un incremento significativo de controversias judiciales por desnaturalización de contratos, lo que refleja que es imprescindible la revisión y supervisión del uso de estas modalidades contractuales. Los trabajadores, al encontrarse en una posición de debilidad jurídica y económica, muchas veces no cuentan con las herramientas necesarias para reclamar sus derechos, y cuando lo hacen, enfrentan el riesgo de represalias como la no renovación del contrato o el despido.

Si esta problemática no es abordada con medidas normativas y administrativas eficaces, continuará generando inseguridad jurídica tanto para las instituciones públicas como para los trabajadores. La persistencia de esta práctica compromete la institucionalidad de las entidades estatales y debilita el acatamiento de los principios esenciales respecto a los principios básicos del derecho laboral. Por ello, resulta

imperativo que el Estado, a través de sus órganos legislativos y judiciales, refuerce los mecanismos de fiscalización y garantice la aplicación correcta de los contratos conforme a su naturaleza, asegurando así la observancia de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores que ofrecen prestaciones en el ámbito estatal.

1.2. Definición del problema de investigación

1.2.1. Problema General

¿Cómo la desnaturalización de contratos de Locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?

1.2.2. Problemas Secundarios

- ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?
- ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?
- ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo la desnaturalización de contratos de Locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.

- Señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.
- Señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta negativamente los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La desnaturalización del contrato de locación de servicios vulnera el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.
- La desnaturalización del contrato de locación de servicios limita el acceso al derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.
- La desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.

1.5. Delimitación

a. Espacial: Esta investigación se aplica a la Municipalidad Provincial de Huamanga, ubicada en el departamento de Ayacucho, enfocándose en los casos de trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios dentro de esta entidad pública.

b. Temporal: El presente estudio engloba el periodo correspondiente al año 2022. Este marco temporal permite analizar las prácticas contractuales implementadas en dicho año y evaluar su impacto sobre los derechos de los trabajadores asociados a través de convenios civiles.

1.6. Justificación e importancia

El presente estudio parte con una justificación de índole teórica, en ese sentido al desprender un conflicto de intereses respecto a la desnaturalización de los convenios en el marco civil conforme a la denominación de locación de servicios y los principios del Derecho Laboral. Busca contribuir al análisis jurídico de cómo estos contratos, siendo de naturaleza civil, han sido aplicados de forma distorsionada en el ámbito público, vulnerando privilegios esenciales como la firmeza en el trabajo, entre otros, son esenciales, la remuneración justa y los beneficios sociales.

Desde el plano práctico, el estudio cobra relevancia al centrarse en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, quienes, pese a ser contratados bajo una modalidad civil, desempeñan funciones propias de una relación laboral. La investigación permitirá visibilizar esta situación y ofrecer propuestas que promuevan la salvaguardia de los derechos elementales y la mejora en la administrar el talento humano en el sector público.

En cuanto a la justificación metodológica, el enfoque cualitativo de la investigación permitirá analizar, con sustento normativo y jurisprudencial, cómo la aplicación inadecuada de estos contratos afecta a los trabajadores. El estudio busca generar evidencia útil para una interpretación correcta de la norma y para futuras reformas que aseguren mayor seguridad jurídica en el ámbito laboral público.

Asimismo, en cuanto a la relevancia de esta investigación radica en su contribución a la salvaguarda de los derechos de índole laboral vulnerados por el uso indebido de los contratos de locación de servicios, especialmente en instituciones del Estado. Al evidenciar esta problemática en un escenario particular como el de la Municipalidad Provincial de Huamanga, se aporta al debate sobre la necesidad de adecuar las relaciones laborales a los principios constitucionales y al respeto del trabajo digno. Asimismo, los resultados pueden ser utilizados como base para el diseño de políticas públicas orientadas a la regularización del empleo en el sector público, fortaleciendo la transparencia, la eficiencia administrativa y la observancia de los privilegios esenciales de los trabajadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Grisales (2023) en el trabajo de investigación denominado

“Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020”, conforme a su objetivo de investigación el cual fue establecer las circunstancias del contrato administrativo de prestación de servicios del Estado colombiano a los individuos se desnaturaliza en contraposición al principio de predominio de la realidad sobre las formas durante los años 2015-2020. En cuanto a su metodología la misma responde por enfoque mixto, descriptivo el cual permite concluir que el uso del Contrato de Prestación de Servicios (CPS) en el Estado colombiano ha sido desvirtuado respecto a su propósito original. Aunque fue concebido como una herramienta administrativa para contratar apoyo temporal sin generar vínculo laboral, en la práctica ha sido utilizado de forma abusiva, generando nóminas paralelas, desplazando a trabajadores de planta, vulnerando derechos laborales y facilitando prácticas de clientelismo y corrupción. Esta desnaturalización ha llevado a una ineficiencia institucional, múltiples demandas judiciales por contratos realidad, y al incumplimiento de la génesis establecidos por la Constitución de 1991, especialmente en lo referente a la carrera administrativa y la gestión pública meritocrática.

Ballesteros (2020) en su trabajo denominado “Desnaturalización de la modalidad de mínima cuantía en los contratos de obra pública en Colombia” en donde el objetivo de investigación se encontraba en analizar el fenómeno del fraccionamiento y desnaturalización de los contratos de obra pública bajo la modalidad de mínima cuantía, y cómo esta práctica afecta los principios de la contratación estatal con el fin de proponer mecanismos legislativos y de control para evitar su uso indebido y prevenir la corrupción. En cuanto a su metodología la misma responde a una cualitativa con base en una revisión doctrinal como jurisprudencial con un apartado de propuesta normativa. De esta manera se

concluye que el uso indebido de los contratos de mínima cuantía, mediante fraccionamientos y adiciones presupuestales injustificadas, ha facilitado prácticas de corrupción e ineficiencia en la gestión pública, vulnerando principios fundamentales del derecho público. Esta situación refleja una debilidad institucional, escasos mecanismos de control y una participación ciudadana limitada.

Barreno (2022) en su trabajo de investigación el cual se denomina “La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP”, en donde el objetivo refiere elaborar un análisis detallado acerca de la finalización de los contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado durante el tiempo establecido en la LOSEP, con el fin de identificar su incidencia en la firmeza en el trabajo de los funcionarios estatales. En cuanto a su metodología la misma responde a un enfoque cualitativo, con respaldo en una investigación exploratoria y documental empleando los métodos deductivos, inductivos, históricos, analíticos y sintéticos permitiendo de esta manera concluir que la renovación indebida de contratos ocasionales en el sector público ecuatoriano desnaturaliza su finalidad legal, vulnera el derecho a la estabilidad laboral y genera consecuencias sociales y económicas negativas, a pesar de las garantías constitucionales vigentes.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Correa (2023) con su investigación denominada “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales en una municipalidad provincial del Perú, 2023”; precisa como meta de describir hasta qué punto la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la infracción de los derechos laborales en un municipio de Perú, periodo 2023. En cuanto a la metodología la misma fue aplicada está en relación con un enfoque de índole cuantitativo, tipología básica, diseño no experimental correlacional causal transaccional. De esta manera se concluye que la que arriba es que se logra determinar una influencia directa de la desnaturalización del contrato de locación de servicio contra los derechos laborales de una municipalidad provincial del Perú, periodo 2023.

Flores y Mori (2023) con la investigación denominada “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2020”, la misma que postula como objetivo identificar cómo la desnaturalización del contrato de locación de prestaciones impacta en la confianza profesional de los empleados de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2020. En cuanto a su metodología se ha aplicado un diseño de carácter no experimental, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional. De esta manera se concluye que la desnaturalización contractual conserva una afectación de manera directa la firmeza laboral de los trabajadores de la entidad edil que ha sido escenario del estudio durante el periodo 2020.

Quiroz y Vargas (2023), en cuanto a su trabajo de investigación, el mismo denominado “La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén” ha presentado como objetivo establecer los procedimientos para prevenir la desnaturalización contractual de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén. Dentro del aspecto metodológico se presenta una tipología de índole básica, de carácter cualitativo, de nivel descriptivo; el tipo de muestreo es de carácter no probabilístico discrecional, aplicándose el método analítico – sintético. La conclusión a la que arribo: que el hecho de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, evidencia una clara afectación a los trabajadores, sino también afecta el sistema presupuestal dentro de los procesos para la devolución de los puestos de trabajo, de los propios afectados.

Borda y Islachin (2023) con su trabajo de investigación denominado “Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo-2021”, el mismo que conserva el objetivo de explicar de que manera la desnaturalización de los contratos en puestos de trabajo impacta a los trabajadores de limpieza pública en sus prestaciones sociales en el distrito municipal de Anco Huallo durante 2021. En cuanto a su metodología, es de un diseño no experimental, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, siendo los métodos aplicados el deductivo, descriptivo e inductivo. De esta manera se puede concluir los trabajadores en el área de servicio de la unidad de

limpieza pública están perjudicados en sus prestaciones sociales al no contar con un seguro médico, no contribuye para su retiro, no disfrutan de vacaciones, no reciben aguinaldo y/o gratificación en las festividades patrias y navideñas, lo que repercute directamente en su estabilidad legal laboral.

Bonifaz (2022) en su investigación denominada “Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021”; conforme a su objetivo el mismo que recae en evidenciar cuánto influye el uso de la locación de servicios en la firmeza laboral de una institución estatal peruana durante la Emergencia Sanitaria del 2021. La metodología aplicada de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. De esta manera se puede concluir que la que arriba, es la existencia de una visión adversa acerca de la firmeza en el trabajo, entre la población elegida, quienes admiten no tener derechos laborales en comparación con los individuos excluidos en este estudio; a pesar de desempeñar tareas parecidas.

Quispe (2021) en su tesis denominada “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019”; conforme a su objetivo general el cual refiere identificar las consecuencias de la desnaturalización contractual de locación de servicios en los empleados de la Municipalidad Provincial de Huanta en 2019. En cuanto a su metodología la misma que fue no experimental, descriptiva y de enfoque cuantitativo. De esta manera, se determinó que sí hay desnaturalización del contrato, impactando al empleado al no recibir las prestaciones sociales establecidas en la ley, y al no fomentar su calidad de vida para él y su familia.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Contrato Laboral

2.2.1.1. Definición:

Desprendiendo del Decreto Legislativo 728 (1997) refiere que el contrato de trabajo es un acuerdo en el que una persona se compromete a realizar actividades o servicios de manera personal para otra, quien actúa como empleador, dentro de una relación de subordinación directa o indirecta, recibiendo a cambio una compensación económica por su labor.

Asimismo, el contrato de trabajo constituye un pacto entre pares, donde una persona física acepta el deber de brindar servicios personales a otra, denominada empleador, dentro de una vinculación de dependencia jerárquica, variación de una compensación económica (Arévalo, 2021).

2.2.1.2. Finalidad:

La finalidad del contrato laboral, conforme al marco jurídico peruano, radica en formalizar y regular adecuadamente la relación existente entre el empleador y el trabajador. Este vínculo se sustenta conforme a Cornejo (2011) en la existencia de una subordinación, mediante la cual el trabajador presta servicios personales de manera continua y bajo la dirección del empleador, quien, a su vez, se compromete a otorgar una remuneración justa y legal. A través de este contrato, se establecen derechos y obligaciones recíprocas que garantizan no solo la contraprestación económica, sino también la disponibilidad a los privilegios en el ámbito laboral y de seguridad social reconocidos por el ordenamiento jurídico vigente.

El contrato laboral cumple diversas funciones las mismas que son consideradas esenciales dentro del ámbito del trabajo. En primer lugar, protege la dignidad y estabilidad del trabajador, reconociendo su derecho fundamental a un empleo digno, seguro y bien remunerado (Espinoza, 2024). Asimismo, busca prevenir prácticas de informalidad y fraude laboral, asegurando que no se encubran verdaderas relaciones laborales bajo figuras contractuales ajenas al derecho del trabajo, como apartado contractual en la locación de servicios (Hernández, 2021).

Del mismo modo, el contrato laboral establece condiciones mínimas indispensables para el desempeño del trabajo, tales como la jornada laboral, los descansos remunerados, el disfrute de beneficios sociales tales como la remuneración por tiempo de servicio (CTS), los permisos, las gratificaciones y la inscripción al sistema de seguridad social (Rodríguez, Miranda y Martínez, 2024). Por último, este contrato busca conforme a Vidal (2009) mantener un equilibrio justo entre los intereses económicos del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, dentro de un marco legal que promueva la productividad y el desarrollo empresarial sin menoscabar los principios de equidad y justicia laboral.

2.2.2. Contrato de locación de servicios

2.2.2.1. Definición

De acuerdo con lo señalado por Chocano (2022), el contrato de locación de servicios se define como una obligación mediante la cual una persona se compromete a realizar una labor específica durante un período determinado, a cambio de una retribución económica, lo que le otorga un carácter eminentemente oneroso, en ese sentido esta prestación de servicios no implica vínculo laboral alguno, sino que se ejecuta bajo un acuerdo de naturaleza civil.

En una línea similar, Tenorio (2023) sostiene que este tipo de contrato involucra a dos partes; los mismos que se desglosan en el locador, quien se compromete a ejecutar un servicio dentro de un plazo previamente establecido, y el comitente, quien contrata dicha prestación. En ese apartado cabe resaltar que esta relación se desarrolla sin que exista subordinación por parte del locador, lo que diferencia sustancialmente este contrato de una relación laboral.

Desde una perspectiva doctrinaria más precisa, Udeapolis (2023) enfatiza que la locación de servicios se enmarca dentro del ámbito del derecho civil, destacando que se basa en la prestación de un servicio y su correspondiente contraprestación económica, sin que exista ningún tipo de subordinación o vínculo jerárquico entre las partes contratantes.

2.2.2.2. Características

De acuerdo con el marco del derecho laboral peruano y las disposiciones del Código Civil, el contrato de locación de servicios presenta características distintivas que lo diferencian de una relación laboral propiamente dicha. En primer lugar, este tipo de contrato se caracteriza por la ausencia de subordinación jurídica entre el locador y el comitente, es decir, no existe una relación de sujeción ni de dirección jerárquica por parte del empleador hacia quien presta el servicio, lo cual excluye cualquier tipo de vínculo laboral (Gaceta Jurídica, 2014).

Asimismo, la naturaleza del servicio puede ser tanto material como intelectual, dependiendo de los términos acordados por las partes, lo que reafirma su carácter civil. En este sentido, el artículo 1765 del Código Civil peruano establece que el

contrato de locación de servicios puede comprender trabajos manuales, técnicos o profesionales, siempre que no exista dependencia directa (Código Civil, 1984).

En cuanto a la retribución económica, conforme a Chunga, Arteaga y Delgado (2022) esta no responde necesariamente a un monto fijo o periódico, sino que puede variar en función del tipo de servicio prestado y del acuerdo entre las partes. Dicha retribución se configura como una compensación por el servicio ofrecido, sin que ello implique el pago de beneficios laborales como gratificaciones, CTS o vacaciones.

Finalmente, respaldado en Coca (2020) cabe destacar que las obligaciones del locador son de medios y no de resultados, lo que implica que este no garantiza un resultado específico, sino únicamente el cumplimiento diligente de la actividad acordada, sin que ello genere responsabilidad objetiva frente al comitente en caso de no lograrse un objetivo concreto.

2.2.2.3. Diferencias con el Contrato Laboral

Las principales distinciones entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral radican en su naturaleza jurídica y en los elementos que configuran cada tipo de contrato. En el caso del contrato laboral, se identifican características esenciales que lo distinguen claramente del contrato civil. Entre estos elementos, destacan la prestación personal e individualizada del servicio por parte del trabajador; la presencia de una vinculación de subordinación entre él y el empleador; así como una subordinación directa, en la que el empleador ejerce poder de dirección, control y sanción sobre la actividad laboral (Sunafil, 2022 y Pasión por el Derecho, 2021).

Otro rasgo diferenciador del contrato laboral es la remuneración periódica, que se otorga al trabajador conforme a lo establecido por las políticas internas de la empresa, y en cumplimiento de la legislación laboral vigente. Estos elementos los cuales se desglosan en la personalidad la misma que conlleva a la prestación de servicios, la existencia de una dependencia y la subordinación, y el pago de una remuneración periódica; representan y constituyen los pilares del vínculo laboral. (Decreto Legislativo N.º 728, 1997)

En este sentido, cuando estos elementos se verifican en una relación contractual inicialmente pactada como una locación de servicios, tiene como efecto una desnaturalización contractual, configurándose una relación laboral que se encuentra encubierta. Esta situación, conforme El fundamento de preeminencia de la realidad, impone la obligación de reconocer los derechos laborales propios del empleado, tales como estabilidad, beneficios sociales y protección en el marco del régimen laboral (Sunafil, 2022 y Pasión por el Derecho, 2021).

2.2.2.4. Casos de aplicación del contrato de locación de servicios

Los contratos de locación de servicios tienen una naturaleza jurídica distinta a la de los contratos laborales, ya que están diseñados para regular la prestación de servicios independientes, sin que exista vínculo de subordinación entre las partes. Su finalidad responde a la necesidad de contar con profesionales o técnicos que desarrollen una labor específica de manera autónoma, siendo este un contrato de carácter civil, tal como lo establece el Código Civil peruano en su artículo 1764 (Pasión por el Derecho, 2025).

En este sentido, si una entidad pública o privada requiere la contratación de personal que deba cumplir con un horario determinado, bajo supervisión y con una remuneración periódica, lo correcto es aplicar un contrato de naturaleza laboral. Emplear un contrato de locación de servicios en estos casos sería una aplicación inadecuada, ya que se estarían configurando elementos típicos de una relación de trabajo, lo cual podría conllevar a su desnaturalización (Coca, 2020).

A continuación, se detallan algunos elementos clave que permiten aplicar adecuadamente los contratos de locación de servicios, en concordancia con su naturaleza jurídica:

- **Obligación de medios, no de resultados:** Este tipo de contrato impone al locador únicamente la responsabilidad de ejecutar su labor con diligencia y medios técnicos adecuados, sin garantizar un resultado específico. En otras palabras, el locador pone a disposición del comitente sus conocimientos, habilidades o herramientas, pero no se obliga al éxito del encargo (Código Civil, 1984).

- Duración del contrato: Aunque el contrato puede ser de duración determinada o indeterminada, la práctica ha establecido ciertos límites razonables. Se considera aceptable un límite de tiempo el cual conlleva a referir un máximo de seis años cuando el mismo se desglosa por servicios profesionales como tres cuando las prestaciones acordadas sean no profesionales. En caso de requerirse una ampliación del plazo, esta deberá contar con la aceptación expresa del locador, resguardando el principio de autonomía de la voluntad de las partes (Reyes y Barreto, 2024).
- Sustitución del locador: Una característica propia de este contrato civil es que no requiere necesariamente que el servicio sea prestado directamente por el locador. En determinados casos, este puede delegar o sustituirse por otro profesional que asuma la responsabilidad del servicio, siempre que exista aceptación o coordinación previa con el comitente. Esta posibilidad se deriva de la autonomía técnica del locador y la ausencia de subordinación jerárquica (Coca, 2020).
- Terminación unilateral por parte del locador: El contrato de locación puede ser resuelto de forma anticipada por el locador, siempre que ello no genere perjuicio a la contraparte, ello conforme a Molina (2009) de esta manera ejemplifica si el locador recibe una oferta laboral más favorable, puede desistirse del contrato, siempre que no existan tareas pendientes cuya interrupción afecte los intereses del comitente. Esta flexibilidad es inherente a la naturaleza civil del contrato y permite preservar la libertad contractual de ambas partes.

2.2.2.5. Alcance del contrato de locación de servicio en el derecho peruano.

Esta modalidad contractual tiene sus antecedentes más remotos en el Decreto Supremo N.º 065-85-PCM. Dicho reglamento regulaba, entre otros aspectos, la adquisición de servicios no personales a través un aspecto contractual de locación de servicios, estableciendo las bases para su aplicación en las instituciones del ámbito público.

En ese contexto, el reglamento antes referido definía los servicios no personales del Estado como aquellas actividades o actividades llevadas a cabo por individuos

o personería jurídica que no forman parte de la entidad pública contratante, a cambio de una retribución económica. Estos servicios están destinados a cubrir necesidades de carácter intangible, y se orientan a actividades como producción, construcción, habilitación, funcionamiento, orientación, conservación, preservación, entre otras. Además, su ejecución y eficacia se evalúan con base en sus efectos o resultados, y no necesariamente en una relación directa y continua con la institución.

Posteriormente, el marco normativo evolucionó con la promulgación de la Ley N.º 30225, la misma que trata sobre Contrataciones del Estado, publicada en el año 2014, la cual reemplazó al antiguo régimen de adquisiciones. Esta ley introdujo principios como eficiencia, transparencia, libre concurrencia y responsabilidad, buscando un mayor control y profesionalización en los procesos de contratación pública. Asimismo, estableció criterios técnicos para la selección de proveedores y el seguimiento de la ejecución contractual, brindando mayor seguridad jurídica al sistema (Ley 30225, 2016).

Asimismo, con el objetivo de modernizar el sistema de compras públicas y adaptarlo a estándares internacionales, se promulgó la Ley N.º 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, publicada el 24 de junio de 2024 y vigente desde el 22 de abril de 2025. Esta nueva normativa derogó de forma expresa la Ley N.º 30225 y sus modificatorias, estableciendo un marco legal más integral, basado en la sostenibilidad, la innovación y la planificación estratégica de las contrataciones. Entre sus principales aportes se encuentra la implementación de un enfoque por resultados, el fortalecimiento de la gestión contractual y la incorporación de herramientas digitales en todas las etapas del proceso de adquisición (Ley 32069, 2024).

Por su parte, el artículo 1764 del Código Civil peruano la cual desprende el contrato de locación de servicios, la persona contratada responde a una obligación a brindar una prestación de servicios a otra parte durante un lapso de tiempo determinado o para la realización de una tarea concreta, sin estar sujeta a subordinación o dependencia, y a cambio de una retribución económica previamente acordada (Pasión por el Derecho, 2025). Esta disposición destaca dos

elementos fundamentales de este tipo de contrato: la ausencia de subordinación y la prestación temporal o determinada del servicio, elementos que lo distinguen claramente de una relación laboral (Coca, 2020).

2.2.2.6. Límites del contrato de locación de servicio en el derecho peruano

Los esfuerzos normativos y jurisprudenciales orientados a erradicar el empleo abusivo de la modalidad de locación de servicios en la administración pública, dichos intentos han resultado total o parcialmente ineficaces, como se evidenciará a continuación:

- En el año 2008, mediante la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N.º 1057, se estableció que las entidades comprendidas en dicha norma no debían, en adelante, celebrar o renovar contratos de servicios no personales, ni hacer uso de cualquier otro tipo de contrato para la provisión de servicios que impliquen subordinación, prohibición que apuntaba a limitar el uso irregular de estos contratos (Decreto Legislativo 1057, 2008).
- Posteriormente, en 2014, la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (LSC) reafirmó esta prohibición, señalando expresamente conforme a lo establecido en el artículo 1764 del Código Civil, las entidades estatales solo tienen la facultad de contratar a individuos bajo la modalidad de locación de servicios., exclusivamente para labores no subordinadas y bajo responsabilidad directa del titular de la entidad (Ley 30057, 2014).
- En 2015, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia emitida en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC (caso Huatuco Huatuco), precisó que cuando se verifique la desnaturalización de contratos temporales, ya sean de naturaleza civil o laboral, en el ámbito de la administración pública, se configura responsabilidad funcional. No obstante, a pesar de este pronunciamiento, no se evidencia que, ante el cumplimiento de mandatos judiciales de reincorporación derivados del reconocimiento del vínculo laboral, se haya iniciado algún proceso judicial, administrativo o funcional

contra los funcionarios o directivos responsables de tales irregularidades (Tribunal Constitucional, 2015).

- En 2021, se dio un nuevo intento normativo conforme la promulgación de la Ley N.º 31298, que impide de manera explícita a las instituciones públicas emplear personal bajo la modalidad de locación de servicios para llevar a cabo tareas de carácter subordinado. Sin embargo, este esfuerzo fue debilitado por el Poder Ejecutivo, que a través de la Septuagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2022 dispuso la suspensión de los efectos de la Ley N.º 31298 hasta el 31 de diciembre de 2022, lo que neutralizó su aplicación en dicho ejercicio fiscal (El Peruano, 2021).

2.2.3. Desnaturalización de contrato

2.2.3.1. Definición:

La desnaturalización contractual en el ámbito laboral constituye una problemática jurídica de considerable relevancia en el contexto peruano. De acuerdo con lo publicado en la revista Córdoba (2023), esta figura se manifiesta principalmente en el escenario judicial como consecuencia del incumplimiento de las condiciones pactadas o de la vulneración de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo. Esta situación implica una distorsión de la naturaleza jurídica del vínculo laboral, generando una afectación directa al trabajador.

En esa misma línea, Huancahuari (2023) sostiene que la desnaturalización contractual se configura cuando un contrato, independientemente de su naturaleza formal, pierde su finalidad original durante su ejecución. Esta pérdida responde a la presencia de irregularidades que emergen a lo largo del desarrollo de la relación contractual, las cuales terminan socavando los derechos del trabajador o colaborador involucrado. Por ello, la desnaturalización no solo implica el desconocimiento de derechos laborales, sino que representa una infracción a los principios rectores del derecho del trabajo, afectando el equilibrio de la relación laboral desde su suscripción hasta su finalización (Correa et al., 2023).

Desde una perspectiva normativa, Huerta (2019) sostiene que nuestro sistema legislativo considera contraria a derecho toda acción contractual que, bajo una apariencia de legalidad, termine generando una afectación a las normas que regulan el trabajo. Para ello, el ordenamiento jurídico peruano contempla normas de carácter general y especial que buscan garantizar la aplicación adecuada del derecho en las relaciones laborales. A ello se suman los instrumentos normativos internacionales, los cuales, según Vélchez (2008) ejercen una influencia directa en salvaguarda de derechos elementales, fortaleciendo la interrelación contractual y asegurando el cumplimiento de los principios esenciales que rigen el trabajo digno.

Complementando esta visión, Castillo (2018) advierte que este tipo de prácticas jurídicas constituyen una forma de simulación absoluta o de fraude a la ley. Estas figuras, señala, son utilizadas frecuentemente para infringir normas laborales de manera sistemática, afectando directamente la estructura del derecho del trabajo. Tal actuación no solo distorsiona la esencia de la vinculación laboral, sino que además vulnera gravemente la estabilidad y los derechos de los trabajadores.

Desprendemos que la mala praxis en la implementación contractual de este tipo como la locación de servicios, para ocultar verdaderas relaciones laborales subordinadas, se ha convertido en un fenómeno reiterado tanto en un apartado público y privado. De hecho, como advierte Castillo (2018), esta práctica es especialmente frecuente dentro de las entidades del Estado, lo cual revela una preocupante tendencia en la administración pública que requiere urgente atención y control.

2.2.3.2. Causales de desnaturalización

En cuanto a las causas de desnaturalización, las mismas que según Vélchez (2019), en concordancia con lo dispuesto en el artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se establecen diversas causales que configuran la desnaturalización de un contrato laboral, las mismas que se encuentran representadas por:

a) La continuidad del empleado en su lugar de trabajo luego de haber vencido la fecha de término del contrato pactado.

b) La continuidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, una vez transcurridas todas las prórrogas previamente acordadas con el empleador.

c) En los contratos de obra específica o de trabajo específico, cuando el trabajador sigue brindando servicios a pesar de haberse cumplido el objeto del contrato.

d) En los contratos de suplencia, cuando el trabajador continúa laborando sin que el titular de la plaza haya retornado a su puesto.

e) Cuando el trabajador logra acreditar la existencia de un fraude contractual, el cual contraviene las disposiciones legales vigentes, especialmente lo estipulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De esta manera se desprende que estas causales evidencian de que manera a través de la persistencia indebida de la relación laboral o mediante prácticas contrarias a la ley, se produce una transgresión de los derechos laborales, desnaturalizándose así el contrato originalmente celebrado.

2.2.3.3. La desnaturalización de las modalidades formativas.

Desprendiendo de la Ley N.º 28518 (2005), Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, se identifican diversas causales que pueden dar lugar a la desnaturalización de esta tipología contractual. Estas causales reflejan situaciones en las que se vulnera la finalidad educativa-formativa del vínculo, generando una vinculación laboral que se encuentra encubierta. En este sentido, las principales causales son:

a) Inexistencia de convenio de modalidad formativa: La desnaturalización se configura cuando no se suscribe un convenio específico de modalidad formativa, el cual constituye el sustento legal del vínculo. Su ausencia convierte automáticamente la relación en una de carácter laboral, según lo estipulado en el marco normativo vigente.

b) Ausencia de capacitación específica: Otra causal se presenta cuando la actividad desempeñada no incluye un componente formativo o de aprendizaje, siendo orientada únicamente al beneficio productivo del

empleador. Esta situación contradice el objeto del contrato, el cual debe centrarse en la capacitación del beneficiario en una ocupación concreta.

c) Prolongación indebida del vínculo: También se incurre en desnaturalización cuando la relación se mantiene vigente más allá del plazo estipulado en el convenio formativo. Tal situación implica la ruptura del carácter temporal de la modalidad, consolidando así una relación de carácter laboral.

d) Simulación de modalidad formativa con personal subordinado: Se configura desnaturalización cuando se incorpora a una modalidad formativa a personas que ya mantienen una relación laboral directa o indirecta con la empresa, salvo que se trate de una actividad completamente distinta. Este uso fraudulento de la modalidad atenta contra el principio de veracidad contractual.

e) Presentación de documentación falsa: El uso de documentación fraudulenta por parte del beneficiario ante la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye una causal directa de desnaturalización, al configurarse una simulación dolosa del vínculo.

f) Exceso en los plazos establecidos legalmente: Cuando el beneficiario continúa prestando servicios de forma directa y continua, más allá del tiempo máximo permitido por la ley, se pierde la naturaleza formativa del vínculo. En estos casos, se considera que el trabajador ha adquirido el derecho a la suscripción de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

En complemento a lo anterior, es pertinente señalar que la figura jurídica de la desnaturalización no solo se limita a los contratos de locación de servicios, sino que también se manifiesta en el ámbito de las modalidades formativas. En ese sentido, el uso indebido de las modalidades formativas, bajo la apariencia de programas de capacitación, constituye una práctica que vulnera el derecho al trabajo digno, la estabilidad y la protección del trabajador, tanto en el sector público como privado.

2.2.3.4. Indicadores de desnaturalización

La desnaturalización de un contrato de locación de servicios puede evidenciarse a través de diversos indicadores, los cuales reflejan la existencia de una relación laboral encubierta. Entre los principales signos conforme a Paucara et al., (2023) permiten advertir esta situación se encuentra, en primer lugar, la jornada laboral fija, lo cual implica que el prestador de servicios cumple un horario establecido por la entidad contratante. Esta característica es propia de una relación laboral subordinada y no corresponde al régimen autónomo que debería regir en un contrato civil de locación de servicios.

En segundo lugar, la supervisión directa o subordinación constituye un factor determinante. Cuando el contratista se encuentra sujeto a órdenes, fiscalización o control permanente por parte de la institución, se configura una relación de dependencia típica del vínculo laboral, contrariando así la naturaleza independiente del contrato de locación.

Otro indicador relevante es la permanencia en el tiempo. Si el servicio prestado se extiende más allá del plazo razonable o de lo inicialmente pactado, y sobre todo si se renueva de manera continua, se debilita la excepcionalidad del contrato civil y se refuerza la idea de una contratación laboral estable. Esta prolongación, sin la debida justificación legal, sugiere la intención de evitar el reconocimiento de los derechos inherentes a un trabajador.

Finalmente, la realización de actividades permanentes dentro de la institución constituye un claro indicio de desnaturalización. Cuando el prestador de servicios realiza funciones que forman parte de la estructura operativa y permanente de la entidad contratante, se configura una prestación subordinada de servicios que debería estar regulada bajo un contrato laboral, y no civil.

2.2.4. Derechos laborales

2.2.4.1. Definición

De acuerdo con Hernández (2024), los derechos laborales comprenden un conjunto de facultades inherentes a cada trabajador, directamente vinculadas a un régimen laboral y relacionadas con una empresa o entidad privada. Estas facultades no solo se refieren a condiciones contractuales, sino que también

garantizan la dignidad, seguridad y estabilidad del trabajador dentro del entorno laboral.

En esa misma línea, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2023) sostiene que los derechos laborales constituyen compromisos fundamentales que los gobiernos, así como las organizaciones del ámbito laboral, deben respetar, proteger y promover. Dichos compromisos se basan en valores universales como la justicia social, la equidad y la dignidad humana, y su garantía es esencial para mantener el equilibrio y la armonía dentro de la sociedad.

Complementando estas perspectivas, la institución Instituto de Ciencias Hegel (2023) define los derechos laborales como facultades inherentes a todo trabajador, cuya protección y cumplimiento deben ser promovidos activamente por el Estado mediante la implementación de políticas públicas, normativas específicas y mecanismos eficaces de fiscalización. Esta concepción destaca la responsabilidad estatal en asegurar un entorno laboral justo y respetuoso de la legalidad.

En cuanto al objeto de los derechos de acuerdo a Chamame (2021) en la premisa de que nacen estos elementos jurídicos para frenar y sobre todo mitigar la desigualdad, discriminación y falta de oportunidad, para su desarrollo dentro de la sociedad, y donde claramente el estado es el ente protector de los mismos derechos.

2.2.4.2. Teorías

2.2.4.2.1. Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo

Según el planteamiento de Preciado (2017), esta teoría sostiene que los derechos fundamentales tienen plena vigencia en el marco de un vínculo laboral establecida conforme una contratación, en el cual se desprenden las responsabilidades de las partes. La teoría hace énfasis en que estos derechos deben ser respetados irrestrictamente con el fin de asegurar una vinculación de trabajo efectiva y equitativa, justa y armónica.

El respeto a las obligaciones que conservan las partes dentro del contrato laboral no solo fortalece la praxis del derecho laboral, sino que también otorga legalidad

y seguridad jurídica a las partes involucradas. En especial, esta teoría se orienta a la salvaguarda de la parte vulnerable dentro de dicha vinculación la cual desprende al trabajador. Por tanto, proporciona un marco teórico que fundamenta la intervención del derecho en el ámbito laboral como medio para asegurar la dignidad del trabajador, la estabilidad y el bienestar de los trabajadores, elementos indispensables en una sociedad democrática.

2.2.4.2.2. Teoría de los derechos humanos laborales

Por su parte, Quintana (2017) propone la teoría de los derechos humanos laborales, esta plantea que, por la sola condición de ser humano, toda persona es titular de derechos inherentes, incluyendo aquellos de índole laboral. Así, los derechos laborales no se entienden únicamente como beneficios o prerrogativas derivadas del empleo, sino como derechos humanos fundamentales que deben ser reconocidos, protegidos y promovidos por el Estado.

Para que estos derechos laborales gocen del mismo nivel de prevalencia y protección que otros derechos humanos, deben reunir ciertas características esenciales: universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad. Esta última hace referencia a la obligación de los Estados de garantizar el desarrollo continuo de estos derechos, adaptándolos a las transformaciones sociales y económicas.

Desde una perspectiva histórica, la consolidación de estos derechos ha estado estrechamente ligada a las luchas sociales del movimiento obrero y a los avances normativos impulsados por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A través de convenios, tratados y recomendaciones, la OIT ha establecido estándares internacionales que fortalecen la salvaguarda de los derechos elementales laborales en el ámbito jurídico y social. Esto ha permitido su incorporación efectiva en los marcos normativos nacionales y ha contribuido a la creación de una seguridad jurídica para los trabajadores, garantizando que sus derechos sean protegidos dentro de las relaciones laborales formales reguladas por el Estado.

2.2.4.3. Sujetos del derecho laboral

De acuerdo con lo señalado en la revista virtual Toyama (2010) y Concepto (2023), dentro del marco jurídico laboral se identifican distintos elementos físicos y jurídicos que intervienen en una relación laboral, cada uno con derechos y obligaciones específicas. Estos elementos son:

- **Trabajador:** Individuo que presta un servicio personal, subordinado y remunerado a favor de un empleador. Su rol está regido por los principios de subordinación y dependencia.
- **Empleador:** Puede ser un individuo o entidad que adquiere los servicios de uno o varios empleados con el propósito de realizar labores específicas en el marco de una relación laboral formal. Es responsable de garantizar los derechos laborales conforme a la normativa vigente.
- **Intermediario:** Se trata de la persona o entidad que participa en el procedimiento de selección de empleados en el proceso de selección de empleados, actuando como enlace entre estos y el empleador final. Aunque no siempre se considera parte directa de la relación laboral, su actuación tiene efectos jurídicos importantes.
- **Empresa:** Es una persona jurídica constituida con fines económicos, dedicada a la producción o comercialización de bienes y servicios. En el ámbito laboral, se le reconoce como empleadora y como tal, debe cumplir con las disposiciones legales en materia de contratación y derechos laborales.
- **Sindicato:** Es una organización jurídica sin fines de lucro, conformada por trabajadores que se agrupan con el objetivo de representar y defender sus intereses colectivos, especialmente en lo que respecta a sus condiciones laborales, salariales y de seguridad social.

Estos elementos configuran el núcleo fundamental del vínculo laboral, y su correcta identificación y funcionamiento permiten garantizar el respeto de los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral peruana.

2.2.4.4. Derechos fundamentales vulnerables

En el contexto de la desnaturalización de contratos, se evidencia una serie de vulneraciones a derechos laborales esenciales que afectan gravemente la seguridad jurídica y el bienestar de los trabajadores. Uno de los derechos más relevantes que se ve comprometido es el derecho a la estabilidad laboral, consagrado en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú (Pasión por el Derecho, 2025). Este derecho implica que el trabajador no puede ser despedido de manera arbitraria, sino únicamente por causa justa debidamente comprobada. Sin embargo, cuando un trabajador es contratado bajo la figura de locación de servicios, sin que esta modalidad refleje la verdadera naturaleza subordinada de su prestación de servicios, se le niega este derecho fundamental a la continuidad y permanencia en el empleo (Coba, Basantes y Durán, 2025).

Asimismo, se vulneran diversos derechos sociales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, seguro social, asignaciones familiares, entre otros beneficios reconocidos a los trabajadores bajo un régimen laboral formal. Estos derechos no son otorgados a quienes se les contrata mediante locaciones de servicios, pese a que en la práctica desempeñan labores propias de una relación laboral subordinada, lo cual constituye una forma de simulación jurídica que afecta directamente el bienestar del trabajador (Chanamé, 2021).

Otro aspecto importante es la protección frente al despido arbitrario, que en un vínculo laboral legítimo García (2019) permite al trabajador reclamar compensaciones y el reconocimiento de sus derechos cuando es cesado sin causa justificada. En los casos en los que se acredita la desnaturalización del contrato civil, el trabajador tiene la posibilidad de demandar judicialmente el reconocimiento de una relación laboral y, en consecuencia, exigir los beneficios que le corresponden por ley.

Finalmente, se afecta también el derecho al acceso a la carrera pública, ello debido a que al ocultarse la verdadera naturaleza laboral del vínculo, Coca (2020) refiere que se impide que el trabajador acceda a una plaza presupuestada o a un régimen laboral conforme a los principios del mérito y la igualdad de oportunidades. Esta práctica priva al trabajador de estabilidad y desarrollo profesional dentro del servicio público.

2.2.4.5. Afectación de derechos fundamentales

La desnaturalización de contratos no solo afecta derechos laborales específicos, sino que también vulnera derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente. Uno de ellos es el derecho a la dignidad del trabajador, entendido conforme a Ortiz (2020) como el derecho a desempeñar sus funciones en condiciones justas, equitativas y respetuosas. Cuando un trabajador es mantenido en una condición precaria, sin derechos sociales ni reconocimiento de su vínculo real, se afecta su autoestima, seguridad económica y proyección de vida, erosionando su dignidad como persona y ciudadano.

Igualmente, se quebranta el principio de igualdad ante la ley, conforme a Pacheco (2012) cuando se establecen diferencias injustificadas entre trabajadores que realizan las mismas funciones, pero se encuentran bajo regímenes contractuales distintos. Esta disparidad genera discriminación laboral y una segmentación injusta dentro de las instituciones públicas, lo cual va en contra de los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación.

Finalmente, se transgrede la prohibición del fraude laboral, ya que el uso deliberado de contratos civiles como la locación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales subordinadas constituye una estrategia fraudulenta. Este tipo de fraude tiene como objetivo eludir las responsabilidades legales del empleador, afectando así el sistema de protección del trabajo formal y violando la buena fe contractual que debe regir toda relación jurídica (El Peruano, 2023).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, debido a que su propósito principal es comprender e interpretar en profundidad el fenómeno de la desnaturalización de los contratos de locación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se orienta a explorar realidades complejas desde una perspectiva interpretativa, centrada en el análisis de discursos, documentos y percepciones, más que en la medición numérica. En ese sentido, el estudio no pretende generalizar resultados, sino analizar y valorar jurídicamente cómo se manifiesta la desnaturalización contractual y cuáles son sus consecuencias sobre los derechos laborales, a partir de la revisión de expedientes judiciales y las entrevistas a abogados especializados en derecho laboral.

Este enfoque permite además identificar patrones, criterios jurídicos y argumentos doctrinarios en torno a la práctica sistemática de contratos de locación utilizados de manera indebida para cubrir relaciones de naturaleza laboral, afectando garantías fundamentales del trabajador como la estabilidad, remuneración, acceso a beneficios sociales, entre otros.

3.2. Nivel de investigación

En el presente apartado se desarrolla bajo un nivel de indagación descriptivo, en concordancia con lo señalado por Ñaupas (2013), quien indica que este tipo de investigación permite realizar una descripción detallada de los elementos que conforman un fenómeno determinado, tal como se presenta en la realidad. La descripción se fundamenta en recabar y analizar en un enfoque cualitativo de expedientes judiciales laborales y entrevistas realizadas a abogados especializados en Derecho del Trabajo, lo que permite identificar patrones, criterios jurídicos y argumentos doctrinales presentes en casos concretos.

3.3. Tipo de Investigación

Conforme a Ñaupas (2013), el presente estudio se enmarca dentro del tipo básico, debido a que conserva como finalidad incrementar el conocimiento teórico sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su afectación a los derechos laborales en el contexto del empleo público.

En ese sentido, este tipo de investigación no se encuentra en una aplicación directa de los resultados, sino a la comprensión profunda del fenómeno jurídico-laboral analizado, mediante el estudio de casos documentales y la interpretación crítica de entrevistas realizadas a especialistas en Derecho del Trabajo.

En tal sentido, se busca generar aportes teóricos relevantes que contribuyan a sustentar propuestas normativas o interpretativas frente a la violación de los derechos de los trabajadores en el marco del proceso de contratación civil en el sector público, sin perder de vista su posible utilidad futura como base para el diseño de soluciones prácticas o reformas legales.

3.4. Método de Investigación

El presente estudio adopta el método inductivo – deductivo, en concordancia con lo señalado por Rodríguez y Pérez (2017), quienes sostienen que este enfoque metodológico permite abordar una problemática mediante un proceso que transita de lo particular a lo general (inducción) y de lo general a lo particular (deducción).

En ese sentido, la investigación parte del análisis específico de casos y situaciones concretas vinculadas a la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2022, para posteriormente establecer conclusiones de carácter general que permitan comprender el fenómeno en su totalidad.

Este procedimiento metodológico resulta pertinente, debido a que las generalizaciones a las que se arriba en el desarrollo de la investigación tienen como fundamento la evidencia empírica recolectada a través de técnicas cualitativas como la entrevista a especialistas en derecho laboral y el análisis documental de expedientes judiciales.

3.5. Universo, población y muestra

Población

La población de esta investigación está constituida por operadores del derecho con experiencia en materia laboral y procesal laboral, particularmente en el ámbito de la contratación en el sector público. Asimismo, incluye los expedientes judiciales tramitados ante el Poder Judicial vinculados a

controversias por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2022. Esta población proporciona tanto el sustento empírico como jurídico necesario para el análisis del fenómeno investigado (Arias, 2012).

Muestra

La muestra está conformada por dos unidades de análisis conforme a Arias (2012):

Primero, 10 abogados litigantes especializados en derecho laboral, a quienes se les aplicarán entrevistas semiestructuradas, con el objetivo de conocer, desde su experiencia profesional, las consecuencias jurídicas y sociales derivadas de la utilización indebida del contrato de locación de servicios en entidades públicas.

Segundo, 14 expedientes judiciales tramitados en juzgados laborales, en los que se abordaron casos de presunta desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, los cuales serán objeto de análisis documental.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por criterios o muestreo intencional. En el caso de los abogados, se seleccionaron aquellos con trayectoria en litigios laborales relacionados con contrataciones en el sector público, lo que garantiza la pertinencia y profundidad de la información recabada. Para los expedientes, se eligieron aquellos que guardan relación directa con el fenómeno objeto de estudio, es decir, casos en los que se haya debatido judicialmente la existencia de una relación laboral encubierta bajo la modalidad de locación de servicios (Arias, 2012).

3.6. Técnicas de Investigación

De acuerdo con Medina (2020), la técnica de investigación es un método sistemático empleado por el investigador para recopilar y analizar información, con el objetivo de responder a una pregunta específica y, en consecuencia, aportar a la

resolución de un problema determinado. En ese sentido, y conforme el presente trabajo, de naturaleza cualitativa básica y descriptiva, se emplearon dos técnicas complementarias que permitieron abordar el fenómeno de estudio desde una perspectiva empírica y jurídica:

Entrevista semiestructurada (técnica cualitativa): La misma que fue aplicada a 10 abogados litigantes especializados en derecho laboral, con la finalidad de recoger información relevante sobre su experiencia profesional en casos relacionados con la desnaturalización de contratos de locación de servicios en entidades públicas. Esta técnica permitió obtener datos en profundidad sobre las percepciones, análisis jurídicos y consideraciones ético-legales de los expertos entrevistados.

Análisis documental (técnica cualitativa): La misma que fue aplicado a 14 expedientes judiciales vinculados a procesos laborales en los que se cuestionó la naturaleza de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga. A través de esta técnica se examinaron resoluciones judiciales, demandas, informes y demás documentos relevantes que contribuyeron al análisis crítico del problema investigado.

3.7. Procesamiento de datos recolectados

El procesamiento de la información en esta investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo, lo que implicó un análisis reflexivo, sistemático e interpretativo de los datos recolectados tanto en las entrevistas como en los documentos judiciales analizados.

En primer lugar, las entrevistas a los abogados litigantes fueron transcritas textualmente. Este proceso se desarrolló manualmente para posteriormente se realice la interpretación correspondiente desde el alcance del tesista respecto de las preguntas de los entrevistados a fin de que se pueda llegar a comprender. Por otro lado, el análisis documental de los 14 expedientes judiciales se efectuó a través de fichas de análisis jurídico, las cuales permitieron extraer datos clave como las decisiones jurisdiccionales, la materia y el derecho laboral vulnerado.

3.8. Apartado ético

La presente investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de los principios éticos establecidos por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, respetando en todo momento los derechos, la dignidad y la privacidad de los participantes. Para la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de los abogados litigantes entrevistados, quienes fueron debidamente notificados sobre los fines académicos del estudio, la voluntariedad de su participación, la confidencialidad de la información brindada y el resguardo de su identidad. En ningún momento se registraron nombres ni datos sensibles que permitieran identificar a los participantes.

En lo que respecta al análisis de los expedientes judiciales, limitándose el tratamiento de los datos al contenido estrictamente jurídico y sustantivo de los casos, con fines exclusivamente investigativos. Asimismo, se observaron los principios de veracidad, responsabilidad, integridad y rigor académico, procurando que toda la información obtenida y analizada se utilice únicamente para contribuir al conocimiento científico y jurídico, sin ocasionar perjuicio alguno a terceros.

Finalmente, la redacción y estructuración del presente trabajo se realizó cumpliendo con los criterios de honestidad académica y bajo el uso riguroso de las Normas APA, séptima edición, tanto en la citación de fuentes como en la elaboración de la bibliografía, garantizando así la transparencia, trazabilidad y respeto por los derechos de autor.

3.9. Definición de conceptual y operacionalización de variables

Desnaturalización del contrato de locación de servicios: La desnaturalización del contrato de locación de servicios ocurre cuando este instrumento jurídico, que debería establecer una relación civil autónoma entre partes, es utilizado para encubrir una verdadera relación laboral caracterizada por la subordinación, habitualidad y prestación personal del servicio. Esta práctica vulnera el ordenamiento jurídico laboral al evadir los derechos y beneficios propios de los trabajadores (Paucara et al., 2023)

Derechos laborales: Los derechos laborales son el conjunto de prerrogativas y garantías reconocidas por la legislación laboral en favor de los trabajadores, tales como la remuneración justa, estabilidad en el empleo, acceso a beneficios sociales y condiciones dignas de trabajo. Estos derechos tienen por finalidad proteger la dignidad del trabajador frente a la parte empleadora en el marco de una relación laboral subordinada (Linares, 2023).

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	La desnaturalización del contrato de locación de servicios ocurre cuando este instrumento jurídico, que debería establecer una relación civil autónoma entre partes, es utilizado para encubrir una verdadera relación laboral caracterizada por la subordinación, habitualidad y prestación personal del servicio. Esta práctica vulnera el ordenamiento jurídico laboral al evadir los derechos y beneficios propios de los trabajadores (Paucará et al., 2023).	Se evalúa mediante el análisis de expedientes judiciales y entrevistas a abogados laboristas que identifican indicios de relación laboral encubierta bajo contratos civiles.	Análisis documental de expedientes laborales	IN01: Nivel de evidencia documental respecto a la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
			Percepción de especialistas en Derecho Laboral	IN02: Nivel de percepción del abogado laborista respecto a la idoneidad de la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
				IN02: Nivel de percepción del abogado laborista respecto a la corrección de la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
				IN02: Nivel de percepción del abogado laborista respecto a la pertinencia de la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
Derechos laborales	Los derechos laborales son el conjunto de prerrogativas y garantías reconocidas por la legislación laboral en favor de los trabajadores,	Se analiza a partir de expedientes y opiniones de abogados especializados que evidencian vulneraciones a derechos como	Evidencia documental sobre vulneración de derechos	IN01: Presencia de vulneración de derechos laborales en expedientes revisados (remuneración, estabilidad, beneficios).
			Percepción de especialistas sobre	IN02: Opinión de los abogados laboristas sobre la afectación de los

	<p>tales como la remuneración justa, estabilidad en el empleo, acceso a beneficios sociales y condiciones dignas de trabajo. Estos derechos tienen por finalidad proteger la dignidad del trabajador frente a la parte empleadora en el marco de una relación laboral subordinada (Linares, 2023).</p>	<p>remuneración, estabilidad y beneficios sociales.</p>	<p>vulneración de derechos</p>	<p>derechos laborales producto de la desnaturalización contractual.</p>
--	--	---	--------------------------------	---

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2 Primera pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	PRIMERA PREGUNTA: Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	La aplicación de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga afecta los derechos laborales al encubrir relaciones laborales reales bajo una figura civil, impidiendo el acceso a beneficios laborales.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	La desnaturalización de los contratos de locación en la Municipalidad representa una forma encubierta de fraude a la ley, afectando directamente los derechos laborales.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	Estos contratos se utilizan para cubrir plazas permanentes sin asumir las responsabilidades laborales correspondientes.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	Estos contratos afectan la dignidad y estabilidad emocional de trabajadores que cumplen funciones permanentes sin derechos.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	Desde el punto de vista institucional, estos contratos han sido mal utilizados para evitar la contratación bajo régimen laboral, afectando derechos.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	Desde el punto de vista institucional, estos contratos han sido mal utilizados para evitar la contratación bajo régimen laboral, afectando derechos.

Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	Estos contratos son utilizados para evitar el concurso público y mantener control discrecional sobre la contratación de personal.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	Estos contratos impiden la sindicalización y negociación colectiva, debilitando la voz de los trabajadores.
Samuel Alleca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	La naturaleza civil del contrato no impide que, si se cumplen los elementos laborales, exista una relación laboral de facto.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	La aplicación sistemática de contratos civiles en funciones laborales es un síntoma de debilidad institucional.

Interpretación: Se desprende una crítica contundente al uso de los contratos de locación de servicios, los cuales estarían siendo utilizados de manera irregular y sistemática para evadir responsabilidades laborales. Se advierte que esta práctica desnaturaliza la figura legal del contrato civil, al esconder relaciones de trabajo auténticas que deberían estar reguladas por el derecho laboral.

En ese sentido estos contratos son aplicados para cubrir plazas permanentes, lo que constituye un fraude a la ley y vulnera derechos elementales, los mismos que responden a la estabilidad laboral, los beneficios sociales que puedan desprenderse a cada trabajador, la propia sindicalización y la negociación colectiva. Se menciona también que esta forma de contratación afecta la dignidad y estabilidad emocional de los trabajadores, al mantenerlos en condiciones precarias pese a desempeñar funciones estables y continuas. Asimismo, desde una perspectiva institucional, se interpreta que la generalización de estos contratos responde a una estrategia para evitar el concurso público, concentrando así el control discrecional sobre el personal y debilitando la transparencia y meritocracia en la administración pública

Tabla 3 Segunda pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	SEGUNDA PREGUNTA: Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	Atenta contra el derecho laboral porque no se reconoce al trabajador como parte del régimen laboral, dejándolo sin protección.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Se atenta contra los derechos laborales al evitar de forma intencional la aplicación del régimen laboral correspondiente.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	Se vulneran los derechos laborales al usar una figura civil donde existe una subordinación evidente.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	Al no reconocer el vínculo laboral real, se bloquea el acceso a todos los derechos que un trabajador merece
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	Se usa la locación para cubrir puestos que deberían ser ocupados por personal estable, lo que genera vulneraciones legales.
Jesús Cárdenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	Se usa la locación para cubrir puestos que deberían ser ocupados por personal estable, lo que genera vulneraciones legales.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	Atenta contra el marco normativo del servicio civil, que promueve transparencia y meritocracia en el acceso al empleo público.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	La imposibilidad de formar sindicatos entre locadores atenta contra los mecanismos de defensa colectiva.
Samuel Alleca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	Hay desnaturalización contractual cuando existe subordinación, horario fijo y continuidad, lo que infringe el marco legal.

Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	Atenta contra las metas de profesionalización y fortalecimiento del empleo público.
---	---------	---

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios representa una violación sistemática del derecho laboral, al encubrir relaciones laborales bajo un marco civil que niega la existir de una relación laboral nueva. Esta práctica deja a los trabajadores sin posibilidad de ejercer derechos esenciales como la salvaguarda social, beneficios laborales, estabilidad, y mecanismos de defensa colectiva como la sindicalización.

Se evidencia una intención institucional de evitar la aplicación del régimen laboral correspondiente, lo cual contraviene los principios del derecho del trabajo, especialmente cuando existe subordinación, jornada fija y continuidad en el servicio, lo que configura una relación laboral desnaturalizada. Además, esta modalidad contractual se utiliza para cubrir cargos estructurales que deberían estar ocupados por personal nombrado o contratado bajo los regímenes laborales de la función pública, lo cual constituye una vulneración legal y ética. Ello afecta la transparencia, meritocracia y profesionalización del empleo público, metas que son promovidas por el marco normativo del servicio civil

Tabla 4 Tercera pregunta de investigación

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	TERCERA PREGUNTA: Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	Se vulnera el derecho al reconocimiento porque, aunque se cumple con los elementos de una relación laboral, no se formaliza adecuadamente.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Se vulneran derechos irrenunciables al no reconocer los vínculos laborales reales que existen.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	El no reconocimiento formal impide el acceso a seguridad social, pensión y demás derechos.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	No se les considera trabajadores a pesar de que cumplen horarios, reciben órdenes y realizan tareas fijas.

Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	El no reconocimiento de los derechos genera malestar entre los trabajadores y pérdida de eficiencia institucional.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	El no reconocimiento de los derechos genera malestar entre los trabajadores y pérdida de eficiencia institucional.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	La falta de reconocimiento formal genera responsabilidad administrativa por uso indebido del presupuesto público.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	La exclusión de beneficios impide el fortalecimiento de una cultura laboral participativa.
Samuel Allcca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	El trabajador debería ser considerado empleado y no locador, si presta servicios personales, permanentes y bajo dirección.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	Se posterga la implementación de políticas de empleo digno y formal en el Estado.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios atenta directamente contra el propio acto de reconocer los derechos de los trabajadores al negar la formalización de relaciones de trabajo que, en la práctica, cumplen con todos los componentes fundamentales de un vínculo laboral: subordinación, proporcionar el servicio de manera personal, continuidad y dependencia.

Esta negación del reconocimiento formal limita a que los trabajadores puedan acceder a un derecho el cual es calificado como irrenunciable como la seguridad social, aportes previsionales, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otros. El hecho de que no se les considere trabajadores, pese a que cumplen horarios, acatan órdenes y desempeñan tareas regulares, constituye una clara forma de precarización laboral.

Además, esta situación genera malestar entre los trabajadores y afecta la eficiencia institucional, al perpetuar un modelo de contratación que debilita la motivación, la estabilidad y el compromiso del personal. Desde una perspectiva administrativa, el uso de contratos civiles para funciones permanentes representa un uso indebido del presupuesto público y genera responsabilidad funcional.

También se señala que esta práctica impide el fortalecimiento de una cultura institucional basada en la participación, el respeto a los derechos laborales y la formalización del empleo,

postergando la implementación de políticas de trabajo digno en el Estado. En ese sentido, se configura no solo una vulneración a los derechos individuales, sino también un obstáculo para la consolidación de una gestión pública moderna, ética y eficiente.

Tabla 5 Cuarta pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	CUARTA PREGUNTA: Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	Genera inestabilidad, desigualdad y falta de protección social para el trabajador.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Esto genera un escenario de impunidad institucional frente a la explotación laboral.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	Se consolidan relaciones laborales informales dentro de la administración pública.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	Es una forma de exclusión laboral dentro del propio Estado.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	Se perpetúa un modelo de contratación precario e injusto.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	Se perpetúa un modelo de contratación precario e injusto.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	Esto pone en riesgo la eficiencia del servicio público, al desmotivar al personal contratado sin derechos.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	Al negar la existencia de relación laboral, se niega también el derecho a huelga y defensa laboral.
Samuel Allcca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	Esto afecta el acceso a protección legal mínima establecida en la ley laboral.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	Esto da lugar a desigualdades internas que afectan el ambiente de trabajo.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios representa una forma estructural de vulneración de los derechos laborales, al instaurar un sistema que genera inestabilidad, desigualdad y desprotección social para los trabajadores los cuales ejercen funciones de forma continua en condiciones precarias.

Se evidencia que esta práctica consolida relaciones laborales informales dentro del propio Estado, lo que constituye una forma de exclusión laboral institucionalizada. Al no reconocerse la relación laboral real, se niegan derechos elementales como la salvaguardia social, la defensa sindical, el derecho a huelga y otras garantías mínimas reconocidas por la legislación laboral. Además, se denuncia que esta situación conduce a un modelo de contratación precario, injusto y discriminatorio, que perpetúa la impunidad institucional frente a la explotación laboral. El uso sistemático de estos contratos contribuye a la desigualdad interna, afectando el clima laboral y la cohesión del equipo de trabajo.

Por otro lado, también se advierte que esta precarización impacta negativamente en la eficiencia y calidad del servicio público, ya que desmotiva al personal, reduce su compromiso y genera un entorno de trabajo inestable, donde no se promueve la profesionalización ni el desarrollo de carrera en la administración pública.

Tabla 6 Quinta pregunta de entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	QUINTA PREGUNTA: Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el de locación de servicios afectan el derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	Permite que se establezcan pagos por debajo del mínimo legal y sin considerar condiciones de trabajo justas.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	No se garantiza una remuneración justa ni el cumplimiento de estándares mínimos salariales.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	La remuneración suele ser inferior al estándar legal y no se ajusta a la jornada real.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	No hay criterios claros de remuneración ni aumentos por antigüedad o desempeño.

Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	No se respetan los criterios de equidad salarial ni se ajustan las remuneraciones a la ley.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	No se respetan los criterios de equidad salarial ni se ajustan las remuneraciones a la ley.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	No se asignan recursos suficientes para remuneraciones adecuadas, afectando la calidad del empleo.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	No hay escalas salariales ni reconocimiento por antigüedad, lo que vulnera la equidad laboral.
Samuel Allcca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	La remuneración suele ser simbólica frente a la carga de trabajo real, afectando el principio de justicia contractual.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	No se promueve una escala salarial clara ni competitiva.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios en la afecta gravemente el derecho a una compensación equitativa y acorde a ley, al permitir el establecimiento de pagos por debajo del mínimo legal y sin relación con la carga real de trabajo o condiciones laborales efectivas. Esta práctica vulnera el principio de justicia contractual y equidad remunerativa, pilares fundamentales del derecho laboral.

Se denuncia que no existen criterios claros para determinar la remuneración, y que los pagos no consideran aspectos como antigüedad, desempeño ni jornadas reales de trabajo, lo cual genera un escenario de arbitrariedad. Además, no se aplican escalas salariales ni aumentos progresivos, lo que reproduce inequidades y profundiza la precarización del empleo público. Esta situación también se ve agravada por la asignación inadecuada de recursos presupuestales, que impide establecer remuneraciones dignas y sostenibles. En muchos casos, los pagos resultan simbólicos o insuficientes frente a la carga laboral, lo que contradice no solo el principio de proporcionalidad salarial, sino también los estándares mínimos establecidos por la legislación nacional e internacional.

Tabla 7 Sexta pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	SEXTA PREGUNTA: Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el
---------------------	---------------------	---

		de locación de servicios vulnera el respeto al derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	No se respeta el derecho a una remuneración adecuada porque no se fiscaliza ni se aplica el régimen laboral correspondiente.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	El derecho a la remuneración es vulnerado sistemáticamente, sin mecanismos eficaces de reclamo
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	No se paga por horas extra ni se reconocen compensaciones adicionales por trabajo fuera de horario.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	El trabajador muchas veces no tiene cómo exigir un pago justo ni cómo defenderse legalmente.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	No hay garantías de pago puntual ni mecanismos internos eficaces para denunciar abusos.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	No hay garantías de pago puntual ni mecanismos internos eficaces para denunciar abusos.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	Se impide el desarrollo profesional del personal contratado, desincentivando el servicio público de carrera.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	No hay mecanismos de defensa en caso de pago incompleto o injusto.
Samuel Alcca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	No se paga compensación por horas extra ni por labores fuera del alcance inicial del contrato.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	El no pago de bonificaciones o incentivos crea un entorno poco atractivo para talentos jóvenes.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga vulnera gravemente el derecho a una remuneración adecuada conforme a ley, al operar fuera del marco laboral que regula y garantiza este derecho. Esta modalidad contractual evade el régimen laboral correspondiente, lo que impide la fiscalización, la exigencia de cumplimiento de pagos justos y el acceso a mecanismos efectivos de reclamo por parte del trabajador.

Los testimonios indican que no se reconocen horas extras, compensaciones adicionales ni bonificaciones, a pesar de que el personal muchas veces realiza funciones que exceden el alcance del contrato. Asimismo, no existen garantías de pago puntual ni canales internos eficaces para denunciar abusos o exigir derechos, dejando al trabajador en una situación de total indefensión. Este tipo de contratación no solo afecta el derecho a una compensación equitativa, sino que afecta la proyección profesional y el desarrollo de carrera en el sector público, desincentivando el ingreso y la permanencia de talentos jóvenes, y deteriorando la calidad del servicio público. Además, el ambiente institucional se debilita al generar desigualdad y frustración entre quienes trabajan bajo esta modalidad precaria.

Tabla 8 Séptima pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	SEPTIMA PREGUNTA: Para Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato como lo es el de locación de servicios afectan el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	No se reconoce ni se paga CTS, vacaciones, gratificaciones u otros beneficios sociales.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Se evade el pago de beneficios sociales obligatorios como un patrón de práctica administrativa.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	No existe acceso a ESSALUD, CTS, ni se otorgan vacaciones pagadas.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	No tienen beneficios previsionales ni cobertura médica adecuada.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	No se otorgan beneficios sociales, aunque la relación supere los 6 meses o incluso años.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	No se otorgan beneficios sociales, aunque la relación supere los 6 meses o incluso años.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	La falta de beneficios debilita la estructura de bienestar del personal, mermando su productividad.

Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	No acceden a licencias, descansos ni servicios de salud, pese a trabajar igual que personal estable.
Samuel Allcca Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	Se incurre en enriquecimiento sin causa por parte de la entidad pública.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	La ausencia de beneficios impide desarrollar una carrera pública sostenida.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios afecta gravemente el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores, al excluirlos del régimen laboral que garantiza derechos básicos como la CTS, vacaciones, gratificaciones, licencias, descansos remunerados, cobertura médica y acceso a ESSALUD. Esta omisión constituye una vulneración sistemática de derechos laborales irrenunciables.

La evidencia indica que estos contratos son utilizados como mecanismo institucionalizado para prescindir el abono de prestaciones, incluso cuando los servicios se prestan de forma continua durante periodos prolongados y bajo condiciones que configuran una relación laboral real. Esta práctica desnaturaliza la relación contractual y coloca a los trabajadores en una situación de exclusión y vulnerabilidad. Además, la ausencia de beneficios sociales impacta negativamente en el bienestar, la motivación y la productividad del personal, al debilitar su seguridad económica y emocional. Esta precariedad también impide el desarrollo de una carrera pública sostenida, desalienta la profesionalización y deteriora el clima laboral en la administración pública.

Se advierte también que esta situación puede constituir un caso de enriquecimiento sin causa por parte de la entidad pública, al beneficiarse del trabajo subordinado sin otorgar la contraprestación que por ley corresponde, lo que genera una transgresión ética y jurídica del Estado como empleador.

Tabla 9 Octava pregunta de la entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	OCTAVA PREGUNTA: Para Usted: ¿De qué manera la aplicación continua de los contratos de locación de servicios afecta el respeto al pago de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	La continuidad de estos contratos crea una relación laboral no reconocida, y por tanto sin pago de beneficios
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Esta situación genera un perjuicio económico y moral continuo para los trabajadores.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	Años de contratos sucesivos sin beneficios sociales son prueba de una relación laboral encubierta.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	Se les mantiene en la informalidad laboral dentro de una institución pública.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	Esta práctica institucional debe ser corregida para garantizar justicia laboral.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	Esta práctica institucional debe ser corregida para garantizar justicia laboral.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	Constituye una mala práctica administrativa persistente que afecta al sistema laboral estatal.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	Esto genera trabajadores de ‘segunda clase’ dentro del Estado.
Samuel Allica Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	La continuidad de estos contratos sin reconocimiento laboral puede dar lugar a demandas judiciales.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	Se afecta la calidad del servicio prestado al ciudadano al no retener personal capacitado.

La aplicación continua y prolongada de contratos de locación de servicios socava profundamente el respeto al pago de beneficios sociales al mantener a los trabajadores bajo un régimen civil, pese a que en la práctica se configura un vínculo laboral sostenido. Esta situación normaliza una forma de contratación irregular, en la que no se reconoce el vínculo

laboral real ni se otorgan derechos como CTS, vacaciones, gratificaciones, seguros o licencias. La práctica de encadenar contratos de locación durante años evidencia una vinculación laboral clandestina, lo que constituye no solo una violación de derechos laborales, sino también una mala práctica administrativa institucionalizada. Ello genera perjuicios económicos y morales constantes para los trabajadores afectados, quienes se ven privados de estabilidad, protección social y oportunidades de desarrollo profesional dentro del Estado.

Además, esta situación instala un modelo de informalidad laboral dentro de una entidad pública, lo cual resulta paradójico y contradictorio con los principios de legalidad, meritocracia y transparencia que deben regir la función pública. Se genera así una división injusta entre trabajadores con derechos y "trabajadores de segunda clase", lo que daña el clima laboral y la legitimidad institucional. La persistencia de esta modalidad también afecta la calidad del servicio público, ya que desincentiva la permanencia de personal capacitado y genera rotación constante, precariedad y desmotivación. Finalmente, se advierte que esta situación podría derivar en acciones legales por parte de los trabajadores, exponiendo al Estado a litigios por reconocimiento de derechos laborales no otorgados.

Tabla 10 Novena pregunta de entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	NOVENA PREGUNTA: Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	No hay estabilidad porque pueden rescindir el contrato en cualquier momento, sin derecho a indemnización.
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Se les priva del derecho a mantener un empleo estable, lo que afecta su calidad de vida.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	El trabajador vive en constante incertidumbre y puede ser cesado sin justificación alguna.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	No pueden hacer planes a largo plazo ni tener seguridad financiera.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	No se fomenta la carrera pública ni la permanencia de personal calificado.

Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	No se fomenta la carrera pública ni la permanencia de personal calificado.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	La temporalidad permanente niega al trabajador la posibilidad de progresión o permanencia.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	Sin estabilidad, no pueden organizarse ni proyectarse en un empleo digno.
Samuel Allica Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	El trabajador pierde su derecho a reclamar estabilidad y beneficios por falta de reconocimiento legal.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	La constante rotación debilita la institucionalidad municipal.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios vulnera directamente el derecho fundamental a la firmeza laboral, al establecer un vínculo jurídico que puede ser rescindido en cualquier momento y sin justificación, lo que expone al trabajador a una constante incertidumbre. Esta modalidad, aunque aparentemente legal, niega en la práctica los derechos que derivan de una vinculación laboral continua, como la permanencia, la progresión profesional y la posibilidad de desarrollar una carrera pública.

Los trabajadores contratados bajo esta figura no cuentan con ninguna garantía de continuidad ni con mecanismos de protección frente a ceses arbitrarios, lo cual impacta en la calidad de vida, su salud emocional y su seguridad financiera. Esta inestabilidad también impide la planificación personal y familiar, generando un entorno laboral inestable y excluyente. Además, se evidencia que la temporalidad permanente instaurada por el uso recurrente de estos contratos bloquea cualquier posibilidad de profesionalización, desincentiva la permanencia de personal calificado y socava la meritocracia dentro de la administración pública. Se trata de una forma estructural de precarización, que niega al trabajador el derecho a reclamar estabilidad y beneficios laborales por falta de reconocimiento legal del vínculo real. Finalmente, esta modalidad de contratación debilita la institucionalidad municipal, al promover una alta rotación de personal, afectar la continuidad de los servicios públicos y romper los principios de justicia y equidad laboral en el sector estatal.

Tabla 11 Decima pregunta de entrevista

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	DECIMA PREGUNTA: Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
Ciro Robert Quispe Quispe C.A.A. 1006	LABORAL	La falta de reconocimiento del vínculo laboral niega a los trabajadores su derecho a la estabilidad y permanencia
Edgar Salazar Peralta C.A.A. 956	LABORAL	Se les priva del derecho a mantener un empleo estable, lo que afecta su calidad de vida.
David Francisco Pasapera Nima C.A.A. 1062	LABORAL	Se ignora el principio constitucional de estabilidad laboral para quienes trabajan de forma continua y subordinada.
Eduardo Bautista De La Cruz C.A.A. 1332	LABORAL	Son tratados como reemplazables, lo que va en contra del principio del trabajo digno.
Jesús Baltazar Cárdenas Mendoza C.A.A. 578	LABORAL	Se les niega estabilidad, aunque realizan funciones que forman parte del funcionamiento esencial del municipio.
Jesus Cardenas Mendoza C.A.A. 577	LABORAL	Se les niega estabilidad, aunque realizan funciones que forman parte del funcionamiento esencial del municipio.
Roberth Alberto Cruz Mogollón C.A.A. 2191	LABORAL	El sistema reproduce inestabilidad en sectores donde debería primar el profesionalismo continuo.
Ángel Roel Mendoza León C.A.A. 907	LABORAL	La rotación constante impide toda consolidación de derechos a largo plazo.
Samuel Allica Pacotaípe C.A.A. 1603	LABORAL	Debería reconocerse la relación laboral real para que opere el principio de primacía de la realidad.
Fredy Sulca Mendoza C.A.A. 447	LABORAL	La estabilidad debería ser un pilar en cualquier política pública de empleo público.

Interpretación: La aplicación de contratos de locación de servicios afecta directamente el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral, al negar el vínculo laboral

real existente entre el trabajador y la entidad, a pesar de que muchos de ellos cumplen funciones permanentes, bajo subordinación y dentro del funcionamiento esencial del municipio. Esta situación desconoce el principio constitucional de estabilidad laboral y vulnera el trabajo digno como derecho humano fundamental.

La falta de estabilidad somete al trabajador a una condición de reemplazabilidad constante, lo que impacta negativamente en su calidad de vida, genera inseguridad, desmotivación y limita su capacidad de proyectar un desarrollo laboral y personal. Esta inestabilidad se reproduce como un patrón institucional, incluso en áreas donde se debería garantizar la continuidad, profesionalismo y fortalecimiento del servicio público. Además, se destaca que la rotación continua impide la consolidación de derechos laborales a largo plazo, lo que perpetúa una precariedad estructural en el empleo público. El hecho de que no se reconozca el vínculo laboral pese a que se cumplen todos sus elementos, contradice el principio de preeminencia de la realidad, esencia esencial del derecho del trabajo.

4.2. Análisis documental

Tabla 12 Análisis de expediente N° 01225-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	N°	Materia	Descripción
Expediente 01225-2022-0-0501-JR-LA-01		Desnaturalización de Contrato	PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de Contrato Modal y otros, interpuesta por GLADYS CASTRO JANAMPA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: CASTRO JANAMPA, GLADYS		Hechos relevantes: Gladys Castro Janampa demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga por haberla contratado de forma verbal y reiterada como Obrera de Áreas Verdes, sin reconocerle un vínculo laboral estable, pese a que sus labores eran permanentes, subordinadas y remuneradas. Alega que su trabajo formó parte de un proyecto continuo de mantenimiento de áreas verdes, por lo que debía estar bajo el régimen laboral de la actividad privada (D.L. N.º 728). Solicita el reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, su incorporación en planilla y el pago de beneficios sociales adeudados.	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de octubre de 2021 a diciembre de 2021, febrero de 2022 a abril de 2022, junio de 2022 a agosto de 2022, octubre de 2022 a diciembre de 2022 y de febrero de 2023 a marzo de 2023, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de octubre del 2021. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/4,085.21 (CUATRO MIL OCHENTA Y CINCO CON 21/100 SOLES), más los intereses laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/105.77, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/2,601.44, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad. c) La suma de S/1,378.00, por Asignación Familia. 3. Infundada la demanda sobre indemnización vacacional. 4. Sin costos y costas del proceso. 5. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento.

6. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley.

Interpretación: Se desprende un precedente relevante sobre la desnaturalización de contratos en el ámbito público, al reconocer que la Municipalidad Provincial de Huamanga mantuvo con la demandante una relación laboral real y subordinada, pese a encubrirla bajo contratos modales temporales. Al declararse fundada en parte la demanda, el órgano jurisdiccional determinó la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, estableciendo como fecha de ingreso el 1 de octubre de 2021. El fallo ordena el pago de beneficios sociales omitidos, lo que evidencia que la demandante fue excluida injustificadamente del régimen de protección laboral. Este caso refleja una práctica común en diversas entidades estatales, donde se utilizan figuras contractuales civiles o modales para evitar obligaciones laborales, vulnerando con ello el principio de primacía de la realidad y el derecho a la seguridad social del trabajador. Asimismo, el rechazo de la indemnización vacacional, aunque limita parcialmente la pretensión de la demandante, no desvirtúa el reconocimiento esencial del fraude a la normativa laboral. La decisión del juzgado reafirma la función tutelar del derecho del trabajo y el deber de las entidades públicas de respetar las garantías mínimas del empleo digno. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 13 Análisis de expediente N° 00674-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 00674-2022-0-0501-JR-LA-01	Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contrato de Obrero Eventual y otros, interpuesta por ALEJANDRO ATAUPILLCO AGUILAR contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: ATAUPILLCO AGUILAR, ALEJANDRO	Hechos relevantes: Alejandro Ataupillco Aguilar demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga por desnaturalización de contratos, señalando que trabajó de forma continua como operador de maquinaria pesada desde 2016 hasta 2022, por lo que debía ser reconocido como trabajador permanente bajo	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de operador de maquinaria pesada (obrero municipal) de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto
Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA		

el régimen laboral privado. Solicitó su incorporación a planilla y el pago de beneficios sociales por S/ 27,529.23. La Municipalidad negó la existencia de relación laboral permanente, alegando que se trató de contratos eventuales vinculados a proyectos específicos. El caso quedó listo para sentencia.

Supremo 001-98-TR, a partir del 01 de enero del 2016.

2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/37,599.37 (TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 37/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:

- a) La suma de S/3,628.57, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.
- b) La suma de S/17,733.30, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.
- c) La suma de S/8,913.00, por Indemnización vacacional, más los legales que correspondan.
- d) La suma de S/7,324.50, por Asignación Familia, más los legales que correspondan.

3. Sin costas ni costos del proceso. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019.

4. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley y al Procurador de la entidad demandada.

Interpretación: El presente caso desprende la desnaturalización de contrato de locación de servicios en la Municipalidad, al reconocerse judicialmente la existe una vinculación de trabajo a largo plazo indefinido bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. El fallo ordena el pago de beneficios sociales, los cuales habían sido omitidos al haberse encubierto la relación laboral bajo una figura civil. Esta resolución confirma que, durante el periodo analizado, la entidad municipal incurrió en prácticas administrativas que vulneran derechos laborales, afectando la estabilidad y la protección social de la trabajadora. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 14 Análisis de expediente N° 00638-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
-------------------	----------------	--------------------

Expediente 00638-2022-0- 0501-JR-LA-01	N° Desnaturalización contrato	de III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos Verbales y otros, interpuesta por ANTONIO BARRIOS HUAMANI contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia: RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de noviembre del 2019, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 11,864.89 (ONCE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 89/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/ 375.89, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/5,870.24, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/2,315.40, por indemnización vacacional, más los legales que correspondan. d) La suma de S/3,302.50, por Asignación Familia, más los legales que correspondan. 3. Sin costas ni costos del proceso. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019. 4. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley y al Procurador de la entidad demandada.
Demandante: BARRIOS HUAMANI, ANTONIO	Hechos relevantes: Antonio Barrios Huamaní demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, alegando que trabajó de forma continua como obrera desde noviembre de 2019 hasta mayo de 2022. Sostiene que sus funciones eran permanentes y subordinadas. La Municipalidad rechazó la demanda, afirmando que sus labores fueron temporales y vinculadas a proyectos específicos.	
Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA		

Interpretación: La sentencia incurrió en la desnaturalización de contratos verbales, al no reconocer una relación laboral formal con el trabajador Antonio Barrios Huamaní desde noviembre de 2019. El juzgado reconoció el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, ordenando su inclusión en planilla y el pago de

beneficios sociales. Este caso evidencia una práctica sistemática en la entidad pública que vulnera derechos laborales esenciales, afectando la estabilidad y seguridad jurídica del trabajador. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 15 Análisis de expediente N° 00637-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	N°	Materia	Descripción
Expediente 00637-2022-0-0501-JR-LA-01		Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos Verbales y otros, interpuesta por ALICIA BARRIOS HUAMANÍ contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: BARRIOS HUAMANI, ALICIA		Hechos relevantes: Alicia Barrios Huamaní demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando la desnaturalización de sus contratos verbales como obrera eventual en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, por el periodo comprendido entre enero de 2020 y mayo de 2022. Alega que realizó labores permanentes, subordinadas y remuneradas, por lo que corresponde reconocerle una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, además del pago de beneficios sociales por S/ 9,347.35.	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de enero del 2020, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/9,886.18 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 18/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/ 570.97, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/5,092.31, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/2,222.40, por indemnización vacacional, más los legales laborales que correspondan. d) La suma de S/2,000.50, por Asignación Familia, más los legales que correspondan.

Interpretación: En el expediente se declaró fundada la demanda de desnaturalización de contratos presentada por Alicia Barrios Huamaní contra la Municipalidad Provincial de

Huamanga. Se reconoció la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 desde enero de 2020, ordenándose su incorporación en planilla y el pago de beneficios sociales. Este fallo evidencia que la entidad municipal utilizó contratos verbales de forma irregular, afectando el derecho fundamental a la estabilidad laboral y vulnerando el principio de primacía de la realidad. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 16 Análisis de expediente N° 01267-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente		Materia	Descripción
Expediente 01267-2022-0-0501-JR-LA-01	N°	Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de Contratos de naturaleza civil (ordenes de servicio) y otros, interpuesta por JUVENAL CURI BUENDÍA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia: 1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir de 22 de enero del 2021 a 16 de mayo de 2022 y declaro la INVALIDEZ de los Contratos Administrativos de Servicios del periodo 17 de mayo del 2021 al 30 de noviembre de 2022; en adelante RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 22 de enero del 2021 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 22,310.87 (VEINTIDÓS MIL TRESCIENTOS DIEZ CON 87/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/ 4,915.91, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la
Demandante: CURI BUENDIA, JUVENAL		Hechos relevantes: Juvenal Curi Buendía demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga para que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado, alegando que trabajó de forma continua y subordinada como conductor desde enero de 2021 hasta noviembre de 2022. Sostiene que sus contratos civiles y CAS fueron desnaturalizados. La Municipalidad rechazó el pedido, argumentando que los contratos fueron válidos y temporales, sin vínculo laboral bajo el régimen del D.L. 728.	
Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA			

cuenta de CTS de la parte demandante.

b) La suma de S/8,166.36, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.

c) La suma de S/3,815.10, por vacaciones no gozadas, más los intereses laborales que correspondan.

d) La suma de S/1,793.00, por indemnización vacacional, más los intereses laborales que correspondan.

e) La suma de S/8,00.00, por Escolaridad, más los intereses laborales que correspondan.

f) La suma de S/2,820.50, por asignación familiar, más los intereses legales laborales.

3. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento.

4. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley. ...

Interpretación: En el expediente se declaró fundada en parte la demanda presentada por Juvenal Curi Buendía contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociendo un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 desde el 22 de enero de 2021. Se declaró inválido el uso de contratos civiles (órdenes de servicio) y contratos CAS en el periodo señalado. Asimismo, se ordenó el pago de beneficios sociales. Esta decisión confirma que la municipalidad empleó figuras contractuales civiles y administrativas de manera fraudulenta, afectando derechos laborales como la estabilidad y el acceso a beneficios sociales. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 17 Análisis de expediente N° 00529-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 00529-2022-0-0501-JR-LA-01	Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Servicios no Personales y otros, interpuesta por TEÓFILO CURIHUAMAN FLORES contra la
Demandante:	Hechos relevantes: Teófilo Curihuamán Flores demandó a la	

<p>CURIHUAMAN FLORES, TEOFILO</p> <p>Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, al haber trabajado como sereno desde 2006 hasta 2020 mediante contratos civiles y CAS. Alegó subordinación y continuidad en sus labores. La Municipalidad no contestó la demanda y el proceso quedó listo para sentencia.</p>	<p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la desnaturalización de los contratos por servicios no personales del periodo 06 de marzo del 2006 al 31 de diciembre del 2008 y los contratos de locación de servicios del periodo 01 de febrero del 2018 al 21 de marzo del 2020. Asimismo, DECLARO la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 01 de enero del 2009 al 31 de enero de 2018 y, en su lugar, RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Sereno de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 06 de marzo del 2006.</p> <p>2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 79,084.11 (SETENTA Y NUEVE MIL OCHENTA Y CUATRO CON 11/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:</p> <p>a) La suma de S/ 17,975.05, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.</p> <p>b) La suma de S/29,052.87, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.</p> <p>c) La suma de S/ 7,871.19, por vacaciones no gozadas, más los legales que correspondan.</p> <p>d) La suma de S/6,998.50, por indemnización vacacional, más los legales que correspondan.</p> <p>e) La suma de S/11,886.50, por Asignación Familia, más los legales que correspondan.</p> <p>f) La suma de S/5,300.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los legales que correspondan.</p>
--	---	---

-
3. Sin costas ni costos del proceso. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019.
4. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley y al Procurador de la entidad demandada
-

Interpretación: En el expediente se declaró fundada la demanda de Teófilo Curihuamán Flores contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, al reconocer que los contratos de servicios no personales, locación de servicios y CAS fueron desnaturalizados. Se estableció que existió un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 desde el 6 de marzo de 2006. Asimismo, se ordenó el pago de más de S/ 79,000 por beneficios sociales. Este caso evidencia el uso sistemático e indebido de modalidades contractuales para encubrir relaciones laborales formales, vulnerando derechos fundamentales del trabajador. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 18 Análisis de expediente N° 00022-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 00022-2022-0-0501-JR-LA-01	Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de la de Desnaturalización de contratos verbales de obrera eventual y otros, interpuesta por OLGA GÓMEZ FLORES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: GOMEZ FLORES, OLGA	Hechos relevantes: Olga Gómez Flores demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, ya que trabajó como obrera de limpieza pública de forma continua entre 2014 y 2021 mediante contratos civiles y CAS. Alegó que sus funciones eran permanentes y subordinadas. La Municipalidad no respondió la demanda y fue	1. DECLARO la desnaturalización de los contratos verbales y contratos de locación de servicios por el periodo de 01 de marzo del 2014 al 14 de enero del 2016, en lugar de aquellos contratos, RECONOCER la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728 a plazo indeterminado. 2. DECLARO la Invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 15 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2021 y en adelante, en su lugar, se RECONOCE la

declarada en rebeldía. El caso quedó listo para sentencia.

existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de obrero municipal de limpieza pública, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de marzo del 2014.

3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/52,389.91 (CINCUENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON 91/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:

a) La suma de S/11,509.08, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.

b) La suma de S/21,358.29, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.

c) La suma de S/8,158.04, por concepto de indemnización vacacional, más los intereses legales.

d) La suma de S/8,564.50, por Asignación Familia, más los intereses legales que correspondan.

e) La suma de S/ 2,800.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales que correspondan.

4. Sin costos ni costas del proceso.

5. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019; en tanto,

6. Notifíquese a la parte demandada y al Procurador de la entidad demanda con las formalidades de ley

Interpretación: En el expediente se declaró fundada la demanda interpuesta por Olga Gómez Flores contra la Municipalidad Provincial de Huamanga por la desnaturalización de contratos verbales y de locación de servicios. Se reconoció que existió una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 desde el 1 de marzo de 2014, en el cargo de obrera de limpieza pública. También se declaró inválido el uso de contratos CAS entre 2016 y 2021. La entidad fue condenada al pago de S/ 52,389.91 por beneficios

sociales. El caso confirma la práctica ilegal de ocultar vínculos laborales mediante formas contractuales ajenas a la verdadera naturaleza del trabajo prestado. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 19 Análisis de expediente N° 00343-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	N°	Materia	Descripción
Expediente 00343-2022-0-0501-JR-LA-01		Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de la desnaturalización de los Contratos de Obrero Eventual y otros interpuesta por CELESTINO MENESES MENDIETA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia: 1. DECLARO la existencia del vínculo laboral por el periodo 01 de enero de 2001 al 14 de enero de 2016. 2. DECLARO la Invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 15 de enero de 2016 al 31 de enero de 2022 3. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de enero del 2001, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de enero del 2001. 4. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/72,844.57 (SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 57/100 SOLES), más los intereses legales por cada concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/12,600.59, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/27,181.68, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses.
Demandante: MENESES MENDIETA, CELESTINO		Hechos relevantes: Celestino Meneses Mendieta demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando que se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Alegó haber trabajado de forma continua como obrero de limpieza pública desde 2001 hasta 2022, inicialmente mediante contratos eventuales y, desde 2016, bajo contratos CAS. Sostuvo que sus labores eran permanentes, subordinadas y propias del régimen laboral, por lo que sus contratos fueron desnaturalizados. La Municipalidad no contestó la demanda, fue declarada en rebeldía y el caso quedó expedito para sentencia.	
Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA			

- c) La suma de S/9,058.80, por concepto de indemnización vacacional, más los intereses legales.
 - d) La suma de S/2,504.00, por concepto de vacaciones no gozadas, más los intereses legales
 - e) La suma de S/16,899.50, por Asignación Familia, más los intereses legales.
 - f) La suma de S/ 4,600.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los intereses legales.
5. Sin costas ni costos del proceso.
6. Notifíquese vía casilla electrónica tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento anticipado, por razones de la pandemia Covid 2019; en tanto, a la parte demandada notifíquese con las formalidades de ley.

Interpretación: En el expediente el juzgado declaró fundada la demanda de Celestino Meneses Mendieta contra la Municipalidad Provincial de Huamanga por la desnaturalización de sus contratos laborales. Se reconoció que existió una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 desde el 1 de enero de 2001. Se invalidaron los contratos CAS suscritos entre 2016 y 2022, ordenándose su inclusión en planilla y el pago de S/ 72,844.57 por beneficios sociales. Esta sentencia reafirma la existencia de una relación laboral real encubierta mediante modalidades contractuales irregulares. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 20 Análisis de expediente N° 00764-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Nº	Materia	Descripción
Expediente 00764-2022-0-0501-JR-LA-01		Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos Verbales y otros, interpuesta por MARCELINA MIRANDA FLORES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: MIRANDA FLORES, MARCELINA		Hechos relevantes: Celestino Meneses Mendieta solicitó el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado con la Municipalidad Provincial de Huamanga, alegando que trabajó como obrero de	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, por los períodos 01 de octubre del

limpieza pública entre 2001 y 2022 mediante contratos eventuales y CAS, realizando funciones permanentes y subordinadas. La Municipalidad no contestó la demanda y fue declarada en rebeldía, quedando el proceso listo para sentencia.

2021 a diciembre del 2021 y de 01 de febrero del 2022 al 30 de junio del 2022, en su lugar, RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero de áreas verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Obrero de Áreas Verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728.

3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 2,458.65 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON 65/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan:

a) La suma de S/ 169.20, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.

b) La suma de S/1,428.87, por de Gratificaciones truncas por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.

c) La suma de S/97.58, por vacaciones truncas, más los legales que correspondan.

d) La suma de S/763.00, por Asignación Familia, más los legales que correspondan.

4. Sin costas ni costos del proceso.

5. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019.

6. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley.

Interpretación: En el expediente el juzgado declaró fundada la demanda presentada por Marcelina Miranda Flores contra la Municipalidad Provincial de Huamanga por desnaturalización de contratos verbales. Se reconoció un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en el cargo de obrera de áreas verdes. Se ordenó su reposición y el pago de beneficios sociales por S/ 2,458.65, revelando nuevamente la vulneración de derechos laborales por el uso indebido de formas contractuales no acorde a la ley. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 21 Análisis de expediente N° 00804-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	N°	Materia	Descripción
00804-2022-0-0501-JR-LA-01		Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y otros, interpuesta por MARLENE JANAMPA VENTURA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia: 1. DECLARO la desnaturalización del contrato de locación de servicios del periodo 09 de enero del 2017 al 08 de marzo del 2017 y la invalidez de los contratos administrativos de servicios del período 09 de marzo del 2017 al 31 de julio de 2022, en adelante y, en su lugar, RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Personal de Limpieza de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 09 de enero del 2017. 2. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/ 30,805.64 (TREINTA MIL OCHOCIENTOS CINCO CON 64/100 SOLES), más los intereses legales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/ 9,727.01, por Compensación por Tiempo de
Demandante: JANAMPA VENTURA, MARLENE		Hechos relevantes: Clara Ore Flores demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, alegando haber trabajado de forma continua como obrera de limpieza pública entre 2015 y 2022 mediante contratos civiles y CAS. Señaló que sus funciones eran permanentes y subordinadas. La Municipalidad no respondió la demanda, fue declarada en rebeldía y el proceso quedó expedito para sentencia.	
Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA			

Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.

b) La suma de S/14,923.30, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales.

c) La suma de S/ 183.337, por vacaciones trucas, más los legales que correspondan.

d) La suma de S/3,972.00, por Asignación Familia, más los legales que correspondan.

e) La suma de S/2,000.00, por bonificación extraordinaria por escolaridad, más los legales que correspondan

3. Sin costas ni costos del proceso. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, por razones de la pandemia Covid 2019.

4. Notifíquese a la entidad demandada y al Procurador de la entidad demandada con las formalidades de ley.

Interpretación: En el expediente se declaró fundada la demanda de Marlene Janampa Ventura contra la Municipalidad Provincial de Huamanga por la desnaturalización de contratos de locación de servicios y CAS. El juzgado reconoció un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. 728 desde el 9 de enero de 2017, en el cargo de personal de limpieza. Se ordenó su inclusión en planilla y el pago de S/ 30,805.64 por beneficios sociales, evidenciando una afectación sistemática a los derechos laborales mediante el uso indebido de figuras contractuales no laborales. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 22 Análisis de expediente N° 01098-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente		Materia		Descripción
Expediente	N°	Desnaturalización	de	III. DECISIÓN:
01098-2022-0-0501-JR-LA-01		contrato		Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de Desnaturalización de Contrato Modal y otros, interpuesta por SONIA PAREJA CUEVA contra
Demandante:		Hechos relevantes:		
PAREJA CUEVA, SONIA		Sonia Pareja demandó	Cueva a la	

<p>Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, alegando que trabajó de forma continua desde septiembre de 2014 hasta octubre de 2022 como obrera de limpieza, primero mediante contratos verbales y luego bajo el régimen CAS. Señaló que sus funciones eran permanentes y subordinadas, por lo que los contratos se habrían desnaturalizado. Reclamó además el pago de beneficios sociales acumulados. La Municipalidad no contestó la demanda, fue declarada en rebeldía y el proceso quedó listo para sentencia.</p>	<p>la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir de 01 de setiembre de 2014 al 14 de enero del 2016. 2. DECLARO la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios del periodo 15 de enero del 2016 hasta 31 de octubre del 2022 y en adelante RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de setiembre del 2014. 3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/46,489.90 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE 90/100 SOLES), más los intereses laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/13,208.19, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/22,810.52, por Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses laborales. c) La suma de S/1,175.19, por Indemnización vacacional, más los intereses laborales que correspondan. d) La suma de S/6,896.00, por Asignación Familia, más los intereses laborales que correspondan. e) La suma de S/3,200.00, por Escolaridad, más los intereses laborales que correspondan. 4. Sin costos y costas del proceso. 5. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento. 6. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley
--	--	---

Interpretación: En el expediente, el juzgado declaró fundada en parte la demanda presentada por Sonia Pareja Cueva contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el D. Leg. 728 desde el 1 de septiembre de 2014. Se declaró inválido el uso de contratos CAS desde 2016 hasta 2022, disponiendo su inclusión en planilla y el pago de S/ 46,489.90 por beneficios sociales. El caso evidencia una práctica reiterada de desnaturalización contractual en la entidad edil, en perjuicio de los derechos laborales de la trabajadora. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 23 Análisis de expediente N° 01118-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 01118-2022-0-0501-JR-LA-01	Reposición	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos Verbales y otros, interpuesta por SONIA HUAMANI QUISPE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: HUAMANI QUISPE, SONIA	Hechos relevantes: Sonia Huamani Quispe demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga por haberla contratado verbalmente como obrera de áreas verdes en dos periodos del año 2022, pese a que realizaba labores permanentes, subordinadas y remuneradas. Solicitó que se declare la desnaturalización de los contratos, se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, se ordene su reposición laboral y el pago de beneficios sociales. La municipalidad no contestó la demanda y fue declarada en rebeldía, por lo que se ordenó juzgamiento anticipado.	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, a partir del 01 de marzo del 2022 al 31 de mayo del 2022 y del 01 de agosto al 31 de octubre del 2022, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR. 2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Obrero de Áreas Verdes de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728. 3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/2,035.84 (DOS MIL TREINTA Y CINCO CON 84/100 SOLES), más los intereses legales laborales por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: a) La suma de S/143.77, por Compensación por Tiempo de

Servicios, más los intereses legales laborales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante.

b) La suma de S/ 56.87, por de vacaciones truncas más los intereses legales

c) La suma de S/ 1,239.20, por de Gratificaciones truncas por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales laborales.

d) La suma de S/596.00, por asignación familiar, más los intereses legales laborales.

4. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento anticipado, por razones de la pandemia Covid 2019.

5. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley.

Interpretación: En el expediente, el juzgado declaró fundada la demanda presentada por Sonia Huamani Quispe contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociendo un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. 728, derivado de contratos verbales durante el año 2022. Se ordenó su reposición como obrera de Áreas Verdes y el pago de S/ 2,035.84 por beneficios sociales. Este fallo refleja un caso más de desnaturalización de contratos en la entidad edil, con afectación directa a los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 24 Análisis de expediente N° 01129-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 01129-2022-0-0501-JR-LA-01	Derechos Laborales	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA la demanda de Desnaturalización de Contratos Verbales y otros, interpuesta por WILBERT ALEJANDRO RAMOS CUADROS contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:
Demandante: RAMOS CUADROS, WILBERT ALEJANDRO	Hechos relevantes: Sonia Huamani Quispe demandó a la Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando la desnaturalización de contratos verbales bajo los cuales trabajó como obrera	1. RECONOCER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA	de áreas verdes en 2022. Alegó que realizó labores permanentes y subordinadas, propias de una relación laboral sujeta al DL N.º 728, por lo que pidió su reposición laboral y el pago de beneficios sociales. La municipalidad no contestó la demanda y fue declarada en rebeldía, ordenándose el juzgamiento anticipado.	por los períodos diciembre de 2021 a enero del 2022 y de junio del 2022 al 30 de setiembre del 2022, en su lugar, ESTABLECER la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de Obrero Eventual de la Municipalidad Provincial de Huamanga. 2. ORDENO a la entidad demandada reponga, en el plazo de cinco días bajo responsabilidad funcional, a la parte demandante en el cargo de Obrero de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Huamanga, o cargo similar, bajo el régimen laboral de actividad privada – Decreto Legislativo 728. 3. Notifíquese vía casilla electrónica a la parte demandante y al Procurador de la entidad demandada, tal como se dejó constancia en el audio y video de la audiencia de juzgamiento anticipado, por razones de la pandemia Covid 2019. 4. Notifíquese a la entidad demandada con las formalidades de ley.
--------------------------------------	---	--

Interpretación: En el expediente, el juzgado declaró fundada la demanda presentada por Wilbert Alejandro Ramos Cuadros contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociendo la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. 728 como obrero eventual. Se ordenó su reposición en el cargo de Obrero de Residuos Sólidos o uno similar, evidenciando nuevamente la desnaturalización de contratos verbales dentro de la entidad municipal. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

Tabla 25 Análisis de expediente N° 01266-2022-0-0501-JR-LA-01

Expediente	Materia	Descripción
Expediente N° 01266-2022-0-0501-JR-LA-01	Desnaturalización de contrato	III. DECISIÓN: Por las consideraciones expuestas, FALLO declarando FUNDADA en parte la demanda de la de Desnaturalización de contratos verbales y otros, interpuesta por VILMA SULCA QUISPE contra la
Demandante: SULCA QUISPE, VILMA	Hechos relevantes: Sonia Huamani Quispe demandó a la	

<p>Demandado: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huamanga solicitando la desnaturalización de contratos verbales bajo los cuales trabajó como obrera de áreas verdes en 2022, alegando vínculo laboral permanente. Pidió su reposición bajo el régimen del D. Leg. N.º 728 y el pago de beneficios sociales. La entidad no contestó, fue declarada en rebeldía y se ordenó juzgamiento anticipado.</p>	<p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. DECLARO la desnaturalización de los contratos verbales y contratos de locación de servicios por el periodo de 01 de marzo del 2002 al 31 de diciembre del 2008, en lugar de aquellos contratos, RECONOCER la existencia del vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo No 728 a plazo indeterminado. 2. DECLARO la Invalidez de los contratos administrativos de servicios por el período 01 de enero de 2009 al 30 de noviembre de 2022 y en adelante, en su lugar, se RECONOCE la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Legislativo No 728, en el cargo de obrero municipal de limpieza pública, con inclusión en la planilla de pago, bajo el Decreto Supremo 001-98-TR, considerando como fecha de ingreso el 01 de marzo del 2002. 3. DISPONGO que la entidad demandada pague la suma de S/98,243.99 (NOVENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 99/100 SOLES), por concepto de los beneficios sociales que a continuación se detallan: <ol style="list-style-type: none"> a) La suma de S/23,915.67, por Compensación por Tiempo de Servicios, más los intereses legales, que deberá depositarse a la cuenta de CTS de la parte demandante. b) La suma de S/40,782.21, por de Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, más los intereses legales. c) La suma de S/6,488.21, por concepto de Vacaciones no gozadas, más los intereses legales.
--	--	---

Interpretación: En el expediente, se declaró fundada en parte la demanda presentada por Vilma Sulca Quispe contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociéndose la desnaturalización de contratos verbales y de locación de servicios entre 2002 y 2008, así como la invalidez de los contratos administrativos de servicios entre 2009 y 2022. Se estableció un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. 728, y se ordenó el pago de beneficios sociales por más de 98 mil soles, evidenciando una prolongada afectación a los

derechos laborales. Asimismo, la sentencia fue impugnada por la entidad demandada, donde la sala laboral mediante la sentencia de vista confirma la sentencia de primera instancia.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo la desnaturalización de contratos de locación de servicios afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2022. Para ello, se abordó el análisis de expedientes judiciales sobre demandas laborales interpuestas contra dicha entidad. En ese sentido los hallazgos obtenidos permiten advertir que la desnaturalización de la locación de servicios ha sido empleada como una estrategia institucionalizada para encubrir relaciones laborales bajo el ropaje formal de contratos civiles. Esta práctica ha ocasionado una triple afectación a los derechos elementales de los trabajadores los cuales se desglosan en el derecho a una remuneración equitativa, a los beneficios sociales y a la estabilidad laboral.

Asimismo, conforme al primer objetivo específico el cual desprende a Analizar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022. Los resultados revelan que la Municipalidad Provincial de Huamanga ha incumplido de manera sistemática el derecho de sus trabajadores a la obtención de una compensación equitativa y proporcional, empleando contratos de locación de servicios que evaden las obligaciones laborales establecidas por el régimen del Decreto Legislativo N.º 728; como se evidencia en las entrevistas, los pagos percibidos por los trabajadores bajo esta modalidad no se ajustaban al trabajo efectivo desempeñado, ni contemplaban bonificaciones, horas extras, aumentos por antigüedad o desempeño, lo cual vulnera el principio de justicia remunerativa. Desde el marco teórico, autores como Hernández (2024) y organismos como la OIT (2023) destacan que la remuneración justa no solo implica cumplir con el salario mínimo, sino asegurar una compensación adecuada a la carga laboral, en condiciones de equidad y no discriminación. Asimismo, el contrato de locación de servicios, conforme al Código Civil (1984), no contempla escalas salariales ni beneficios adicionales, pues se rige por la autonomía de la voluntad y la ausencia de subordinación. Utilizarlo para funciones permanentes y subordinadas, como ocurrió en la Municipalidad, constituye una clara desnaturalización contractual (Castillo, 2018) y una forma de simulación jurídica para evadir obligaciones legales. De este modo, se constata que el derecho a

una remuneración justa fue gravemente afectado en la práctica, situación que contradice principios laborales fundamentales, como la equidad remunerativa, el trabajo digno y la proporcionalidad en la compensación económica.

De la misma manera, conforme al segundo objetivo específico el cual desprende en señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022. En cuanto al derecho a los beneficios sociales, los hallazgos muestran que los trabajadores contratados bajo la figura de locación de servicios fueron sistemáticamente excluidos de derechos irrenunciables como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, licencias con goce de haber, y cobertura médica en ESSALUD. Las entrevistas revelan que estas omisiones no se debieron a negligencia puntual, sino a una práctica estructurada que utiliza contratos civiles para encubrir relaciones laborales subordinadas. Desde el marco normativo y doctrinario, esta práctica vulnera el principio de primacía de la realidad (Sunafil, 2022), el cual ordena reconocer la verdadera naturaleza del vínculo cuando se presentan elementos laborales como la subordinación, jornada fija y prestación personal del servicio. Además, como señalan Quintana (2017) y Huerta (2019), los beneficios sociales no son simples prerrogativas, sino parte fundamental del contenido del derecho laboral es el derecho al trabajo, cuya omisión genera precariedad e indefensión del trabajador. Los expedientes judiciales analizados confirman que el Poder Judicial ha ordenado el reconocimiento de estos derechos y el pago de cuantiosas sumas a trabajadores que, pese a estar bajo contratos civiles, cumplían funciones permanentes y subordinadas. Esto corrobora que la desnaturalización del contrato afectó no solo el plano jurídico, sino también el bienestar económico, social y emocional de los trabajadores.

En ese sentido, conforme al tercer objetivo específico el cual desprende señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022. Los hallazgos conseguidos demuestran que la utilización constante y aleatoria de contratos de locación de servicios para cubrir funciones

permanentes ha vulnerado gravemente el derecho de los empleados a la firmeza en el trabajo. Las entrevistas muestran que, pese a desempeñar tareas estables y estar sujetos a subordinación jerárquica, los trabajadores carecían de cualquier garantía frente al despido, encontrándose expuestos a ceses intempestivos, sin indemnización ni proceso previo. Este patrón se repite en múltiples sentencias judiciales, donde el Poder Judicial determinó que la Municipalidad incurrió en fraude a la ley, encubriendo relaciones laborales reales bajo contratos verbales o civiles, y ordenó el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.º 728. Desde el marco teórico, el derecho a la estabilidad laboral, el cual se encuentra reconocido por la Constitución y desarrollado por Preciado (2017) es un componente esencial del trabajo digno, que garantiza al trabajador la permanencia en el empleo mientras no exista causa justa para su cese. Su negación mediante contratos temporales y civiles constituye una forma de precarización estructural que socava el principio de meritocracia, debilita el servicio público y afecta la salud emocional, el proyecto de vida y la motivación del personal. Además, esta situación contraviene el principio de igualdad ante la ley, al generar divisiones arbitrarias entre empleados que desempeñan roles equivalentes, pero son tratados bajo regímenes distintos, lo que refuerza la idea de “trabajadores de primera y de segunda clase” dentro del mismo aparato estatal.

De esta manera y en conjunto, los resultados permiten confirmar que la desnaturalización de contratos de locación de servicios afecta estructuralmente los derechos laborales de los trabajadores. La evidencia empírica muestra que se ha implementado una modalidad de contratación irregular, que opera al margen del régimen laboral aplicable y con el fin de evadir obligaciones legales. Esta práctica contradice la función tutelar del derecho del trabajo, que busca proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral y garantizarle condiciones dignas y equitativas. Desde una perspectiva jurídica y doctrinaria, esta realidad confirma lo advertido por Castillo (2018) y Vélchez (2008): la desnaturalización no solo implica el desconocimiento de derechos, sino que representa una infracción estructural del sistema laboral, que requiere de respuestas institucionales urgentes. El uso indebido de contratos civiles para cubrir funciones permanentes en el Estado no puede continuar

sin que se afecte gravemente el principio de legalidad, la justicia laboral y la legitimidad del aparato público.

CONCLUSIÓN

PRIMERA: En relación con el objetivo general, se concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ha generado una afectación sistemática, profunda y sostenida a los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2022. Esta afectación se manifiesta no solo en el plano legal, sino también en el ámbito económico, social y emocional de los trabajadores. Al utilizar contratos civiles para encubrir relaciones laborales reales, la entidad ha vulnerado principios fundamentales del derecho del trabajo como la primacía de la realidad, la igualdad ante la ley, la justicia remunerativa y la estabilidad en el empleo, configurando una forma estructural de precarización institucionalizada dentro del sector público.

SEGUNDA: En relación con el primer objetivo específico, se concluye que la desnaturalización del contrato de locación de servicios ha afectado gravemente el derecho a una remuneración justa de los trabajadores. La evidencia demuestra que las retribuciones económicas establecidas no se ajustaban a criterios técnicos, ni consideraban la carga efectiva de trabajo, antigüedad, desempeño ni jornada laboral real. Asimismo, se excluyó a los trabajadores de incrementos progresivos o escalas salariales formales, colocándolos en una situación de arbitrariedad y desigualdad frente a otros trabajadores del régimen laboral. Esta práctica vulnera el principio de equidad remunerativa y dignidad en el trabajo, pilares reconocidos tanto por la legislación nacional como por los estándares internacionales de derechos laborales.

TERCERA: En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que la desnaturalización del contrato de locación de servicios ha afectado de manera directa el acceso de los trabajadores a beneficios sociales esenciales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, licencias con goce de haber, seguros médicos y aportes previsionales. El uso deliberado de una modalidad civil para ocultar vínculos laborales subordinados ha excluido a los trabajadores de su derecho a la seguridad social, generando un escenario de vulnerabilidad jurídica, económica y emocional. Esta práctica constituye una forma de simulación jurídica y fraude al sistema laboral, contraria a los principios de progresividad, irrenunciabilidad de derechos y respeto a la dignidad del trabajador.

CUARTA: En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que la desnaturalización del contrato de locación de servicios ha vulnerado de forma estructural el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga. El uso reiterado y sucesivo de contratos temporales y civiles para cubrir funciones permanentes ha negado a los trabajadores el reconocimiento de una relación laboral estable y protegida, exponiéndolos a despidos arbitrarios, rotación constante e inseguridad permanente. Esta situación ha impedido la profesionalización, el desarrollo de carrera y la planificación personal y familiar de los trabajadores, y ha deteriorado además el clima laboral institucional y la calidad del servicio público. Se confirma así la existencia de una política de contratación precaria, incompatible con los principios constitucionales de justicia laboral y eficiencia administrativa.

RECOMENDACIÓN

PRIMERA: Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Huamanga revise y adecúe sus procesos de contratación de personal conforme a la normatividad laboral vigente, priorizando la formalización de relaciones laborales cuando se configuren elementos esenciales del contrato de trabajo como la subordinación, jornada fija y prestación personal del servicio. Para ello, se sugiere implementar un plan de transición progresiva que reemplace la figura de locación de servicios por contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N.º 728, garantizando así el derecho a una remuneración justa, beneficios sociales y estabilidad laboral. Esta acción debe estar acompañada de un diagnóstico institucional que identifique todos los puestos que encubren relaciones laborales para su regularización inmediata.

SEGUNDA: Se recomienda que la SUNAFIL intensifique las acciones de fiscalización preventiva y correctiva en entidades públicas, especialmente en gobiernos locales como la Municipalidad Provincial de Huamanga, a fin de detectar prácticas de desnaturalización de contratos civiles que encubren relaciones laborales. En particular, se sugiere el diseño de un programa especial de inspección pública orientado al control del uso de contratos de locación de servicios en el sector estatal, estableciendo criterios claros para la evaluación de subordinación y continuidad. Además, SUNAFIL debe fortalecer su capacidad sancionadora para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en el marco de sus competencias.

TERCERA: Se recomienda que el MTPE impulse una reforma normativa integral que limite expresamente el uso de contratos de locación de servicios en el sector público para actividades que impliquen subordinación o funciones permanentes. Esta reforma debe contemplar la creación de mecanismos de fiscalización interinstitucional junto con SUNAFIL y SERVIR, así como el establecimiento de protocolos de actuación estándar ante casos de desnaturalización contractual. Asimismo, el Ministerio debería promover campañas nacionales de capacitación y concientización sobre el principio de primacía de la realidad, dirigidas a funcionarios públicos responsables de la contratación de personal.

CUARTA: Se recomienda que SERVIR desarrolle y supervise la implementación de políticas de empleo público justo y transparente, que prohíban expresamente la

contratación bajo locación de servicios en plazas estructurales, permanentes o subordinadas. Asimismo, se sugiere que la entidad implemente un registro obligatorio de puestos contratados bajo régimen civil, con verificación periódica, y desarrolle un sistema de alertas para identificar posibles casos de desnaturalización. SERVIR también debería emitir directivas y lineamientos vinculantes que orienten a las municipalidades sobre la correcta aplicación de los regímenes laborales, promoviendo el acceso meritocrático, la estabilidad y la formalización del empleo en el sector público.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. . (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. <https://doi.org/DOI: 10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, F. . (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. *Editorial Episteme*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Ballesteros, L. . (2020). Desnaturalización de la modalidad de mínima cuantía en los contratos de obra pública en Colombia. [*Tesis de grado - Universidad Santo Tomas Bucaramanga*].
<https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/8a3fd51d-2f43-48b0-9dfc-14ef6b605d20/content>
- Barreno, J. . (2022). La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP. [*Tesis de grado - Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil*].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20086/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-475.pdf>
- Bonifaz, R. (2022). Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021. [*Tesis de Grado - Universidad Cesar Vallejo*].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borda y Islachin . (2023). *Desnaturalizacion de locacion de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo-2021*. Moquegua: Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Castillo, V. (2018). ¿La desnaturalizacion es un hecho o una pretension? *Revista juridica*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1>

f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+p
retensi%C3%B3n+-
+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a0040
5bf8eabd17bf12991dc1f5

- Chanamé, J. (2021). ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral? *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>
- Chanamé, J. (2021). Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Chocano, F. (2022). Contrato de locacion de servicios: esto es lo que debes saber. *Perulegal*. https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260?utm_source=chatgpt.com
- Chunga, R., Arteaga, C. y Delgado, E. . (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 384-402. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>
- Coba, L., Basantes, R. y Durán, A. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Espirit Investigación* , 4(1). <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.92>
- Coca, S. . (2020). ¿Qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil). *Pasión por el Derecho*. https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/
- Concepto. (2023). Derecho laboral. *concepto*. <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Córdoba, J. . (2023). ¿Cómo evitar la desnaturalización de contratos laborales sujetos a modalidad? *Juris.pe*. <https://juris.pe/blog/como-evitar-desnaturalizacion-contratos-laborales-sujetos-modalidad/>
- Cornejo, C. . (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación laboral. *Derecho & Sociedad*, 138-150. <file:///C:/Users/focus/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesSobreLaContratacionLaboral-7792228.pdf>

- Correa C., E. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales en una municipalidad provincial del Perú, 2023. [Tesis de grado - Universidad Cesar Vallejo].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=346272>
- Correa, E., Recalde, A., Rojas, V., & Morales, P. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 8(2), 72-89.
<https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.35381/raji.v8i2.2898>
- Decreto Legislativo 728. (1997). Decreto Legislativo 728. *Congreso de la Republica*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. *Congreso de la República*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- El Peruano. (2023). PJ decide sobre acreditación del fraude en materia laboral. Corte Suprema emite sentencia en casación. *El Peruano*.
<https://www.elperuano.pe/noticia/205040-pj-decide-sobre-acreditacion-del-fraude-en-materia-laboral>
- Espinoza, J. . (2024). La dignidad humana en las relaciones laborales. A propósito del derecho a la ocupación efectiva en el ordenamiento peruano. *Prudentia Iuris*(97).
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2524-95252024000100163&lng=es&tlng=es
- Flores y Mori. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la municipalidad de Manantay año 2020*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali.
- Gaceta Jurídica . (2014). Código Civil Comentado Tomo IX. *Gaceta Jurídica*.
<https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-ix.pdf>

- García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*(52), 70-87.
<https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- Grisales, A. . (2023). Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad sobre las formas entre los años 2015-2020. *[Monografía de grado - Universidad de la Costa 1970]*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4d972b78-b0c3-4b9b-b128-b81ce3c5c6ba/content>
- Hernández, K. . (2024). Cuales son los derechos laborales en el Perú. *rankmi*.
<https://www.rankmi.com/blog/cuales-son-los-derechos-laborales-en-el-peru>
- Hernández, O. . (2021). Fraude laboral en la era digital. Especial referencia a la realidad latinoamericana. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*(59).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8029600>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill Interamericana*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huacahuari. (2023). Desnaturalización de Contrato. *Huacahuari Abogados Laboralistas*. <https://huacahuari.com/desnaturalizacion-de-contrato/>
- Huerta, H. . (2019). ¿Desnaturalización de los contratos viciles a contratos laborales? *Soluciones laborales para el sector privado*.
https://es.scribd.com/document/532843413/LECTURA-DESNATURALIZACION-DE-CONTRATOS-CIVILES?utm_source=chatgpt.com
- Instituto de Ciencias Hegel . (2021). Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley. ¿Qué dice la ley en Perú sobre los derechos del trabajador? *Instituto de Ciencias Hegel*. <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>

- Ley 28518. (2005). Ley de modalidades formativas laborales. *El Peruano*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=36>
- Ley 30225. (2016). Texto único ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. *El Peruano*.
<https://www.onpe.gob.pe/modTransparencia/programa-inversiones/normas/TUO-LEY-DE-CONTRATACIONES-ESTADO.pdf>
- Ley 31298. (2021). Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar a personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada. *EL Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1974970-7>
- Ley 32069. (2024). Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas y su Reglamento. *Gob.pe*.
<https://www.gob.pe/institucion/oece/colecciones/45029-ley-n-32069-ley-general-de-contrataciones-publicas-y-su-reglamento>
- Linares, O. . (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *SCIÉENDO, revista científica de periodicidad trimestral*, 26(1). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.005>
- Molina, R. . (2009). La terminación unilateral del contrato por incumplimiento. *Revista de Derecho Privado Externado*(17), 77-105.
<file:///C:/Users/focus/Downloads/Dialnet-LaTerminacionUnilateralDelContratoPorIncumpliment-3171382.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. *Organización Internacional del Trabajo*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
- Ortiz, F. . (2020). Reseña de la dignidad del trabajador. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Socia*(1), 313-315.
<https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/10465/11546>

- Pacheco, L. . (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008
- Pasión por el Derecho . (2021). Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo 040-2014-PCM) [actualizado 2025]. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/reglamento-general-ley-30057-ley-servicio-civil-decreto-supremo-040-2014-pcm/>
- Pasión por el Derecho . (2025). Código Civil peruano [actualizado 2025]. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Pasión por el Derecho. (2021). ¿Cuál es la diferencia entre contrato de trabajo y locación de servicios? *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/diferencia-contrato-trabajo-locacion-servicios/>
- Pasión por el Derecho. (2025). Constitución Política del Perú (actualizada 2025). *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Paucara, R., Almanza, L., Szczepansky, D., Landa, A., & Muñiz, K. (2023). Los contratos de locación de servicio y su desnaturalización y la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios periodo enero del 2017 al 31 de diciembre 2018. *Revista Amazonica de Ciencias Sociales* , 2(2). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.55873/racs.v2i2.261>
- Preciado, C. . (2017). Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo. *Portal de la Investigación*. <https://portalcientifico.uned.es/documentos/5f63fc8c29995274fc8e8bf7>
- Quintana, C. . (2017). Teoría de los derechos humanos laborales. *UNAM Comisión nacional de los Derechos Humanos*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>

- Quiroz y Vargas. (2023). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepen*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Quispe, V. . (2021). Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta 2019. [*Tesis de grado - Universidad Peruana de Ciencias Informáticas*].
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, M. y Barreto, M. (2024). Locación de servicios y derechos laborales como proceso de cambios en el Perú. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 81(1).
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4358/4203>
- Rodriguez C., R. (2024). La desnaturalización de la relación laboral. *Revista jurídica Alerta Legal N° 003-2024*.
- Rodriguez, C., Miranda, C. y Martinez, G. . (2024). Beneficios sociales y satisfacción laboral: un estudio descriptivo. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372024000100026
- SUNAFIL. (2021). ¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios? *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- SUNAFIL. (2024). ¿Locadores de servicios pueden pasar a planilla? Resolución da un nuevo alcance. *Revista actualidad empresarial*.
<https://actualidadempresarial.pe/noticia/locadores-de-servicios-pueden-pasar-a-planilla-resolucion-da-un-nuevo-alcance/98dbac22-a4a8-493d-bd2e-f683ba482938/1>

- Tenorio, C. . (2023). ¿Contrato de trabajo o locación de servicios? He ahí el dilema. *Pólemica Portal Jurídico Interdisciplinario*. <https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/>
- Toyama, J. . (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *IUS ET VERITAS*, 20(40), 140-158.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>
- Tribunal Constitucional . (2015). Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 05057-2013--PA/TC. *Tribunal Constitucional*.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- Udeapolis. (2023). Contrato de Locacion de servicio. *Udeapolis*.
<https://www.udeapolis.com/blog/contrato-de-locacion-de-servicios/>
- Vidal, M. . (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Revistas PUCP Foro Juridico*. <file:///C:/Users/focus/Downloads/18528-Texto%20del%20art%C3%ADculo-73428-1-10-20170526.pdf>
- Vilchez, L. (2009). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius La Revista*(36).
<file:///C:/Users/focus/Downloads/12266-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48797-1-10-20150501.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cómo la desnaturalización de contratos de Locación de servicios, afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo la desnaturalización de contratos de Locación de servicios, afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>	<p>Hipótesis General La desnaturalización de contratos de Locación de servicios, afecta los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>	<p>Variable</p> <p>Desnaturalización de contrato de locación de servicios</p> <p>Variable</p> <p>Derechos laborales</p>	<p>Tipo – Básica</p> <p>Nivel – Descriptivo</p> <p>Métodos Inductivo Deductivo</p> <p>Técnicas Entrevista Análisis Documental</p> <p>Instrumentos Guía de entrevista Ficha de análisis documental</p> <p>Población Abogados litigantes especializados en materia laboral</p> <p>Muestra Constituido por 10 abogados litigantes especializados en materia laboral.</p>
<p>Problemas Secundarios</p> <p>Problema Secundario 01 ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo Específico 01 Analizar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis Operacionales</p> <p>Hipótesis Operacionales N°01 La desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a una remuneración justa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>		
<p>Problema Secundario 02 ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 02 Señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis Operacionales N°02 La desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>		
<p>Problema Secundario 03</p>	<p>Objetivo específico 03</p>	<p>Hipótesis Operacionales N°03 La desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el</p>		

<p>¿De qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022?</p>	<p>Señalar de qué manera la desnaturalización del contrato de Locación de servicios afecta el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>	<p>derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, periodo 2022</p>		<p>14 Expedientes que conserven un análisis sobre la desnaturalización de contrato o con el propio conflicto de la locación de servicios</p>
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Expediente	Materia	Descripción
Número o codificación del expediente.	La misma que refiera la propia resolución judicial	Parte Resolutiva de la resolución judicial
Partes intervinientes en el proceso	Hechos relevantes del presente proceso	

Anexo 3: Guía de entrevistas

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Participante
Nombres y apellidos	Abog.
Código de la entrevista	Entrevistado
Fecha	del 2024
Lugar de la entrevista	

Categoría: La desnaturalización de contratos de Locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022.

Nro.	Preguntas de la entrevista
1	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
2	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
3	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
4	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
5	Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el de locación de servicios afectan el derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
6	Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el de locación de servicios vulnera el respeto al derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
7	Para Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato como lo es el de locación de servicios afectan el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
8	Para Usted: ¿De qué manera la aplicación continua de los contratos de locación de servicios afecta el respeto al pago de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
9	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?
10	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?

Anexo 4: Matriz de respuestas

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
2	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
3	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
4	Diga Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de contrato atenta contra los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
5	Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el de locación de servicios afectan el derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
6	Para Usted: ¿Como la aplicación de este tipo de contratos, como el de locación de servicios vulnera el respeto al derecho a una debida remuneración de acorde a ley, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
7	Para Usted: ¿De qué manera la aplicación de este tipo de	

	contrato como lo es el de locación de servicios afectan el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
8	Para Usted: ¿De qué manera la aplicación continua de los contratos de locación de servicios afecta el respeto al pago de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
9	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	
10	Para Usted: ¿Como la aplicación de los contratos de locación de servicios afectan el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga?	

Anexo 5: Validación de Juicio de Expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. David Quispe Vargas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asociación APREMIO
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(as) de Instrumento: Bach. Robert Valdivia Risco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99%

Ayacucho, 20 de diciembre de 2024


 David Quispe Vargas
 ABOGADO
 C.A.A. 1877

Firma del experto
 DNI 46243779

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. David Quispe Vargas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asociación APREMIO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de análisis documental
- 1.4. Autor(as) de Instrumento: Bach. Robert Valdivia Risco

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación


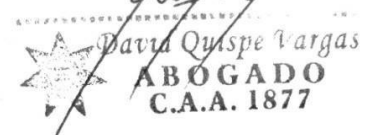
X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99%

Ayacucho, 20 de diciembre de 2024

Firma del experto

DNI 46243779

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

5. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Rafael H. Ludeña Carrasco
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Consultorio Jurídico Ludeña & Asociados
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(as) de Instrumento: Bach. Robert Valdivia Risco

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

100%

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ayacucho, 20 de diciembre de 2024

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

5. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg. Rafael H. Ludeña Carrasco
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Consultorio Jurídico Ludeña & Asociados
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de análisis documental
- 1.4. Autor(as) de Instrumento: Bach. Robert Valdivia Risco

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ayacucho, 20 de diciembre de 2024



UNSCH

**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL ASPIRANTE ROBERT VALDIVIA RISCO

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 06:00 p.m. del 23 de diciembre del 2025, reunidos en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas UNSCH: Richard Almonacid Zamudio (Presidente), Luz Diana Gamboa Castro, Arturo Conga Soto, Walter Alex Prado Chuchón y Rudy Augusto Pillpe Yaranga (Miembros); reunidos para examinar la tesis La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022. Acto seguido se procede a dar lectura a la Resolución Decanal N°507-2025-UNSCH-FDCP-D del 03 de diciembre de 2025 y el art. 25 de Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UNSCH. El presidente del jurado otorga el uso de la palabra al aspirante, luego de la sustentación se procede a dar uso de palabra al jurado examinador quien realiza las preguntas y objeciones que consideren pertinentes. Una vez concluido el presidente del jurado invita a salir al aspirante y los miembros del jurado proceden a deliberar. El jurado luego de la deliberación decidió APROBAR por mayoría con la nota de 13 (trece) y se procederá a brindar las observaciones. Concluye el acto académico con la firma del acta.

**Richard Almonacid Zamudio
(Presidente)**

**Arturo Conga Soto
(Miembro)**

**Luz Diana Gamboa Castro
(Miembro)**

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Walter Alex Prado Chuchón
(Miembro)**
Mtro. Alex Prado Chuchón
DOCENTE

**Rudy Augusto Pillpe Yaranga
(Miembro)**



UNSCH

**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
DERECHO**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 004-2026-UNSCH-FDCP

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

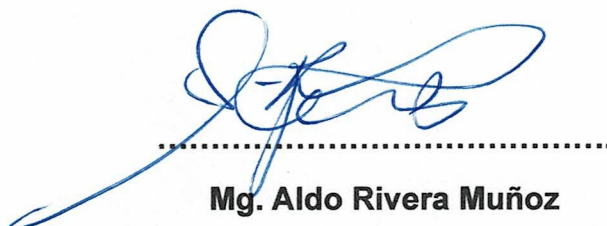
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO

Autor	Bach. Robert Valdivia Risco
Para	Título profesional
Denominación de la tesis	La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022.
Evaluación de originalidad	20%
N.º de trabajo	2872320635
Fecha	05 de febrero de 2026

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 05 de febrero de 2026.



.....
Mg. Aldo Rivera Muñoz

La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022.

por Robert VALDIVIA RISCO

Fecha de entrega: 05-feb-2026 11:31p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2872320635

Nombre del archivo: fectaci_n_a_los_derechos_laborales_durante_el_periodo_2022..docx (309.72K)

Total de palabras: 27837

Total de caracteres: 166418

La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Huamanga, y su afectación a los derechos laborales durante el periodo 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

20

Luis Fernando Valencia Rodríguez. "El contrato de prestación de servicios en Colombia. Implicaciones jurídicas de su asimilación al contrato de trabajo en el sector privado", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2026

Publicación

<1 %

21

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

23

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo