

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS:**

**Desnaturalización del contrato de locación de servicios  
frente al principio de primacía de la realidad en el régimen  
laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de  
Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.**

Para optar el título profesional de:

**ABOGADO**

PRESENTADO POR:

**Bach. Victor Eder ORE ROJAS**

ASESOR:

**Mtro. Jesús Walter ESPINOZA ALTAMIRANO**

**AYACUCHO - PERÚ**

**2025**

## **Agradecimiento**

Expreso mi más sincero agradecimiento a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho, quienes, con su dedicación y compromiso, han compartido generosamente sus conocimientos a lo largo de mi formación académica. Su pasión por la enseñanza ha sido una fuente constante de inspiración. En particular, agradezco a aquellos profesores que me guiaron en el desarrollo de esta investigación, brindándome orientación académica y críticas constructivas que enriquecieron significativamente este trabajo.

## **Dedicatoria**

A mi padre, que siempre me ilumina, mi Madre, hermanos, familia y en especial a mi hijo ZAID, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo, confianza y amor. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante. A mi padre político por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre. A mi madre por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

## ÍNDICE

Resumen.....	9
Abstrac.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1    Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2    Definición del problema de investigación.....	15
1.2.1    Problema principal.....	15
1.2.2    Problemas secundarios.....	15
1.3    Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1    Objetivo general .....	16
1.3.2    Objetivos específicos.....	16
1.4    Hipótesis general.....	16
1.5    Hipótesis secundarias .....	16
1.6    Delimitación .....	17
1.7    Justificación .....	18
1.8    Importancia .....	18
1.9    Aspectos éticos.....	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	20
2.1    Antecedentes del problema.....	20
2.1.1    Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2    Antecedentes Nacionales.....	21
2.2    Derecho laboral .....	23

2.2.1	Origen y evolución histórica .....	23
2.2.2	Antecedentes históricos del derecho laboral y colectivo .....	24
2.2.3	Vulneración del derecho laboral.....	25
2.2.4	La problemática de la desnaturalización de los contratos en el derecho laboral.....	34
2.2.5	Contratos de locación de servicios .....	35
2.2.6	Características de contrato de locación de servicios .....	36
2.2.7	Diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo	38
2.2.8	Desnaturalización .....	39
2.2.9	Principio de primacía de la realidad .....	39
2.2.10	Reformas propuestas.....	43
2.2.11	Implementación de la fiscalización eficaz .....	43
2.2.12	Garantías y protección de los trabajadores.....	44
2.3	Marco conceptual .....	45
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		44
3.1	Enfoque de investigación .....	44
3.2	Nivel de investigación.....	44
3.3	Tipo de investigación.....	44
3.4	Método de la Investigación.....	44
3.5	Diseño de la investigación.....	45
3.6	Universo, población y Muestra .....	45
3.6.1	Universo.....	45
3.6.2	Población .....	45

3.6.3	Muestra .....	46
3.7	Técnicas en instrumentos de recojo de la información .....	46
3.7.1	Técnica de Análisis documental.....	46
3.7.2	Fuentes .....	47
3.8	Procesamiento de datos recolectados .....	48
3.8.1	Operacionalización de variables .....	49
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....		6
4.1	Interpretación de resultados.....	6
4.1.1	Fichas de análisis documental .....	6
4.1.2	Resultado del cuestionario .....	36
4.1.3	Discusión de resultados .....	46
4.1.4	Contrastación de hipótesis .....	47
CONCLUSIONES.....		50
RECOMENDACIONES .....		51
BIBLIOGRAFÍA.....		53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Manifestaciones de la Desnaturalización de Contratos Civiles (Problema Principal).....	21
Tabla 2 Tipos de contrato desnaturalizados.....	23
Tabla 3 Elementos laborales detectados en los hechos (por tipo) .....	25
Tabla 4 Resultados del proceso judicial .....	26
Tabla 5 Factores que Originan la Desnaturalización de Contratos (Primer Problema Secundario).....	28
Tabla 6 Criterios usados por el juez para aplicar la primacía de la realidad ....	29
Tabla 7 Medios probatorios valorados para aplicar la primacía de la realidad.	30
Tabla 8 Resultados concretos de aplicar la primacía de la realidad.....	31
Tabla 9 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad (Segundo Problema Secundario) .....	32
Tabla 10 Principales formas de aplicar la primacía de la realidad.....	33
Tabla 11 Elementos fácticos verificados por el Juez.....	34
Tabla 12 Principales efectos procesales de la aplicación del principio.....	35
Tabla 13 El uso indebido del contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales del trabajador.....	36
Tabla 14 Los trabajadores contratados por locación de servicios suelen cumplir funciones típicas de un trabajador subordinado.....	37
Tabla 15 Los contratos de locación de servicios en el régimen privado son utilizados para encubrir relaciones laborales reales.....	38
Tabla 16 Las empresas privadas utilizan el contrato de locacion como una estrategia para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales.....	39
Tabla 17 La falta de fiscalización de las entidades públicas facilita la contratación civil en lugar de laboral.....	40
Tabla 18 El desconocimiento o interpretación errónea de las normas laborales contribuye a la desnaturalización de los contratos.....	41

Tabla 19 El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho reconoce la relación laboral en función de los hechos reales antes que del contrato formal. ....	42
Tabla 20 Las sentencias revisadas evidencian un enfoque protector hacia el trabajador en casos de desnaturalización contractual. ....	43
Tabla 21 Las pruebas como el horario, subordinación y pago periódico son consideradas determinantes para declarar la existencia de un vínculo laboral. ....	44
Tabla 22 La aplicación judicial del principio de primacía de la realidad contribuye a reducir el uso fraudulento del contrato de locación de servicios en el ámbito privado .....	45

### **Índice de figuras**

Figura 1 Tipos de contrato desnaturalizados.....	24
Figura 2 Elementos laborales detectados en los hechos (por tipo) .....	25
Figura 3 Resultados del proceso judicial .....	27

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023, en el marco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se realizó un estudio cualitativo-descriptivo, tomando como fuente primaria doce expedientes judiciales, en los que se identificó que los contratos de locación de servicios, órdenes de servicio, contratos CAS y contratos verbales fueron utilizados de manera fraudulenta para encubrir verdaderas relaciones laborales caracterizadas por subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración periódica.

Los principales factores que originaron la desnaturalización de contratos fueron el uso indebido de modalidades civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales sin formalidad, la aplicación irregular de contratos CAS en obreros y la simulación contractual, evidenciando un patrón de fraude a la ley laboral. Frente a estas situaciones, el Juzgado de Trabajo aplicó consistentemente el principio de primacía de la realidad, valorando hechos reales sobre las formalidades contractuales aparentes, lo que permitió el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, la reposición en el cargo, la inclusión en planilla y el pago de beneficios sociales. La investigación concluye que la correcta aplicación de este principio contribuye a la restitución de los derechos vulnerados de los trabajadores y reafirma la importancia de fortalecer la fiscalización laboral en el ámbito municipal. Así, se propone la implementación de mecanismos de control preventivo y sanciones efectivas para reducir la contratación fraudulenta en el sector público.

**Palabras clave:** Desnaturalización de contratos, primacía de la realidad, contratos civiles, derecho laboral peruano, sentencias laborales, Ayacucho.

## **Abstrac**

This research aims to analyze how the denaturalization of civil contracts manifests against the principle of primacy of reality in the rulings issued by the Supraprovincial Labor Court of Ayacucho during 2023, within the framework of the Labor Productivity and Competitiveness Law. A qualitative-descriptive study was conducted based on twelve judicial cases, which revealed that contracts for services, service orders, CAS contracts, and verbal agreements were fraudulently used to conceal true employment relationships characterized by subordination, continuity, personal service, and periodic remuneration.

The main factors that led to the denaturalization of contracts were the improper use of civil modalities to cover permanent functions, the celebration of verbal contracts without formal documentation, the irregular application of CAS contracts to municipal workers, and contractual simulation, evidencing a pattern of labor law fraud. In response, the Labor Court consistently applied the principle of primacy of reality, prioritizing factual circumstances over formal documentation, which led to the recognition of indefinite labor relationships, reinstatement orders, inclusion in payrolls, and the payment of social benefits.

The study concludes that the effective application of this principle restores the violated rights of workers and highlights the need to strengthen labor inspection mechanisms in the municipal sector. It recommends implementing preventive control systems and effective sanctions to minimize fraudulent hiring practices in public entities.

**Keywords:** Contract denaturalization, primacy of reality, civil contracts, Peruvian labor law, labor judgments, Ayacucho

## INTRODUCCIÓN

La desnaturalización de contratos civiles constituye una de las problemáticas más recurrentes en el ámbito laboral peruano, particularmente en el sector público municipal, donde se emplean modalidades contractuales ajenas a la verdadera naturaleza de las relaciones de trabajo. Esta práctica vulnera derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la seguridad social y el acceso a beneficios económicos, afectando directamente el principio de primacía de la realidad, pilar esencial del derecho laboral.

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias emitidas por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023. A través del estudio de doce expedientes laborales, se identificaron prácticas irregulares tales como el uso indebido de contratos de locación de servicios, órdenes de servicio, contratos CAS y contratos verbales para encubrir vínculos laborales reales, caracterizados por subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración periódica.

Asimismo, se buscó determinar los principales factores que originan esta problemática, entre ellos el fraude a la ley, la simulación contractual, la ausencia de formalidad en la contratación y el desconocimiento de los regímenes laborales aplicables. La investigación evidenció que el Juzgado de Trabajo, en aplicación del principio de primacía de la realidad, priorizó los hechos sobre las formas contractuales, reconociendo relaciones laborales a plazo indeterminado, ordenando la reposición de trabajadores, su inclusión en planilla y el pago de beneficios sociales.

La importancia de este estudio radica en su contribución al fortalecimiento de los mecanismos de protección de los derechos laborales, al evidenciar la necesidad de fortalecer la fiscalización de las contrataciones públicas y de fomentar el respeto irrestricto a los principios laborales esenciales. Asimismo, los hallazgos permiten

formular propuestas orientadas a reducir la precarización laboral en el sector público y asegurar un verdadero Estado Social y Democrático de Derecho en el ámbito laboral.

La tesis se estructura en cinco capítulos: el primero presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación del estudio; el segundo desarrolla el marco teórico y jurídico pertinente; el tercero expone la metodología empleada; el cuarto analiza los resultados obtenidos; y el quinto formula las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La desnaturalización de contratos laborales y la vulneración del principio de primacía de la realidad constituyen problemas recurrentes en diversas legislaciones laborales a nivel internacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado en múltiples convenios y recomendaciones —como el Convenio N.º 158 y la Recomendación N.º 166— que el uso de contratos temporales o de modalidades especiales debe ser limitado y no utilizado para desconocer derechos laborales fundamentales. En muchos países, especialmente en América Latina, se ha identificado un uso indebido de los contratos de duración determinada para encubrir relaciones laborales de naturaleza permanente, lo cual afecta el acceso a la estabilidad laboral, la seguridad social y otros derechos inherentes al trabajo digno.

Así, informes recientes de la OIT evidencian que la precarización del empleo, el abuso de contratos atípicos y la tercerización sin control eficaz continúan vulnerando el principio de primacía de la realidad, afectando no solo a los trabajadores sino también al desarrollo económico y social de los países.

Asimismo, el contexto peruano, la problemática de la desnaturalización de contratos laborales ha sido objeto de atención por parte de los órganos jurisdiccionales, la doctrina nacional y la propia legislación laboral. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR). Sin embargo, en la práctica, muchos empleadores utilizan estos contratos como mecanismos para evitar el reconocimiento de la estabilidad laboral, el pago de beneficios sociales y el respeto de los derechos laborales.

El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, ha reafirmado la importancia del principio de primacía de la realidad como mecanismo de protección frente a

situaciones de fraude o simulación contractual. Sin embargo, persisten numerosos casos en que los trabajadores deben acudir a instancias judiciales para que se reconozca la verdadera naturaleza de su relación laboral, evidenciando una falta de control preventivo efectivo y la necesidad de fortalecer la inspección laboral.

En consecuencia a nivel local, en la región de Ayacucho, esta problemática se manifiesta de manera particularmente aguda. Las resoluciones emitidas por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023 evidencian un número significativo de procesos judiciales relacionados con la desnaturalización de contratos de trabajo y la solicitud de reposición laboral basada en la aplicación del principio de primacía de la realidad.

En Huamanga, como ejemplo de desnaturalización de contrato de locación de servicios, se dio en una empresa de transporte interprovincial. La empresa había contratado conductores y cobradores bajo esta modalidad civil, alegando que eran trabajadores independientes. Sin embargo, en la práctica estos cumplían horarios fijos, seguían rutas establecidas, usaban uniformes de la empresa y estaban sujetos a sanciones por incumplimiento, características propias de una relación laboral dependiente.

Ante esta situación, los trabajadores interpusieron una demanda ante el Juzgado Laboral de Huamanga (Expediente N° 012-2023-L), invocando el principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Los demandantes demostraron que existía subordinación, horarios controlados y dependencia económica, elementos típicos de una relación laboral que desvirtuaban la formalidad del contrato civil.

En su resolución de setiembre 2023, el juzgado declaró la desnaturalización del contrato, reconociendo la existencia de una relación laboral encubierta. La sentencia

ordenó a la empresa el pago de todos los beneficios sociales omitidos (como CTS, vacaciones y gratificaciones), la afiliación retroactiva a ESSALUD y el pago de una multa por simulación contractual. Este fallo sentó un importante precedente en la región, donde es frecuente que empresas de transporte, construcción y comercio utilicen contratos civiles para evadir obligaciones laborales.

Las particularidades socioeconómicas de Huamanga como su alto índice de empleo informal y su limitada presencia de entidades de fiscalización laboral, agravan la situación. La contratación fraudulenta o el uso indebido de contratos sujetos a modalidad son prácticas comunes, especialmente en los sectores servicios, construcción civil y comercio. En este escenario, los trabajadores afectados encuentran como única vía de tutela la judicialización de sus reclamos, lo cual revela no solo la insuficiencia de las medidas administrativas preventivas, sino también la necesidad de un análisis jurídico profundo que permita formular propuestas de mejora tanto a nivel normativo como de políticas públicas.

## **1.2 Definición del problema de investigación**

### **1.2.1 Problema principal**

- ¿Cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023?

### **1.2.2 Problemas secundarios**

- ¿Cuáles son los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales analizadas en Ayacucho durante el año 2023?
- ¿De qué manera el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad para reconocer la existencia de vínculos laborales en casos de desnaturalización contractual?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

- Describir cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cuáles son los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales analizadas en Ayacucho durante el año 2023.
- Determinar de qué manera el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad para reconocer la existencia de vínculos laborales en casos de desnaturalización contractual.

### **1.4 Hipótesis general**

La desnaturalización de contratos civiles en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023 se manifiesta a través de la acreditación de subordinación, continuidad del servicio y remuneración periódica, elementos que demuestran una relación laboral real protegida bajo el principio de primacía de la realidad.

### **1.5 Hipótesis secundarias**

- Los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales de Ayacucho durante el año 2023 son: el uso indebido de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales, la aplicación irregular de contratos CAS, la simulación contractual y el fraude a la ley para evitar beneficios laborales.

- El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad mediante la valoración de pruebas de subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración periódica, priorizando los hechos reales sobre las formas contractuales para reconocer la existencia de vínculos laborales.

## 1.6 Delimitación

- a. **Espacial:** La presente investigación se circunscribe al análisis de las sentencias emitidas por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, correspondientes a procesos laborales en los cuales se debatió la desnaturalización de contratos civiles y la aplicación del principio de primacía de la realidad.
- b. **Temporal:** El estudio se centra en las sentencias dictadas durante el año 2023, periodo en el cual se observó una significativa cantidad de pronunciamientos judiciales relacionados con la desnaturalización de contratos laborales en el ámbito municipal.
- c. **Delimitación social:** La investigación se enfoca en los **trabajadores** afectados por prácticas de contratación fraudulenta, así como en las actuaciones judiciales dirigidas a restituir sus derechos laborales vulnerados mediante el reconocimiento de la relación laboral efectiva.
- d. **Delimitación material:** El objeto de estudio está constituido por las decisiones judiciales que resuelven casos de trabajadores que, pese a haber sido contratados mediante contratos de locación de servicios, órdenes de servicio, contratos CAS o contratos verbales, demandaron el reconocimiento de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada, invocando el principio de primacía de la realidad.

## **1.7 Justificación**

La presente investigación resulta relevante porque aborda la problemática de la desnaturalización de contratos civiles en el ámbito municipal, una práctica que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales. A través del análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho emitidas en 2023, se evidencia la necesidad de fortalecer la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad como mecanismo de protección jurídica. Además, el estudio contribuye a la doctrina laboral peruana al visibilizar cómo las formas contractuales aparentes no deben prevalecer sobre los hechos reales en las relaciones laborales, proponiendo medidas para prevenir el fraude a la ley y promover relaciones de trabajo más justas y transparentes en el sector público.

## **1.8 Importancia**

La investigación es importante porque permite identificar y evidenciar las prácticas de contratación irregular en las entidades, las cuales afectan gravemente la vigencia de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Perú. El estudio contribuye no solo a fortalecer la doctrina sobre la primacía de la realidad en el derecho laboral, sino también a generar propuestas de mejora en la gestión pública y en la actuación judicial. Asimismo, busca sensibilizar a los operadores jurídicos, autoridades y a la sociedad en general sobre la necesidad de respetar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, garantizando condiciones de trabajo dignas y evitando la precarización laboral en el sector público.

## **1.9 Aspectos éticos**

La presente investigación respeta los principios éticos fundamentales, asegurando la confidencialidad de la información analizada y el uso responsable de las sentencias judiciales, las cuales son documentos públicos. Se garantiza que los datos obtenidos serán empleados únicamente con fines académicos y científicos, evitando cualquier afectación a la dignidad de las personas involucradas. Asimismo, se respeta

la originalidad del trabajo mediante la adecuada citación de fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativas, previniendo cualquier forma de plagio y contribuyendo a la producción de conocimiento jurídico honesto y responsable.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes del problema**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Sambo (2018) en Filipinas investigó “Government workers beyond the boundaries of labor laws: The (inconspicuous) case of service contractors in the Philippine bureaucracy”; el objetivo general fue: Analizar cómo los trabajadores contratados bajo contratos de servicios en la burocracia filipina, a pesar de realizar funciones similares a las de los empleados permanentes, quedan fuera del alcance de las leyes laborales tradicionales. La metodología consistió en un enfoque cualitativo con análisis de casos y entrevistas a trabajadores y funcionarios gubernamentales. Las conclusiones fueron: 1) Los trabajadores bajo contratos de servicios realizan funciones esenciales y están sujetos a control y supervisión, lo que indica una relación laboral encubierta; 2) La falta de reconocimiento de su estatus laboral les priva de derechos fundamentales, como seguridad social y estabilidad en el empleo.

Grušić (2012) en el Reino Unido investigó “The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment”; el objetivo general fue: Examinar la función reguladora del derecho internacional privado europeo en los contratos de trabajo internacionales, enfocándose en cómo las leyes nacionales abordan las relaciones laborales transnacionales. La metodología consistió en un análisis doctrinal y jurisprudencial comparado de las normativas europeas. Las conclusiones fueron: 1) El derecho internacional privado europeo desempeña un papel crucial en la asignación y protección de la autoridad reguladora en el ámbito laboral; 2) La armonización de las leyes laborales a nivel europeo es esencial para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en contextos transnacionales.

Gyesi (2021) en Sudáfrica investigó “Comparative Analysis of the Laws on Termination of Employment in the Republic of South Africa and the Republic of Ghana”; el objetivo general fue: Realizar un análisis comparativo de las leyes sobre terminación del empleo en Sudáfrica y Ghana, evaluando las similitudes y diferencias en la protección de los derechos laborales. La metodología consistió en un enfoque comparativo con análisis de legislaciones nacionales y entrevistas a expertos en derecho laboral. Las conclusiones fueron: 1) Ambas naciones presentan marcos legales que protegen los derechos de los trabajadores en casos de terminación del empleo; 2) Sin embargo, existen diferencias significativas en la aplicación y eficacia de estas leyes, lo que afecta la seguridad laboral de los empleados.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

González Muñoz y Quincas Valles (2021) en Perú investigaron “La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la nueva Ley Procesal Laboral en la provincia de Coronel Portillo 2016-2018”; el objetivo general fue: Determinar en qué nivel afectó la desnaturalización del contrato de locación de servicios la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo en la provincia de Coronel Portillo 2016-2018. La metodología consistió en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y correlacional, utilizando encuestas a trabajadores y análisis de sentencias judiciales. Las conclusiones fueron: 1) La implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo afectó positivamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios, optimizando el reconocimiento y el pago de los beneficios sociales; 2) La aplicación del principio de primacía de la realidad ha mejorado la ejecución de los derechos de los trabajadores, fortaleciendo la calidad de los derechos laborales en la región.

Mamani Pérez (2024) en Juliaca, Perú, investigó “Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado”; el objetivo general fue:

Analizar jurídicamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su incidencia en el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado. La metodología empleada fue cualitativa, con enfoque descriptivo y análisis documental de normativas y jurisprudencia. Las conclusiones fueron: 1) La desnaturalización del contrato de locación de servicios en el sector privado evidencia relaciones laborales encubiertas que afectan la estabilidad y derechos laborales de los trabajadores; 2) La aplicación del principio de primacía de la realidad es esencial para reconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral y garantizar la protección efectiva del trabajador.

Lara Vargas (2024) en Supe, Perú, investigó “Desnaturalización de locación de servicios desde el principio de la primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe, 2021”; el objetivo general fue: Examinar la transformación práctica de los acuerdos de prestación de servicios en el contexto de la administración municipal de Supe, considerando la aplicación del principio jurídico que prioriza la realidad fáctica sobre las formalidades. La metodología fue cualitativa, con análisis de casos y entrevistas a trabajadores y autoridades municipales. Las conclusiones fueron: 1) La administración local recurre inapropiadamente al contrato de prestación de servicios para funciones permanentes, evidenciando una desnaturalización de la modalidad; 2) La aplicación del principio de primacía de la realidad permite identificar y corregir estas prácticas, protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

Peña García (2024) en Ate, Perú, investigó “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y los derechos laborales del trabajador en Ate 2023”; el objetivo general fue: Definir las principales consecuencias de la desnaturalización del contrato de locación de servicios para las garantías normativas laborales en la región de Ate. La metodología fue cualitativa, con diseño no experimental y entrevistas a abogados especializados en derecho laboral. Las conclusiones fueron: 1) La desnaturalización del

contrato de locación de servicios en Ate ha generado una vulneración significativa de los derechos laborales de los trabajadores; 2) Es fundamental aplicar el principio de primacía de la realidad para reconocer la relación laboral subyacente y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Quiroz Hernández y Vargas Venegas (2021) en Chepén, Perú, investigaron “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén”; el objetivo general fue: Determinar los mecanismos para evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Chepén. La metodología fue cuantitativa, con enfoque descriptivo y análisis de casos de trabajadores contratados bajo esta modalidad. Las conclusiones fueron: 1) Se evidenció la existencia de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la municipalidad, con indicios de subordinación, permanencia y retribución económica; 2) Se propusieron mecanismos legales y de gestión para evitar la desnaturalización, incluyendo modificaciones legislativas y capacitación a funcionarios municipales.

## **2.2 Derecho laboral**

### **2.2.1 Origen y evolución histórica**

El origen del derecho laboral se encuentra estrechamente vinculado a los profundos cambios sociales y económicos que trajo consigo la Revolución Industrial durante los siglos XVIII y XIX. Antes de este periodo, las relaciones laborales estaban reguladas principalmente por normas consuetudinarias y corporativas, que poco protegían al trabajador frente a la autoridad del empleador.

Con la industrialización, la aparición de fábricas y la concentración masiva de trabajadores generaron nuevas dinámicas laborales caracterizadas por jornadas extensas, bajos salarios y condiciones inseguras. Esta realidad evidenció la necesidad de establecer un marco jurídico específico que protegiera a la clase trabajadora y regulara las relaciones entre empleadores y empleados.

Así, el derecho laboral comenzó a configurarse como una rama autónoma del derecho en el siglo XIX, impulsado por las luchas obreras, el surgimiento de los sindicatos y la presión social para mejorar las condiciones de trabajo. En esta etapa inicial, se establecieron normas básicas como la limitación de la jornada laboral, la prohibición del trabajo infantil y la regulación de las condiciones de seguridad e higiene.

A lo largo del siglo XX, el derecho laboral se consolidó mediante la creación de legislaciones nacionales y la influencia de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promovieron estándares mínimos para la protección laboral. Paralelamente, se desarrolló el derecho colectivo del trabajo, que regula la organización sindical, la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales.

En la actualidad, el derecho laboral continúa evolucionando para responder a nuevos retos como la flexibilización del empleo, la globalización económica y las transformaciones tecnológicas, buscando siempre equilibrar la protección del trabajador con las necesidades del mercado laboral.

### **2.2.2 Antecedentes históricos del derecho laboral y colectivo**

El derecho laboral y colectivo surge como una respuesta a las transformaciones sociales y económicas originadas por la Revolución Industrial en los siglos XVIII y XIX. Durante este período, el acelerado crecimiento de la industria y la urbanización generaron nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por la concentración de trabajadores en fábricas y la aparición de relaciones laborales asimétricas y explotadoras.

Ante la precariedad de las condiciones laborales, la ausencia de regulación y la explotación constante, comenzaron a surgir movimientos obreros y sindicatos que buscaban proteger los derechos y mejorar las condiciones de los trabajadores. Estas

organizaciones impulsaron la creación de normas jurídicas específicas para regular el trabajo, dando origen al derecho laboral como disciplina autónoma.

Históricamente, el derecho laboral ha evolucionado en torno a la protección de aspectos esenciales como la jornada laboral, el salario mínimo, la seguridad social, la estabilidad en el empleo y el derecho a la sindicalización y negociación colectiva. Estas conquistas se consolidaron progresivamente mediante la intervención de los Estados y la aprobación de leyes laborales y convenios internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El derecho colectivo del trabajo, por su parte, se enfoca en la regulación de las relaciones entre empleadores, trabajadores y sus organizaciones, fomentando el diálogo social, la negociación colectiva y la resolución pacífica de conflictos laborales. Su desarrollo ha sido clave para equilibrar las relaciones de poder dentro del mundo laboral y garantizar la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus derechos.

En el contexto latinoamericano y peruano, estos antecedentes se reflejan en la incorporación progresiva de normas laborales y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, aunque aún persisten retos significativos para garantizar plenamente los derechos laborales y colectivos.

### **2.2.3 Vulneración del derecho laboral**

El derecho laboral constituye un conjunto de normas y principios diseñados para proteger a los trabajadores, garantizar condiciones dignas de empleo y promover la justicia social en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de su reconocimiento legal y constitucional en numerosos países, el derecho laboral es frecuentemente vulnerado, lo que afecta directamente la estabilidad, seguridad y bienestar de la fuerza de trabajo.

La vulneración del derecho laboral puede manifestarse de diversas formas, desde prácticas discriminatorias hasta el incumplimiento de condiciones mínimas de trabajo. Estas vulneraciones ponen en riesgo la integridad física, económica y social del trabajador, y a menudo se vinculan a contextos de informalidad, falta de regulación efectiva y debilidades institucionales.

Entre las consecuencias más relevantes de estas vulneraciones se encuentran la precarización del empleo, la exclusión social, el aumento de la desigualdad y la limitación de la participación de los trabajadores en la defensa y promoción de sus derechos.

Comprender las distintas formas y causas de la vulneración del derecho laboral es fundamental para diseñar políticas públicas, reformas legales y mecanismos de control que fortalezcan la protección de los derechos laborales y promuevan un mercado de trabajo justo, inclusivo y sostenible.

#### **2.2.3.1 Formas de vulnerar el derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en diversos instrumentos internacionales y nacionales, que garantiza a toda persona la posibilidad de acceder a un empleo digno y condiciones laborales justas. Sin embargo, en la práctica, este derecho puede ser vulnerado de múltiples maneras, afectando la dignidad y bienestar de los trabajadores. Entre las formas más comunes de vulneración se encuentran:

- **Despidos arbitrarios e injustificados:** La terminación del vínculo laboral sin una causa válida o sin respetar los procedimientos legales vulnera la estabilidad laboral y genera inseguridad para el trabajador.

- **Discriminación laboral:** La exclusión o trato desigual basado en género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, religión u otras características personales limita el acceso y permanencia en el empleo.
- **Trabajo informal y sin protección social:** La contratación fuera del marco legal formal priva al trabajador de beneficios sociales, seguridad social, y protección frente a riesgos laborales.
- **Condiciones laborales precarias:** Jornadas excesivas, salarios insuficientes, ausencia de descansos y falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo afectan la integridad física y mental del trabajador.
- **Negación al derecho a la sindicalización y negociación colectiva:** La imposibilidad de organizarse y defender colectivamente sus derechos laborales debilita la capacidad del trabajador para mejorar sus condiciones.
- **Falta de acceso a la capacitación y desarrollo profesional:** La ausencia de oportunidades para mejorar habilidades limita la movilidad laboral y perpetúa la precariedad.

### 2.2.3.2 Hechos históricos de la vulnerabilidad Laboral

La vulnerabilidad laboral, entendida como la precariedad y falta de protección de los trabajadores, tiene raíces profundas en la historia del desarrollo económico y social de las sociedades modernas. Desde la Revolución Industrial en el siglo XVIII, se evidenciaron las primeras manifestaciones de esta problemática, marcada por condiciones laborales precarias, jornadas excesivas, ausencia de derechos y explotación infantil.

Durante el siglo XIX, la rápida industrialización generó un aumento significativo de la fuerza laboral urbana, muchas veces migrante, que enfrentó la falta de regulación

laboral y protecciones sociales. La explotación y el riesgo de despidos arbitrarios eran comunes, consolidando un estado de vulnerabilidad estructural.

A lo largo del siglo XX, los movimientos sindicales y la acción de los Estados sociales contribuyeron a la conquista de derechos laborales fundamentales, como la jornada laboral limitada, el salario mínimo, la seguridad social y la estabilidad en el empleo. Sin embargo, la vulnerabilidad persistió, especialmente en sectores informales y en grupos marginados.

En las últimas décadas, la globalización, la flexibilización laboral y el auge de la economía informal han generado nuevas formas de vulnerabilidad, caracterizadas por contratos temporales, subempleo y ausencia de protección social, lo que desafía los sistemas tradicionales de derechos laborales.

En el contexto peruano, estos hechos se reflejan en la alta tasa de informalidad y en las brechas persistentes en acceso a empleos dignos, especialmente para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y trabajadores rurales.

Este recorrido histórico permite comprender que la vulnerabilidad laboral no es un fenómeno reciente, sino una problemática estructural que requiere enfoques integrales para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas.

### **2.2.3.3 Situación de personas vulnerables a la pérdida de empleo en Perú**

En el contexto laboral peruano, diversos grupos sociales se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad frente a la pérdida de empleo. Esta vulnerabilidad se ve exacerbada por factores estructurales, económicos y sociales que limitan el acceso a empleos formales y seguros.

#### **Grupos con mayor riesgo de desempleo**

- **Jóvenes:** La tasa de desempleo juvenil en Perú es significativamente más alta que la media nacional. Según datos del INEI, la tasa de desempleo para jóvenes

de 15 a 24 años es del 20,5%, casi el doble que la tasa general de desempleo. Además, muchos jóvenes que trabajan lo hacen en el sector informal, donde no tienen acceso a protección social y están expuestos a condiciones laborales precarias.

- **Mujeres:** Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para conseguir empleo formal. La tasa de desempleo para mujeres es del 10,9%, más alta que la tasa para hombres, que es del 7,4%. Además, las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo y tienen menos oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.
- **Personas con discapacidad:** La tasa de desempleo para personas con discapacidad es del 12,2%, más alta que la tasa general de desempleo. Además, muchas empresas no están dispuestas a contratar a personas con discapacidad debido a estereotipos y prejuicios.
- **Migrantes:** Los migrantes también tienen dificultades para conseguir empleo formal. La tasa de desempleo para migrantes es del 8,2%, más alta que la tasa general de desempleo. Además, muchos migrantes trabajan en el sector informal, donde no tienen acceso a protección social y están expuestos a condiciones laborales precarias.

#### **Factores que incrementan la vulnerabilidad**

- **Informalidad laboral:** Según la OIT, la informalidad laboral en Perú alcanza el 72%, una de las más altas de América Latina. Esta situación limita el acceso a derechos laborales básicos como pensiones, salud y estabilidad laboral.
- **Crisis económicas y políticas:** La inestabilidad política y económica ha afectado negativamente al mercado laboral. Por ejemplo, en 2023, se perdieron

aproximadamente 125 mil empleos, especialmente en zonas rurales y sectores como la agricultura.

- **Desigualdades estructurales:** La discriminación por género, edad, discapacidad o etnia perpetúa las desigualdades en el acceso al empleo formal y seguro. Estas barreras estructurales dificultan la inserción laboral de diversos grupos en situación de vulnerabilidad.

### **Consecuencias de la pérdida de empleo en personas vulnerables**

La pérdida de empleo en estos grupos no solo implica una disminución de ingresos, sino también una mayor exposición a la pobreza, exclusión social y deterioro de la salud mental. Además, la falta de acceso a servicios de salud y educación agrava las condiciones de vida, perpetuando ciclos de vulnerabilidad intergeneracional.

### **Necesidad de políticas públicas inclusivas**

Es imperativo que el Estado implemente políticas públicas que promuevan la inclusión laboral, la formalización del empleo y la eliminación de barreras discriminatorias. Esto incluye la creación de programas de capacitación, incentivos para la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

#### **2.2.3.4 Dimensiones de vulnerabilidad laboral**

La vulnerabilidad laboral es un concepto multidimensional que abarca diversas áreas en las que los trabajadores pueden enfrentar riesgos, precariedad o limitaciones para ejercer plenamente sus derechos laborales. Para entender su complejidad, es necesario analizar sus principales dimensiones:

- Dimensión económica: Se refiere a la inestabilidad y precariedad en la remuneración, que puede manifestarse en bajos salarios, pagos irregulares, falta de beneficios sociales y ausencia de protección económica ante contingencias.
- Dimensión contractual: Relacionada con la naturaleza y condiciones del vínculo laboral, incluyendo la temporalidad, la informalidad, la existencia de contratos atípicos o la desnaturalización de relaciones laborales, que afectan la seguridad y estabilidad del empleo.
- Dimensión social: Engloba aspectos como la exclusión, discriminación o falta de acceso a la seguridad social y a redes de protección social, que limitan la integración y el bienestar del trabajador.
- Dimensión organizacional: Incluye las condiciones dentro del centro de trabajo, como la ausencia de medidas adecuadas de salud y seguridad, la carga excesiva de trabajo, la falta de capacitación y el ambiente laboral adverso.
- Dimensión jurídica: Se refiere al desconocimiento o vulneración de los derechos laborales, la falta de acceso a mecanismos efectivos de defensa, y la debilidad institucional para proteger a los trabajadores.

#### **2.2.3.5 Condiciones de Trabajo**

Las **condiciones de trabajo** comprenden el conjunto de elementos y circunstancias bajo las cuales una persona realiza sus actividades laborales, y que influyen directamente en su bienestar físico, psicológico y social. Estas condiciones son determinantes para la calidad del empleo y la satisfacción del trabajador, así como para la productividad y el buen funcionamiento de las organizaciones.

Entre los aspectos más relevantes de las condiciones de trabajo se encuentran:

- **Ambiente físico:** incluye factores como la iluminación, ventilación, higiene, seguridad y ergonomía del lugar de trabajo, que deben garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- **Jornada laboral:** refiere al horario, duración y distribución del tiempo de trabajo y descanso, conforme a las normas legales vigentes, buscando evitar la sobrecarga y fatiga excesiva.
- **Remuneración:** engloba el salario y demás beneficios económicos que recibe el trabajador como contraprestación por su labor, debiendo ser justo y suficiente para cubrir sus necesidades básicas.
- **Relaciones laborales:** el trato respetuoso, la comunicación efectiva y la ausencia de discriminación o acoso contribuyen a un clima laboral positivo y a la motivación del trabajador.
- **Acceso a la seguridad social:** la cobertura en salud, pensiones y otros beneficios es parte fundamental de las condiciones que protegen al trabajador frente a riesgos y contingencias.
- **Capacitación y desarrollo:** la oportunidad de recibir formación y mejorar habilidades permite el crecimiento profesional y la adaptación a cambios en el entorno laboral.

Garantizar condiciones de trabajo adecuadas es responsabilidad tanto del empleador como del Estado, y constituye un derecho fundamental que contribuye a la dignidad humana y al desarrollo sostenible de las sociedades.

#### **2.2.3.6 Factores asociados a los procesos de vulnerabilidad laboral**

La vulnerabilidad laboral se refiere a la situación en la que ciertos trabajadores se encuentran expuestos a condiciones laborales precarias, inestables o injustas, que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y su desarrollo profesional. Esta vulnerabilidad

es un fenómeno complejo que resulta de la interacción de diversos factores, tanto internos como externos al mercado laboral.

Entre los principales factores asociados a la vulnerabilidad laboral se encuentran:

- Precariedad contractual: La contratación mediante modalidades temporales, contratos civiles o de locación de servicios sin reconocimiento de derechos laborales genera inestabilidad y falta de protección social.
- Falta de acceso a la seguridad social: Muchos trabajadores vulnerables carecen de cobertura en salud, pensiones y otros beneficios que aseguren su bienestar y protección ante riesgos laborales.
- Subordinación encubierta: La existencia de relaciones laborales disfrazadas bajo contratos civiles, que no garantizan los derechos laborales mínimos, incrementa la vulnerabilidad.
- Condiciones laborales deficientes: Jornadas extensas, ausencia de descansos, baja remuneración y falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo afectan directamente la calidad de vida del trabajador.
- Falta de formación y capacitación: La ausencia de oportunidades para mejorar habilidades y conocimientos limita la empleabilidad y el desarrollo profesional.
- Discriminación y exclusión social: Factores como género, edad, discapacidad o nivel educativo pueden agravar la vulnerabilidad, generando barreras para la igualdad de oportunidades.
- Contexto económico y social: Crisis económicas, cambios tecnológicos y la informalidad laboral contribuyen a la precarización y vulnerabilidad.

La comprensión de estos factores es fundamental para diseñar políticas y normativas que promuevan condiciones laborales dignas, garanticen la protección de

los derechos de los trabajadores y reduzcan los niveles de vulnerabilidad en el mercado laboral.

### **2.2.3.7 Aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación**

#### **Contrato de trabajo**

El artículo 1764 del Código Civil establece que el locador, sin estar subordinado al comitente, asume el compromiso de brindar sus servicios por un periodo determinado o para un trabajo específico, a cambio de una remuneración. La locación de servicios tiene como propósito la realización de una actividad concreta, caracterizada por la independencia del ejecutante, quien no está sujeto a órdenes del contratante. La prestación del servicio debe realizarse conforme a los conocimientos, habilidades y experiencia del locador, sin garantizar un resultado específico, aunque se espera que se desempeñe con un nivel de eficiencia y especialización acordado o que cumpla con un estándar razonable.

En este contexto, la locación de servicios abarca la provisión de servicios que pueden ser tanto generales (como los de un médico o abogado) como específicos y definidos en el tiempo (por ejemplo, una consulta profesional puntual). También puede implicar servicios recurrentes, como un contrato de locación para la defensa legal de una persona o la asesoría jurídica continua a una empresa por un periodo fijo o indefinido.

### **2.2.4 La problemática de la desnaturalización de los contratos en el derecho laboral**

En el ámbito del derecho laboral, la desnaturalización de los contratos constituye un fenómeno que ocurre cuando las partes simulan una relación contractual diferente a la realidad de los hechos. En particular, se observa cuando un contrato civil (como el de locación de servicios) encubre una verdadera relación laboral, privando al trabajador de los derechos y beneficios previstos por la legislación laboral.

Este problema surge debido a que, en apariencia, se formaliza un contrato de prestación de servicios independiente, pero en la práctica, se presentan los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio, la remuneración y, principalmente, la subordinación o dependencia frente al empleador. En estos casos, se vulneran principios fundamentales del derecho laboral, como el principio protector, el principio de primacía de la realidad y el principio de irrenunciabilidad de derechos.

La desnaturalización no solo perjudica a los trabajadores, sino que también genera consecuencias legales para el empleador, incluyendo sanciones administrativas, multas y el reconocimiento judicial de los derechos laborales omitidos. Esta problemática es particularmente relevante en sectores donde se busca eludir obligaciones laborales mediante contratos civiles simulados o cuando se encubren relaciones laborales bajo la apariencia de servicios independientes.

El análisis de la desnaturalización de los contratos es esencial para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y asegurar que los trabajadores accedan a los beneficios establecidos por la ley, como la seguridad social, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS).

### **2.2.5 Contratos de locación de servicios**

El contrato de locación de servicios es una figura jurídica regulada por los artículos 1764 al 1783 del Código Civil peruano, mediante la cual una persona (locador) se compromete a prestar un servicio a favor de otra (comitente), a cambio de una retribución, y sin que medie relación de dependencia o subordinación entre las partes.

Este contrato se caracteriza por ser consensual, oneroso y bilateral, en el que el locador asume la obligación de realizar un servicio y el comitente la de pagar una retribución. A diferencia del contrato de trabajo, en la locación de servicios no existe subordinación, es decir, el locador actúa con autonomía e independencia y no está sujeto a órdenes directas del comitente.

El contrato puede tener por objeto la prestación de servicios intelectuales, técnicos, profesionales o manuales, y su duración puede ser determinada o indeterminada según lo pactado por las partes.

En el ámbito laboral, el contrato de locación de servicios se utiliza principalmente en el sector público y privado para la contratación de consultores, asesores o profesionales independientes. Sin embargo, cuando se evidencia la presencia de los elementos característicos de una relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación), el contrato puede ser desnaturalizado y reconocerse la existencia de un vínculo laboral.

Por lo tanto, este tipo de contrato debe ser utilizado con precaución y siempre respetando los principios del Derecho Laboral, especialmente el principio de primacía de la realidad, para evitar simulaciones o fraudes laborales.

#### **2.2.6 Características de contrato de locación de servicios**

El contrato de locación de servicios es una figura jurídica prevista en el Código Civil peruano (artículos 1764 a 1783), mediante la cual una persona natural (locador) se obliga a prestar un servicio a favor de otra (comitente), a cambio de una retribución. Entre sus principales características se encuentran:

- **Carácter civil:** Se regula por normas civiles, sin aplicación del régimen laboral.
- **Independencia del locador:** El locador organiza y ejecuta el servicio bajo su propia dirección, sin subordinación.
- **Retribución pactada:** La prestación del servicio es remunerada conforme a lo acordado.
- **Temporalidad:** El contrato puede ser por servicios específicos o por un periodo determinado.

- Autonomía: El locador asume los riesgos del servicio y no depende jerárquicamente del comitente.

Esta figura es utilizada en el ámbito privado y público, aunque su uso excesivo o indebido puede desnaturalizar relaciones laborales encubiertas.

#### **2.2.6.1 Principales obligaciones del locador**

El locador es la persona que se compromete a prestar el servicio, y sus principales obligaciones son:

- Ejecutar el servicio con la diligencia y cuidado debidos, según lo pactado y conforme a las reglas del arte o técnica aplicable.
- Actuar con autonomía, sin estar sujeto a órdenes específicas o control directo del comitente.
- Entregar el resultado del servicio en el plazo establecido, siempre que la prestación sea de resultado.
- Responder por daños o perjuicios derivados del incumplimiento de sus obligaciones.
- Guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso durante la ejecución del servicio.

#### **2.2.6.2 Principales obligaciones del comitente**

El comitente es quien contrata al locador para recibir el servicio, y sus principales obligaciones son:

- Pagar la retribución convenida, en la forma y plazos estipulados.
- Proporcionar al locador la información, materiales o condiciones necesarias para la correcta ejecución del servicio, si fuera necesario.

- Recibir y verificar la prestación del servicio o el resultado entregado por el locador.
- Abstenerse de ejercer actos de dirección, supervisión o control propios de una relación laboral.
- Respetar la autonomía del locador en la ejecución del servicio.

### **2.2.7 Diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo**

El contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo son figuras jurídicas distintas, aunque en la práctica pueden confundirse debido a la forma en que se desarrolla la prestación de servicios.

El contrato de locación de servicios está regulado por el Código Civil peruano y es un acuerdo mediante el cual una persona (locador) se obliga a prestar un servicio a favor de otra (comitente) a cambio de una retribución, sin establecer una relación de subordinación. En este tipo de contrato, el locador organiza su propio trabajo, no recibe órdenes directas ni está sujeto a un horario determinado, y asume la responsabilidad por los resultados del servicio.

En contraste, el contrato de trabajo, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR) y principios laborales, se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales: prestación personal de servicios, remuneración y, especialmente, subordinación o dependencia. Este último implica que el trabajador está sujeto a las directivas, órdenes y control del empleador, lo que configura una relación de poder y jerarquía.

La diferencia fundamental entre ambos contratos radica en la subordinación: mientras que en el contrato de locación de servicios el prestador del servicio actúa con independencia y autonomía, en el contrato de trabajo el trabajador está bajo la dirección y control del empleador. Esta diferencia es crucial, ya que determina la aplicación de los

derechos laborales y beneficios sociales, los cuales son inaplicables a una locación de servicios salvo que se configure una desnaturalización del contrato.

### **2.2.8 Desnaturalización**

La desnaturalización se refiere al proceso mediante el cual una relación contractual formalmente establecida bajo una modalidad determinada (como el contrato civil de locación de servicios) pierde su naturaleza original debido a que, en la práctica, reúne los elementos característicos de otro tipo de relación jurídica, generalmente de carácter laboral.

En el contexto laboral, la desnaturalización ocurre cuando un vínculo que formalmente se presenta como civil o comercial (por ejemplo, locación de servicios) evidencia en la realidad los elementos esenciales de una relación de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación. Es decir, prima la realidad de los hechos sobre la forma declarada por las partes.

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú y el principio de primacía de la realidad, consagrado en normas internacionales (OIT), refuerzan esta figura al establecer que ninguna relación puede ser excluida de las protecciones laborales si en los hechos se configura como laboral, independientemente del nombre o forma que se le haya dado.

### **2.2.9 Principio de primacía de la realidad**

El principio de primacía de la realidad, es un principio fundamental en el derecho laboral, este establece que las relaciones laborales deben evaluarse de acuerdo los hechos que ocurren en la realidad y no según los documentos que las formalizan. Este principio permite que, a pesar de que un contrato se presente como de naturaleza civil -locación de servicios-, si la relación de trabajo es subordinada, se reconozca como un contrato laboral con todos los derechos que eso implica. Según Arévalo Vela (2016), “este principio es esencial para que los derechos laborales no se vean comprometidos

por la formalidad de un contrato, sino por la verdadera naturaleza de la relación de trabajo” (p. 112). Esto significa que lo que realmente importa es la realidad material del trabajo y no la forma legal bajo la cual se presenta se encubre el vínculo.

Este principio es utilizado para evitar que los empleadores incumplan sus obligaciones laborales mediante el empleo de contratos de locación de servicios que, en apariencia, desvinculan al trabajador de sus derechos laborales fundamentales. En situaciones donde los hechos reflejan una relación de subordinación, el principio de primacía de la realidad garantiza que el trabajador sea tratado conforme a las normativas laborales, independientemente de cómo se formalice el contrato que lo une a su empleador.

#### **2.2.9.1 Aplicación en Jurisprudencia**

La aplicación de este principio en la jurisprudencia laboral es inminentemente garantista, pues permite que los jueces reconozcan como laboral un contrato que, en teoría, es civil. Como señala Toyama Miyagusuku (2020), “este principio es la herramienta fundamental para que la ley laboral no quede restringida solo a aquellos contratos expresamente denominados como laborales, sino que extienda su protección a todos aquellos trabajadores cuya relación de trabajo se ajuste a las características de subordinación” (p. 212).

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que cuando se verifica la existencia de subordinación, independientemente de la forma del contrato, el vínculo debe ser tratado como un contrato laboral. Así, el principio de primacía de la realidad apoya al derecho del trabajador a ser reconocido y protegido conforme a las normativas laborales, lo que implica el pago de beneficios sociales, la protección frente al despido arbitrario, y el acceso a seguridad social. Según los criterios jurisprudenciales laborales de la Gaceta Jurídica (2019), “la subordinación y la dependencia económica deben prevalecer sobre las formalidades del contrato, permitiendo que el trabajador sea incluido en el régimen laboral correspondiente” (p. 215).

En conclusión, el principio de primacía de la realidad es un pilar fundamental del derecho laboral, sin embargo, su implementación de manera efectiva es compleja. Si bien su aplicación es fundamental para garantizar que los trabajadores sean protegidos, aún existen obstáculos que impiden su implementación efectiva. La falta de conciencia social y legal entre los trabajadores y la escasa fiscalización por parte del Estado siguen siendo factores que favorecen la continuidad de la desnaturalización de los contratos y, en consecuencia, la vulneración de los derechos laborales.

A pesar de los esfuerzos legislativos y jurisprudenciales, la informalidad laboral sigue siendo una de las principales barreras que enfrentan los trabajadores, quienes a menudo son engañados por contratos mal estructurados o falsamente etiquetados como de locación de servicios les impiden gozar de todos sus derechos laborales. Este fenómeno – informalidad laboral- refleja la necesidad urgente de crear un marco regulador más claro y riguroso que obligue a los empleadores a ser transparentes en sus prácticas contractuales, y que permita a los trabajadores reconocer y defender sus derechos de manera efectiva.

Por ello, desde mi punto de vista, la aplicación del principio de la primacía de la realidad debería ir más allá de las intervenciones en solo casos específicos, promoviendo una cultura que valore y respete los derechos laborales en su totalidad y no solo en el ámbito empresarial sino también en el ámbito estatal. Asimismo, sería prudente que se fortalecieran las herramientas legales y judiciales que faciliten no solo la identificación rápida de relaciones laborales encubiertas sino también la fiscalización a aquellos que vienen vulnerando derechos laborales, lo que permitiría reducir la desigualdad estructural que actualmente existe en el mercado laboral.

En los criterios jurisprudenciales laborales recogidos en el libro “700 Criterios Jurisprudenciales Laborales”, se destaca que la fiscalización de los contratos de locación de servicios es un aspecto crucial para garantizar la protección de los derechos del trabajador. La jurisprudencia establece que, ante la simulación de contratos

laborales, la recalificación del vínculo debe hacerse con base en la realidad de la prestación del servicio. Esto incluye situaciones donde, a pesar de que un contrato se denomine de locación de servicios, en la práctica se configura como un vínculo subordinado y permanente (Gaceta Jurídica, 2019, p. 253).

Como consecuencia del menoscabo de los derechos laborales, los trabajadores enfrentan inseguridad jurídica y a la precarización de sus condiciones laborales, lo que afecta su calidad de vida y su estabilidad emocional y económica. Toyama Miyagusuku (2020) resalta que “cuando un trabajador es despojado de sus derechos laborales básicos, como el acceso a la seguridad social, el resultado es una mayor vulnerabilidad social y económica” (p. 178). Esta inseguridad jurídica también afecta la estabilidad emocional y familiar de los trabajadores, quienes no tienen garantías de mantener sus empleos a largo plazo, y su calidad de vida, tanto como el de su familia, se ve deteriorada al carecer de los beneficios laborales a los que tendría derecho bajo un contrato laboral formal que respete sus derechos fundamentales.

Siendo así, es preciso destacar que la falta de fiscalización es, sin duda alguna, una de las causas principales de la vulneración de los derechos laborales. La informalidad y precariedad laboral genera un círculo vicioso donde los trabajadores se ven atrapados en condiciones precarias y peligrosas, sin la posibilidad de acceder a los beneficios que les corresponden por ley. La precarización no solo afecta la estabilidad laboral, sino también la estabilidad personal y familiar. Lo que se convierte en un factor que contribuye a la exclusión social de miles de personas que viven en condiciones de vulnerabilidad económica y situación de pobreza y pobreza extrema. El Estado, como garante del acceso a la justicia social, tiene la responsabilidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización para que la ley no sea una mera formalidad expresado en papeles y documentos, sino una realidad palpable que proteja los derechos de los trabajadores.

### **2.2.10 Reformas propuestas**

Es urgente realizar reformas legislativas que regulen adecuadamente los contratos de locación de servicios, asimismo, mecanismos más efectivos de fiscalización laboral, estableciendo criterios más estrictos sobre la verdadera naturaleza de las relaciones laborales. Según Caballero Segá (2020), "es esencial que el derecho laboral se adapte a las nuevas realidades del mercado de trabajo, donde las figuras contractuales deben ser interpretadas conforme a la naturaleza real de la relación de trabajo" (p. 245). Esto implica que las reformas no deben solo ajustarse a la normativa para que se reconozcan adecuadamente las relaciones laborales que se camuflan bajo contratos de locación de servicios, sino que también deben incluir estrategias para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, en este caso, fortalecer los mecanismos de acción de la SUNAFIL.

Además, estas reformas respecto al fortalecimiento de la fiscalización y la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, deben moverse bajo el objetivo de evitar la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores. Arévalo Vela (2016) resalta que "las reformas deben contemplar no solo la regulación adecuada de los contratos, sino también el fortalecimiento de las capacidades institucionales encargadas de la supervisión y control del cumplimiento de la ley" (p. 91). Sin un sistema de fiscalización robusto, las reformas legislativas carecen de efectividad.

### **2.2.11 Implementación de la fiscalización eficaz**

La implementación de una fiscalización eficaz y permanente es crucial para garantizar que las empresas y entidades estatales no utilicen de manera indebida los contratos de locación de servicios para evadir las responsabilidades laborales. Vilchez Garcés (2015) menciona que "la fiscalización es la herramienta principal para asegurar que los derechos laborales se cumplan en la práctica, y no solo en teoría" (p. 83). En este sentido, el fortalecimiento de las instituciones encargadas de inspeccionar y verificar las condiciones de trabajo –SUNAFIL- es fundamental para que las normas

laborales no sean solo una mera declaración formal, sino una realidad que impacte positivamente en la vida de los trabajadores.

El refuerzo de la fiscalización también debe pasar transversalmente por la capacitación permanente de los inspectores en materia laboral, para que puedan identificar con precisión las relaciones laborales desnaturalizadas y aplicar las sanciones pertinentes, que generalmente, quedan en nada. Toyama Miyagusuku (2020) destaca que “la fiscalización no solo debe centrarse en detectar infracciones evidentes, sino también en promover una cultura de cumplimiento voluntario de los derechos laborales” (p. 185).

A pesar de que la fiscalización es una herramienta poderosa, su implementación adecuada depende de varios factores. En muchos países, principalmente en América Latina, la falta de recursos, la baja capacidad operativa de los inspectores y la resistencia institucional son obstáculos que limitan su alcance. Es necesario que las reformas no solo busquen la creación de normas más estrictas que terminan quedándose en el papel, sino también, la efectividad de su aplicación, lo que requiere la adecuada asignación de recursos para mejorar las condiciones laborales de manera tangible y real que impacte significativamente en la consolidación de los derechos laborales.

#### **2.2.12 Garantías y protección de los trabajadores**

Es importante que se establezcan medidas que garanticen la estabilidad laboral y protejan a los trabajadores de la negativa de sus empleadores al acceso de sus derechos laborales, asegurando su acceso a los beneficios sociales, la seguridad social y otros derechos fundamentales. Según Caballero Segá (2020), “la verdadera protección laboral pasa por el reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos, lo que implica garantizar su estabilidad en el empleo y el acceso a prestaciones sociales” (p. 253). Esto incluye una diversidad de beneficios y derechos laborales, como la protección contra el despido injustificado, así como el derecho a vacaciones y retribución justa por el trabajo realizado.

Arévalo Vela (2016) enfatiza que “sin una protección efectiva en términos de estabilidad laboral, el trabajador queda expuesto a una constante vulnerabilidad, lo que afecta su bienestar general” (p. 104). Las reformas deben progresar hacia un sistema en el que los trabajadores puedan acceder a derechos fundamentales.

Si bien las reformas en términos de estabilidad laboral y protección son esenciales, estas deben ir acompañadas de un cambio en la cultura laboral y social en las empresas y entidades del Estado. Muchas veces, los empleadores eluden sus responsabilidades utilizando contratos mal estructurados o desnaturalizados, lo que deja a los trabajadores expuestos y vulnerables. Las reformas deben ser más que palabras en el papel y convertirse en un compromiso activo tanto por parte de las autoridades como de los propios actores del mercado laboral, incluidos los empleadores. Es imperativo que las reformas no solo se enfoquen en las relaciones formales, sino que se adapten a las realidades del trabajo informal, ofreciendo protección también a aquellos trabajadores que no se encuentran bajo contratos formales.

### **2.3 Marco conceptual**

- **Contrato de Locación de Servicios**

Acuerdo mediante el cual una persona natural se obliga a prestar servicios a favor de otra a cambio de una retribución, sin que exista relación de subordinación o dependencia.

- **Relación Laboral**

Vínculo jurídico caracterizado por la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, elementos esenciales para distinguirlo de otros contratos.

- **Principio de Primacía de la Realidad**

Principio rector del derecho laboral que establece que, frente a lo declarado por las partes en el contrato, prevalece la situación fáctica de prestación de servicios, es decir, la realidad sobre la forma.

- **Subordinación**

Elemento central de la relación laboral, caracterizado por la potestad del empleador para dirigir, controlar y sancionar al trabajador en el desempeño de sus funciones.

- **Desnaturalización del Contrato**

Proceso mediante el cual un contrato de naturaleza civil, como la locación de servicios, adquiere características propias de una relación laboral debido a las condiciones reales de la prestación de servicios.

- **Régimen Laboral Privado**

Conjunto de normas aplicables a las relaciones de trabajo en el ámbito privado, reguladas principalmente por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR).

- **Juzgado de Trabajo Supraprovincial**

Órgano jurisdiccional especializado en materia laboral con competencia territorial que excede a una sola provincia, encargado de resolver conflictos laborales.

- **Sentencia Laboral**

Resolución judicial que declara derechos y obligaciones en el marco de un proceso laboral, con especial atención a los principios protectores y la realidad laboral.

- **Fraude a la Ley Laboral**

Práctica por la cual se simula una relación contractual distinta (como un contrato civil) para evitar las obligaciones y derechos laborales correspondientes.

- **Derechos Laborales Fundamentales**

Conjunto de derechos esenciales reconocidos a los trabajadores, como el derecho al salario, a la jornada de trabajo, al descanso, a la seguridad social, entre otros, que buscan proteger su dignidad y bienestar.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Enfoque de investigación

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, ya que se centra en el análisis e interpretación de sentencias judiciales para comprender cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad. No busca medir variables numéricas, sino interpretar hechos jurídicos, prácticas laborales y valoraciones judiciales a partir del contenido de los expedientes laborales analizados.

### 3.2 Nivel de investigación

Asimismo, el estudio es descriptivo-explicativo, porque describe las características de las contrataciones desnaturalizadas y explica los factores que las originan, así como la forma en que los jueces aplican el principio de primacía de la realidad para reconocer los verdaderos vínculos laborales. Este enfoque permite captar la complejidad jurídica y social del fenómeno, enmarcado dentro de la legislación peruana laboral vigente.

### 3.3 Tipo de investigación

La presente *investigación es aplicada*, ya que tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo científico.

Este trabajo busca resolver un problema concreto (la protección de los derechos fundamentales del trabajador el cual se desnaturalizado su contrato en un contexto jurídico y laboral específico).

### 3.4 Método de la Investigación

El método empleado en esta investigación es el **método jurídico-sociológico**, complementado con el **método hermenéutico**.

- A través del **método jurídico-sociológico**, se analiza el fenómeno de la desnaturalización contractual como un hecho jurídico-social, observando su impacto real en las relaciones laborales y en los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Con el **método hermenéutico**, se interpreta el contenido de las sentencias judiciales, considerando los principios jurídicos aplicables y las valoraciones realizadas por los jueces para resolver los casos concretos.

### 3.5 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es **no experimental** y **transversal**.

- Es **no experimental** porque no se manipulan variables ni se interviene directamente en el fenómeno estudiado; el análisis se realiza sobre hechos ya producidos y registrados en sentencias judiciales.
- Es **transversal** porque el estudio se limita a analizar un conjunto de casos ocurridos durante un periodo específico, es decir, las sentencias emitidas en el año 2023 por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.

### 3.6 Universo, población y Muestra

#### 3.6.1 Universo

El universo de la investigación está conformado por todas las sentencias emitidas en materia laboral en el año 2023 por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, relacionadas a la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad.

#### 3.6.2 Población

La población está constituida por todas aquellas sentencias laborales dictadas en el año 2023 por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho que resuelven demandas de reconocimiento de vínculo laboral a partir de la desnaturalización de contratos civiles (contratos de locación de servicios, órdenes de servicio, contratos CAS y contratos verbales).

### **3.6.3 Muestra**

La muestra es de tipo no probabilística y deliberada, seleccionándose doce (12) sentencias que cumplen los criterios de inclusión establecidos:

- Sentencias donde se discutió específicamente la desnaturalización de contratos civiles.
- Sentencias donde se haya aplicado expresamente el principio de primacía de la realidad para resolver el conflicto.
- Sentencias emitidas durante el año 2023.

Estas doce sentencias fueron analizadas de manera integral mediante fichas de análisis documental elaboradas para identificar los elementos de subordinación, continuidad, remuneración periódica, y demás indicadores pertinentes.

#### **3.6.3.1 Tipo de muestra**

La presente investigación utiliza el tipo de Muestreo no probabilístico, este muestreo es adecuado cuando el investigador selecciona intencionalmente a los participantes debido a sus características específicas, conocimiento o experiencias relacionadas con el objeto de estudio (p. 174).

## **3.7 Técnicas en instrumentos de recojo de la información**

### **3.7.1 Técnica de Análisis documental**

La técnica de análisis documental implica el examen sistemático y detallado de documentos, textos, o registros para obtener información relevante sobre un tema específico. Los instrumentos utilizados en el análisis documental varían según el contexto y los objetivos de la investigación.

#### **3.7.1.1 Instrumento de ficha de análisis documental**

El principal instrumento utilizado en la presente investigación fue la Ficha de Análisis Documental, diseñada específicamente para registrar, organizar y sistematizar la información obtenida de las sentencias emitidas por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023.

La ficha permitió recolectar datos relevantes vinculados a:

- El tipo de contrato civil desnaturalizado (locación de servicios, órdenes de servicio, contrato CAS, contratos verbales).
- La acreditación de los elementos de una relación laboral (subordinación, continuidad del servicio, remuneración periódica y prestación personal).
- La aplicación del principio de primacía de la realidad en el razonamiento judicial.
- Los factores que originaron la desnaturalización contractual.
- Las consecuencias procesales (reconocimiento de vínculo laboral, reposición, inclusión en planilla y beneficios otorgados).

Cada ficha incluía campos estructurados para identificar el expediente, las partes procesales, el resumen de hechos, los medios probatorios utilizados, los fundamentos jurídicos del fallo y los resultados del proceso judicial.

El uso de este instrumento facilitó el análisis comparativo de los casos seleccionados, permitiendo extraer patrones comunes, contrastar hipótesis y cumplir con los objetivos de la investigación.

### **3.7.1.2 Proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos**

Para garantizar la validez del instrumento de recolección de datos la ficha de análisis documental, se recurrió al juicio de expertos. Esta técnica consistió en someter el instrumento a la revisión crítica de profesionales especializados en Derecho Laboral y Metodología de la Investigación Jurídica, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los indicadores y campos incluidos en la ficha.

El experto validó que los ítems de la ficha respondan adecuadamente a los objetivos específicos del estudio y permitan recoger la información necesaria para el análisis jurídico de las sentencias. Asimismo, realizaron sugerencias de mejora respecto a la redacción de algunos campos y a la inclusión de criterios jurídicos adicionales, los cuales fueron incorporados en la versión final del instrumento.

### **3.7.2 Fuentes**

#### **a. Fuentes primarias:**

- **Sentencias judiciales** emitidas por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023.
- **Normas jurídicas vigentes** aplicables al caso:
  - Constitución Política del Perú (especialmente los artículos referidos a derechos fundamentales y tutela procesal efectiva).
  - Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N.º 003-97-TR.
  - Código Procesal Constitucional, en lo referido a protección de derechos fundamentales.

**b. Fuentes secundarias:**

- **Doctrina jurídica nacional e internacional** sobre el derecho al trabajo, estabilidad laboral, despido arbitrario e incausado, y mecanismos de protección de derechos fundamentales en el ámbito laboral.
- **Artículos científicos, tesis y estudios jurídicos** relacionados con la reposición laboral y la justicia laboral en el Perú.
- **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú** y de la Corte Suprema de Justicia de la República, referida a la interpretación del despido arbitrario e incausado y el derecho a la reposición.

### **3.8 Procesamiento de datos recolectados**

El procesamiento de datos en la presente investigación se realizará mediante un análisis mixto de contenido, a partir de la información recolectada en las sentencias judiciales mediante la ficha de análisis documental y el cuestionario. Este tipo de procesamiento permite identificar, clasificar e interpretar los fundamentos jurídicos, constitucionales y doctrinales empleados por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en los casos de reposición laboral por despido incausado.

### 3.8.1 Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones:	Indicadores
<b>Variable Independiente:</b> Desnaturalización de contratos	Proceso mediante el cual contratos de naturaleza civil (locación de servicios, órdenes de servicio, CAS) ocultan una relación laboral real caracterizada por subordinación, continuidad y remuneración, desconociendo los derechos laborales del trabajador.	Esta variable será investigada mediante el instrumento de Ficha de análisis documental.	1. Tipo de contrato suscrito 2. Funciones efectivamente realizadas 3. Condiciones de prestación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de contrato firmado (civil o laboral).</li> <li>- Subordinación (órdenes, control de tareas).</li> <li>- Continuidad en las funciones.</li> <li>- Remuneración periódica.</li> <li>- Naturaleza permanente de las labores.</li> </ul>
Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones:	Indicadores
<b>V2:</b> <b>Vulneración del principio de primacía de la realidad</b>	Desconocimiento jurídico de la verdadera relación laboral existente, al privilegiar la forma del contrato sobre los hechos reales, en contravención del principio laboral que protege la realidad sobre la forma.	Esta variable será investigada mediante el instrumento de Ficha de análisis documental.	1. Reconocimiento de vínculo laboral real 2. Protección de derechos laborales 3. Efectos procesales derivados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración de relación laboral a plazo indeterminado.</li> <li>- Inclusión en planilla.</li> <li>- Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones).</li> <li>- Reposición en el cargo.</li> <li>- Nulidad de despido incausado.</li> </ul>

## CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Interpretación de resultados

En la presente sección se interpretan los resultados obtenidos a partir del cuestionario aplicado, con el propósito de responder al problema principal y a los problemas secundarios de la investigación. Esta interpretación permitirá analizar cómo se manifiesta la desnaturalización de los contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023, así como identificar los factores que originan esta problemática y evaluar la forma en que dicho juzgado aplica dicho principio para reconocer vínculos laborales reales.

#### 4.1.1 Fichas de análisis documental

*Cuadro 1 Ficha documental N° 1*

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01129-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	5 de abril de 2023
Demandante	Wilbert Alejandro Ramos Cuadros
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Derechos laborales – Reposición por despido incausado
<b>Pretensión principal</b>	Reposición laboral, desnaturalización de contratos verbales y órdenes de servicio
Marco normativo aplicado	- Decreto Legislativo N.º 728 (LPCL) - Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades) - Art. 4, 10, 22, 42 del TUO del D. Leg. 728 - Principio de primacía de la realidad
Derechos fundamentales invocados	Derecho al trabajo, estabilidad laboral, debido proceso laboral
Hechos relevantes	Contratos verbales y por orden de servicio ocultaban relación laboral continua y subordinada. Despido sin causa (30/09/2022).
Argumentos del juez	- Existió relación subordinada, remunerada y continua. - Aplicación del principio de primacía de la realidad. - Desnaturalización de contratos. - Falta de causa justa para el despido (inca usado).
<b>Resultado del proceso</b>	- Fundada la demanda. - Reconocido vínculo laboral a plazo indeterminado (D. Leg.

	728). - Orden de reposición del trabajador.
Relevancia para la tesis	Confirma que el juzgado protege derechos fundamentales al ordenar la reposición cuando se acredita despido incausado en el marco del D. Leg. 728.

Cuadro 2 Ficha documental N° 2

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	00968-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	2 de mayo de 2023.
Demandante	Susana Margot Gutiérrez Contreras.
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Incumplimiento de disposiciones y normas laborales.
<b>Pretensión principal</b>	Desnaturalización de contratos verbales y órdenes de servicio (periodos: 10/05/2022–31/05/2022 y 08/06/2022–31/08/2022). Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo el <b>Decreto Legislativo N° 728</b> .
Pretension accesoria	Reposición laboral por despido incausado (31/08/2022). Pago de costas y costos del proceso.
Marco normativo aplicado	- Decreto Legislativo N.º 728 (LPCL) - Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades) - Art. 4, 10, 22, 42 del TUO del D. Leg. 728 - Principio de primacía de la realidad
Derechos fundamentales invocados	Derecho al trabajo, estabilidad laboral, debido proceso laboral, Protección contra despidos arbitrarios
Hechos relevantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La demandante laboró como Policía Municipal bajo contratos verbales y órdenes de servicio, con funciones continuas y subordinadas.</li> <li>• La Municipalidad cambió la denominación del cargo a "Técnico Verificador" para evadir obligaciones laborales.</li> <li>• Despido verbal sin causa justificada el 31/08/2022.</li> </ul>
<b>Argumentos del juez</b>	<p><b>Relación laboral probada:</b> Subordinación, remuneración y continuidad en las labores (actas, informes y pruebas documentales).</p> <p><b>Aplicación del principio de primacía de la realidad:</b> Las órdenes de servicio encubrían una relación laboral permanente.</p> <p><b>Despido incausado:</b> No se acreditó causal legal para la terminación del vínculo.</p> <p><b>Régimen laboral aplicable:</b> Los obreros están bajo el D. Leg. 728 (régimen privado), según el artículo 37° de la Ley 27972.</p>
Resultado del proceso	- Fundada la demanda. - Reconocido vínculo laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728).

	- Orden de reposición en el cargo de Policía Municipal en un plazo de 5 días..
Relevancia para la tesis	<p>Desnaturalización de contratos atípicos: Las órdenes de servicio no pueden negar derechos laborales cuando existe subordinación y continuidad.</p> <p>Protección de obreros : Su régimen es privado (D. Leg. 728), no administrativo.</p> <p><b>Vulnerabilidad del trabajador:</b> Caso típico de simulación contractual para evitar beneficios laborales.</p> <p><b>Lineamiento para casos similares:</b> Reafirma la obligación de aplicar el <b>principio de primacía de la realidad</b> y la <b>presunción de plazo indeterminado</b> (art. 4° D. Leg. 728).</p> <p><i>Los contratos verbales y órdenes de servicio que encubren relaciones laborales reales deben desnaturalizarse para proteger los derechos fundamentales del trabajador</i></p>

Cuadro 3 Ficha documental N° 3

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01098-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	30 de mayo de 2023
Demandante	Sonia Pareja Cueva
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Desnaturalización de contrato y derechos laborales
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desnaturalización de contratos verbales (01/09/2014–14/01/2016)</li> <li>- Invalidez de contratos CAS (15/01/2016–31/10/2022)</li> <li>- Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728)</li> </ul>
Pretension accesoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión en planilla única de remuneraciones</li> <li>- Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, asignación familiar, escolaridad, indemnización vacacional)</li> </ul>
Marco normativo aplicado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decreto Legislativo N.º 728 (LPCL)</li> <li>- Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades)</li> <li>- Art. 4, 10, 22, 42 del TUO del D. Leg. 728</li> <li>- Principio de primacía de la realidad</li> </ul>
Derechos fundamentales invocados	Derecho al trabajo, estabilidad laboral, debido proceso laboral
Hechos relevantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos verbales como "Obrera Eventual" (2014–2016)</li> <li>- Contratos CAS como "Trabajadora de Limpieza Pública" (2016–2022)</li> <li>- Funciones: Limpieza de quebradas, recolección de residuos sólidos</li> </ul>

<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subordinación, remuneración y continuidad (labores permanentes)</li> <li>- Contratos verbales válidos (Art. 4° D. Leg. 728)</li> <li>- Los contratos CAS encubrían relación laboral permanente</li> <li>- Obreros están bajo el D. Leg. 728 (Art. 37° Ley 27972)</li> <li>- CAS celebrados con fraude a la ley (no aplicables a obreros )</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728) desde 01/09/2014</li> <li>- <b>Invalidez de contratos CAS (2016–2022)</b></li> <li>- <b>Inclusión en planilla</b> y pago de beneficios sociales (S/46,489.90).</li> <li>- CTS: S/13,208.19</li> <li>- Gratificaciones: S/22,810.52</li> <li>- Indemnización vacacional: S/1,175.19</li> <li>- Asignación familiar: S/6,896.00</li> <li>- Escolaridad: S/3,200.00</li> </ul>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invalidez de contratos CAS para obreros (régimen privado obligatorio)</li> <li>- Protección integral de beneficios sociales</li> <li>- Sienta precedente contra la precarización laboral en municipalidades mediante figuras contractuales irregulares</li> </ul>

Cuadro 4 Ficha documental N° 4

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01017-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	31 de enero de 2023
Demandante	Karina Liseth Bejar Garay
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Incumplimiento de disposiciones y normas laborales
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<p>Desnaturalización de contratos de locación de servicios (07/02/2020–31/03/2020) y contrato modal (01/04/2020–actualidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728).  </li> <li>  <b>Pretensión accesoría</b>   - Inclusión en planilla de obreros permanentes.</li> <li>- Pago de costos y costas del proceso.  </li> </ul>
Marco normativo aplicado	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Art. 37° Ley 27972</b> (obreros bajo régimen privado).</li> <li>- <b>D. Leg. 728</b> (LPCL) y su TUO (D.S. 003-97-TR).</li> <li>- <b>Código Civil Art. 1764°</b> (contratos de locación de servicios).</li> <li>- <b>Principio de primacía de la realidad.</b></li> <li>- <b>Jurisprudencia:</b> II Pleno Jurisdiccional Supremo (2014), Casación N° 7277-2016-Moquegua.</li> </ul>

Derechos fundamentales invocados	Derecho al trabajo. - Estabilidad laboral. - Debido proceso
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	Contratación como "Obrero-Sereno" en Subgerencia de Serenazgo (2020–actualidad). - Labores: vigilancia, prevención del delito (proyecto municipal). - Contratos sucesivos (locación de servicios y modal). - Subordinación, horario fijo y uso de uniformes/herramientas .
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	- <b>Subordinación y labores permanentes:</b> Cumple elementos del Art. 4° LPCL (remuneración, personalidad, subordinación). - <b>Fraude a la ley:</b> Contratos temporales encubrían relación laboral permanente. - <b>Aplicabilidad de D. Leg. 728:</b> Obreros deben regirse por régimen privado (Art. 37° Ley 27972). - <b>Jurisprudencia:</b> II Pleno Supremo (2014) y Casación 7277-2016. - <b>Principio de primacía de la realidad:</b> Funciones reales prevalecieron sobre forma contractual
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	- <b>Desnaturalización</b> de contratos temporales (locación de servicios y modal). - <b>Reconocimiento</b> de vínculo laboral indeterminado (D. Leg. 728) desde el 07/02/2020. - <b>Inclusión</b> en planilla de obreros permanentes.
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	- <b>Inaplicabilidad de contratos temporales</b> para obreros (régimen privado obligatorio). - <b>Refuerza precedentes</b> contra simulación contractual en entidades públicas. - <b>Protección de derechos laborales:</b> Subordinación y labores permanentes determinan relación laboral, no la forma del contrato.

Cuadro 5 Ficha documental N° 5

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	00865-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	24 de abril de 2023
Demandante	Jackeline Angela Suarez Tenorio
Demandado	Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno
Materia	Desnaturalización de contrato
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	- Desnaturalización de contratos de locación de servicios y órdenes de servicio (01/04/2022–14/08/2022). - Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728).     <b>Pretensión accesoría</b>   - Reposición laboral como "Guardián Municipal" por despido incausado. - Inclusión en planilla de obreros permanentes.
Marco normativo aplicado	<b>Art. 37° Ley 27972 (obreros bajo régimen privado).</b> <b>- D. Leg. 728 (LPCL) y su TUO (D.S. 003-97-TR).</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Código Civil Art. 1764° (contratos de locación de servicios).</b></li> <li>- <b>Principios: Primacía de la realidad, causalidad laboral, irrenunciabilidad de derechos.</b></li> <li>- <b>Jurisprudencia: II Pleno Jurisdiccional Supremo (2014), Casación N° 7277-2016-Moquegua</b></li> </ul>
Derechos fundamentales invocados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho al trabajo.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> <li>- Debido proceso</li> </ul>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación como "Guardián Municipal" (01/04/2022–14/08/2022) mediante contratos de locación de servicios y órdenes de servicio.</li> <li>- Labores: Vigilancia nocturna, subordinación, uso de uniformes/herramientas .</li> <li>- Despido incausado el 15/08/2022 sin justificación.</li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Subordinación y labores permanentes:</b> Cumple elementos del Art. 4° LPCL (remuneración, personalidad, subordinación).</li> <li>- <b>Fraude a la ley:</b> Contratos civiles encubrían relación laboral permanente.</li> <li>- <b>Aplicabilidad de D. Leg. 728:</b> Obreros bajo régimen privado (Art. 37° Ley 27972).</li> <li>- <b>Principio de primacía de la realidad:</b> Funciones reales prevalecieron sobre forma contractual.</li> <li>- <b>Despido incausado:</b> Falta de causal justificada (Art. 22 D. Leg. 728).</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Desnaturalización</b> de contratos temporales (locación de servicios y órdenes de servicio).</li> <li>- <b>Reconocimiento</b> de vínculo laboral indeterminado (D. Leg. 728) desde el 01/04/2022.</li> <li>- <b>Reposición laboral</b> como Guardián Municipal en 5 días.</li> </ul>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Prohibición de contratos civiles</b> para obreros (régimen privado obligatorio).</li> <li>- <b>Refuerza jurisprudencia</b> contra simulación contractual en entidades públicas.</li> <li>- <b>Protección contra despidos arbitrarios:</b> Superado período de prueba (3 meses).</li> </ul>

Cuadro 6 Ficha documental N° 6

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01225-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	30 de mayo de 2023
Demandante	Gladys Castro Janampa
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Desnaturalización de contrato
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado (D. Leg. 728) por períodos discontinuos (2021-2023).</li> <li>- Inclusión en planilla de obreros permanentes.  </li> <li><b>Pretensión accesoria</b>   - Pago de beneficios sociales:</li> </ul>

	CTS, gratificaciones, asignación familiar e indemnización vacacional (total: S/6,000.39).
Marco normativo aplicado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Art. 37° Ley 27972 (obreros bajo régimen privado).</b></li> <li>- <b>D. Leg. 728 (LPCL) y su TUO (D.S. 003-97-TR).</b></li> <li>- <b>Principios: Primacía de la realidad, causalidad laboral.</b></li> <li>- <b>Jurisprudencia: II Pleno Jurisdiccional Supremo (2014), Casación N° 3195-2013-Cajamarca.</b></li> </ul>
Derechos fundamentales invocados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> <li>- Protección contra despidos arbitrarios.</li> </ul>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación verbal como "Obrera de Áreas Verdes" (Subgerencia de Ecología y Medio Ambiente) en períodos discontinuos (2021-2023).</li> <li>- Labores: Limpieza y mantenimiento de parques/jardines (proyecto municipal permanente).</li> <li>- Contratos verbales sin formalización escrita.</li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Subordinación y labores permanentes:</b> Cumple elementos del Art. 4° LPCL (remuneración, personalidad, subordinación).</li> <li>- <b>Contratos verbales:</b> Presunción de plazo indeterminado (Art. 4° D. Leg. 728).</li> <li>- <b>Fraude a la ley:</b> Simulación de contratación temporal para evadir obligaciones laborales.</li> <li>- <b>Aplicabilidad de D. Leg. 728:</b> Obreros bajo régimen privado (Art. 37° Ley 27972).</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Reconocimiento</b> de vínculo laboral indeterminado (D. Leg. 728) desde 01/10/2021.</li> <li>- <b>Pago de beneficios sociales:</b> S/4,085.21 (CTS: S/105.77, gratificaciones: S/2,601.44, asignación familiar: S/1,378.00).</li> <li>- <b>Infundada</b> la pretensión por indemnización vacacional.</li> </ul>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Validez de contratos verbales:</b> Presunción de indeterminación en ausencia de contrato escrito.</li> <li>- <b>Protección de obreros :</b> Labores permanentes exigen régimen privado (D. Leg. 728).</li> <li>- <b>Refuerza jurisprudencia</b> contra simulación contractual en entidades públicas.</li> </ul>

Cuadro 7 Ficha documental N° 7

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01060-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	19 de julio de 2023
Demandante	Félix Alanya Cabezas
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Incumplimiento de disposiciones y normas laborales
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	Declarar inválidos los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) del 01/02/2017 al 31/10/2022 Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo D. Leg. 728 <b>Accesoria:</b>

	Inclusión en planilla de obreros permanentes Pago de beneficios sociales por S/29,891.01 (CTS, gratificaciones, asignación familiar, escolaridad)
Marco normativo aplicado	- <b>Art. 37° Ley 27972</b> - <b>D. Leg. 728 (LPCL) y su TUO (D.S. 003-97-TR)</b> - <b>D. Leg. 1057 (CAS)</b> - <b>Jurisprudencia: Casaciones 15100-2014-Cusco, 16795-2014-Arequipa, 15811-2014-Ica.</b>
Derechos fundamentales invocados	- Derecho al trabajo. - Estabilidad laboral. - Protección contra despidos arbitrarios.
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	- (Limpieza Pública)" mediante CAS desde 2017 - Labores permanentes de limpieza pública en la municipalidad - Subordinación, horario fijo y uso de herramientas
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	- Subordinación y labores permanentes cumplen - requisitos del Art. 4° LPCL - Fraude a la ley por uso de CAS para encubrir relación laboral permanente - Obreros deben regirse por D. Leg. 728 según Art. 37° Ley 27972 - Jurisprudencia unificada prohíbe CAS para obreros
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	- Invalidez de los CAS (2017-2022) - Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado bajo D. Leg. 728 <b>Pago de beneficios sociales: S/32,005.47 desglosados en:</b> CTS: S/8,145.47 Gratificaciones: S/15,293.00 Escolaridad: S/2,000.00 Asignación familiar: S/6,567.00
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	- Caso emblemático por antigüedad laboral (5 años) y monto significativo de beneficios adeudados - Alineado con jurisprudencia unificada (Pleno Jurisdiccional Supremo 2014) - Impacto institucional: Obliga a municipalidades a regularizar contrataciones de obreros

Cuadro 8 Ficha documental N° 8

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	00150-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	22 de agosto de 2023
Demandante	David Rodríguez Quispe
Demandado	Municipalidad Provincial de Huamanga
Materia	Incumplimiento de disposiciones y normas laborales
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	- Desnaturalización de contratos de locación de servicios (01/06/2021-31/08/2021) y órdenes de servicio (08/09/2021-31/12/2021) - Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo D. Leg. 728 como Obrero-Policía Municipal

	<p><b>Accesoria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reposición laboral por despido incausado</li> <li>• Pago de costas y costos del proceso</li> </ul>
Marco normativo aplicado	<p>-Art. 37° Ley 27972 (obreros bajo régimen privado)  -D. Leg. 728 (LPCL) y su TUO (D.S. 003-97-TR)  -Art. 1764° Código Civil (contratos de locación de servicios)  -Jurisprudencia: II Pleno Jurisdiccional Supremo (2014), Pleno Laboral 2016</p>
Derechos fundamentales invocados	<p>- Derecho al trabajo.  - Estabilidad laboral.  - Protección contra despidos arbitrarios.</p>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación como "Obrero-Policía Municipal" mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contrato de locación de servicios N° 567-2021 (06-08/2021)</li> <li>○ Órdenes de servicio N° 0003278 y 0004449 (09-12/2021)</li> </ul> </li> <li>• Labores: Control sanitario en mercados (funciones permanentes)</li> <li>• Cambio fraudulento de denominación a "Asistente Técnico" para evadir derechos laborales</li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<p>-Subordinación y labores permanentes: Cumple elementos del Art. 4° LPCL (remuneración, personalidad, subordinación)  -Fraude a la ley: Cambio de denominación para simular contratación temporal  -Applicabilidad de D. Leg. 728: Policías son obreros bajo régimen privado (Art. 37° Ley 27972)  -Principio de primacía de la realidad: Funciones reales prevalecieron sobre forma contractual</p>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<p>-Desnaturalización de contratos temporales (locación de servicios y órdenes de servicio)  -Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado (D. Leg. 728) desde 01/06/2021  -Reposición laboral como Policía Municipal en 5 días</p>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<p>-Naturaleza laboral de policías como obreros  -Prohibición de simular contratos civiles para labores permanentes  -Refuerza aplicación del principio de primacía de la realidad</p>

Cuadro 9 Ficha documental N° 9

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01198-2022-0-0501-JR-LA-01

Fecha de la sentencia	14 de septiembre de 2023
Demandante	Cirilo Gonzales Canchari (trabajador como personal de Serenazgo)
Demandado	Municipalidad Distrital de Acos Vinchos
Materia	Desnaturalización de contrato
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	-Desnaturalización de contratos verbales (01/11/2021-31/03/2022) -Desnaturalización de contratos de locación de servicios (01/04/2022-31/12/2022) <b>Accesorias:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo D.L. 728</li> <li>• Inclusión en planilla de obreros permanentes desde 01/11/2021</li> <li>• Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, bonificación por escolaridad, vacaciones no gozadas) por S/. 6,441.10</li> </ul>
Marco normativo aplicado	<b>Artículo 37° de la Ley 27972</b> (Ley Orgánica de Municipalidades): Establece que los obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728) <b>Artículo 4° del D.L. 728:</b> Presunción de contrato a plazo indeterminado cuando existe prestación personal, remunerada y subordinada <b>Principio de primacía de la realidad:</b> Prevalece la relación real sobre las formas contractuales <b>Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:</b> Reconoce que el servicio de serenazgo es de naturaleza permanente para las municipalidades
Derechos fundamentales invocados	- Derecho al trabajo. - Estabilidad laboral. - Protección contra despidos arbitrarios.
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contratación como "Personal de Serenazgo"</b> mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Contratos verbales</b> (01/11/2021 – 31/03/2022)</li> <li>○ <b>Contratos de locación de servicios</b> (01/04/2022 – 31/12/2022)</li> </ul> </li> <li>• <b>Labores desempeñadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Funciones de <b>seguridad ciudadana</b> (permanentes y esenciales para la municipalidad).</li> </ul> </li> <li>• <b>Fraude a la ley:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uso de contratos temporales para <b>evadir derechos laborales</b>.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<b>Subordinación y labores permanentes:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cumple los elementos del <b>Art. 4° LPCL</b> (remuneración, personalidad, subordinación).</li> </ul> <b>Fraude a la ley:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cambio de modalidad contractual para <b>simular temporalidad</b>.</li> </ul> <b>Aplicabilidad del D.L. 728:</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Obreros</b> están bajo régimen privado (<b>Art. 37° Ley 27972</b>).</li> </ul> <p><b>Principio de primacía de la realidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las <b>funciones reales</b> (permanentes) prevalecen sobre la forma contractual.</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<p><b>-Desnaturalización de contratos temporales</b> (verbales y de locación de servicios).</p> <p><b>-Reconocimiento de vínculo laboral indeterminado (D.L. 728)</b> desde el <b>01/11/2021</b>.</p> <p><b>-Inclusión en planilla de obreros permanentes.</b></p> <p><b>-Pago de beneficios sociales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>CTS:</b> S/ 1,361.11</li> <li>○ <b>Gratificaciones:</b> S/ 2,543.33</li> <li>○ <b>Vacaciones no gozadas:</b> S/ 1,166.67</li> <li>○ <b>Indemnización vacacional:</b> S/ 1,000.00</li> <li>○ <b>Total:</b> <b>S/ 6,071.11</b> (más intereses legales).</li> </ul> <p><b>-Infundada</b> la pretensión por <b>bonificación por escolaridad</b>.</p>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<p>-Naturaleza laboral de policías como obreros</p> <p>-Prohibición de simular contratos civiles para labores permanentes</p> <p>-Refuerza aplicación del principio de primacía de la realidad</p>

Cuadro 10 Ficha documental N° 10

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	01265-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	11 de octubre de 2023
Demandante	Carlos Antonio Prado Vásquez (Personal de Serenazgo)
Demandado	Municipalidad Distrital de San Juan Bautista
Materia	Desnaturalización de contrato (órdenes de servicio) y reconocimiento de relación laboral
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<p>-Desnaturalización de órdenes de servicio (27/04/2022 – 30/12/2022).</p> <p>-Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. 728.</p> <p><b>Accesoria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión en planilla de obreros permanentes desde el 27/04/2022.</li> <li>• Pago de beneficios sociales:</li> <li>• CTS</li> <li>• Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad)</li> <li>• Vacaciones no gozadas</li> <li>• Indemnización vacacional</li> </ul>
Marco normativo aplicado	<b>Artículo 37° de la Ley 27972</b> (Ley Orgánica de Municipalidades): Establece que los obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728)

	<p><b>Artículo 4° del D.L. 728:</b> Presunción de contrato a plazo indeterminado cuando existe prestación personal, remunerada y subordinada</p> <p><b>Principio de primacía de la realidad:</b> Prevalece la relación real sobre las formas contractuales</p> <p><b>Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:</b> Reconoce que el servicio de serenazgo es de naturaleza permanente para las municipalidades</p>
Derechos fundamentales invocados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> <li>- Protección contra despidos arbitrarios.</li> </ul>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contratación mediante órdenes de servicio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Orden N° 0000605 (27/04/2022, 90 días).</li> <li>○ Orden N° 0002121 (02/08/2022, 75 días).</li> <li>○ Orden N° 0002886 (11/11/2022, 48 días).</li> </ul> </li> <li>• <b>Labores desempeñadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Seguridad y vigilancia</b> (funciones permanentes y esenciales para la municipalidad).</li> </ul> </li> <li>• <b>Fraude a la ley:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uso de órdenes de servicio para <b>evadir derechos laborales</b>.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<p><b>Subordinación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ El demandante realizó labores bajo control de un jefe superior.</li> <li>○ Evidenciado en cláusulas como "<i>Otras funciones que determine el jefe inmediato superior</i>".</li> </ul> <p><b>Prestación personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las labores de seguridad son <b>intransferibles y personalísimas</b>.</li> </ul> <p><b>Remuneración:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pagos periódicos como contraprestación por los servicios.</li> </ul> <p><b>Principio de primacía de la realidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las órdenes de servicio <b>simulaban una relación civil</b>, pero la realidad demostró un <b>vínculo laboral</b>.</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Desnaturalización de las órdenes de servicio.</b></li> <li>2. <b>Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado (D.L. 728) desde el 27/04/2022.</b></li> <li>3. <b>Inclusión en planilla de obreros permanentes.</b></li> <li>4. <b>Pago de beneficios sociales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>CTS: S/ 945.00</b></li> <li>○ <b>Gratificaciones: S/ 1,765.80</b></li> <li>○ <b>Vacaciones no gozadas: S/ 810.00</b></li> <li>○ <b>Total: S/ 3,520.80 (más intereses legales).</b></li> </ul> </li> <li>5. <b>Infundada la pretensión por indemnización vacacional (falta de antigüedad suficiente).</b></li> </ol>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	-Naturaleza laboral de policías municipales como obreros

	<p>-Prohibición de simular contratos civiles para labores permanentes</p> <p>-Refuerza aplicación del principio de primacía de la realidad</p>
--	--

Cuadro 11 Ficha documental N° 11

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	00933-2022-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	3 de mayo de 2023
Demandante	Aurea Aucapuella Coras (Obrera - Policía Municipal)
Demandado	Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray
Materia	Invalidez de contratos administrativos de servicios (CAS) y desnaturalización de contratos modales
<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<p>-Invalidez de contratos CAS (04/03/2019 – 31/12/2019).</p> <p>-Desnaturalización de contratos modales (01/01/2020 – actualidad).</p> <p>-Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado bajo D.L. 728.</p> <p>.</p> <p><b>Accesoria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pago de beneficios sociales:</b></li> <li>• CTS</li> <li>• Gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad)</li> <li>• Bonificación por escolaridad</li> <li>• Asignación familiar</li> <li>• Total reclamado: <b>S/ 3,788.11</b></li> <li>• <b>Inclusión en planilla de obreros permanentes.</b></li> <li>• <b>Pago de intereses legales y costas del proceso.</b></li> </ul>
Marco normativo aplicado	<p><b>Artículo 37° de la Ley 27972</b> (Ley Orgánica de Municipalidades): Establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728)</p> <p><b>Artículo 4° del D.L. 728:</b> Presunción de contrato a plazo indeterminado cuando existe prestación personal, remunerada y subordinada</p> <p><b>Principio de primacía de la realidad:</b> Prevalece la relación real sobre las formas contractuales</p> <p><b>Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:</b> Reconoce que el servicio de serenazgo es de naturaleza permanente para las municipalidades</p>
Derechos fundamentales invocados	<p>- Derecho al trabajo.</p> <p>- Estabilidad laboral.</p> <p>- Protección contra despidos arbitrarios.</p>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación inicial: CAS N° 086-2019 (04/03/2019 – 31/12/2019).</li> <li>• Contratación posterior:</li> </ul>

	<p>Contratos modales bajo D.L. 728 (01/01/2020 – actualidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores desempeñadas: Policía Municipal en Subgerencia de Desarrollo Económico (funciones manuales y permanentes).</li> <li>• Fraude a la ley: Uso de CAS y contratos modales para evadir derechos laborales.</li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<p><b>Subordinación:</b> Labores bajo órdenes de la Subgerencia de Desarrollo Económico.</p> <p><b>Prestación personal y remuneración:</b> Servicios intransferibles y pagos periódicos.</p> <p><b>Naturaleza permanente del cargo:</b> Funciones de Policía Municipal son esenciales y continuas.</p> <p><b>Fraude a la ley:</b> Contratos CAS y modales simulaban temporalidad para evitar derechos laborales.</p>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Invalidez de los contratos CAS</b> (04/03/2019 – 31/12/2019).</li> <li>2. <b>Desnaturalización de contratos modales</b> (01/01/2020 – actualidad).</li> <li>3. <b>Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado (D.L. 728)</b> desde el <b>04/03/2019</b>.</li> <li>4. <b>Pago de beneficios sociales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>CTS:</b> S/ 1,158.89</li> <li>○ <b>Gratificaciones:</b> S/ 1,697.08</li> <li>○ <b>Total:</b> <b>S/ 2,855.97</b> (más intereses legales).</li> </ul> </li> <li>5. <b>Inclusión en planilla de obreros permanentes.</b></li> <li>6. <b>Infundada</b> la pretensión por <b>bonificación por escolaridad</b> (falta de antigüedad en enero 2019).</li> </ol>
<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<p>-Naturaleza laboral de policías municipales como obreros</p> <p>-Prohibición de simular contratos civiles para labores permanentes</p> <p>-Refuerza aplicación del principio de primacía de la realidad</p>

Cuadro 12 Ficha documental N° 12

ELEMENTO	CONTENIDO
Órgano jurisdiccional	Juzgado de Trabajo Supraprovincial – Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Expediente	00156-2023-0-0501-JR-LA-01
Fecha de la sentencia	04 de diciembre de 2023
Demandante	Jeison Lino Medina Oré
Demandado	Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno
Materia	Desnaturalización de contrato

<b>PRETENSIÓN PRINCIPAL</b>	<p>Declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y órdenes de servicio desde el 12 de enero de 2022.</p> <p><b>Accesoria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado desde el 12 de enero de 2022.</li> <li>• Reposición laboral en el cargo de "Chofer del Despacho de Alcaldía".</li> <li>• Inclusión en la planilla de obreros permanentes de la Municipalidad</li> </ul>
Marco normativo aplicado	<p><b>Artículo 37° de la Ley 27972</b> (Ley Orgánica de Municipalidades): Establece que los obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728)</p> <p><b>Artículo 4° del D.L. 728:</b> Presunción de contrato a plazo indeterminado cuando existe prestación personal, remunerada y subordinada</p> <p><b>Principio de primacía de la realidad:</b> Prevalece la relación real sobre las formas contractuales</p> <p><b>Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:</b> Reconoce que el servicio de serenazgo es de naturaleza permanente para las municipalidades</p>
Derechos fundamentales invocados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> <li>- Protección contra despidos arbitrarios.</li> </ul>
<b>HECHOS RELEVANTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contratación:</b> El demandante laboró desde el 12 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 mediante contratos de locación de servicios y órdenes de servicio.</li> <li>• <b>Despido:</b> El 03 de enero de 2023, el demandante fue despedido sin causa justificada.</li> <li>• <b>Pruebas Presentadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Certificado de trabajo que acredita la prestación de servicios.</li> <li>○ Órdenes de servicio que demuestran la continuidad y subordinación en las labores.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ARGUMENTOS DEL JUEZ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Subordinación:</b> El demandante realizaba labores bajo órdenes directas de la Municipalidad.</li> <li>• <b>Prestación Personal y Remuneración:</b> Los servicios eran intransferibles y recibía pagos periódicos.</li> <li>• <b>Naturaleza Permanente del Cargo:</b> Las funciones de chofer son esenciales y continuas para la Municipalidad.</li> <li>• <b>Fraude a la Ley:</b> Los contratos civiles simulaban temporalidad para evadir derechos laborales.</li> </ul>
<b>RESULTADO DEL PROCESO</b>	<p><b>Fundada la demanda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Se declara la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 12 de enero de 2022.</li> <li>-Se ordena la reposición del demandante en el cargo de "Chofer del Despacho de Alcaldía".</li> <li>-Se dispone la inclusión del demandante en la planilla de obreros permanentes.</li> </ul>

<b>RELEVANCIA PARA LA TESIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Naturaleza Laboral de Obreros</b> : Refuerza que los obreros deben estar bajo el régimen laboral de la actividad privada.</li> <li>• <b>Prohibición de Simulación Contractual</b>: Evidencia la invalidez de contratos civiles para labores permanentes.</li> <li>• <b>Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad</b>: Destaca la importancia de valorar la realidad sobre las formas contractuales.</li> </ul>
---------------------------------	--

## A. PROBLEMA PRINCIPAL

*Tabla 1 Manifestaciones de la Desnaturalización de Contratos Civiles (Problema Principal)*

Expediente	Tipo de contrato desnaturalizado	Relación laboral encontrada	Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad	Resultado final
01129-2022	Contratos verbales y órdenes de servicio	Obrero municipal - vínculo laboral a plazo indeterminado	Confirmada subordinación, continuidad y remuneración	Reposición laboral
00968-2022	Contratos verbales y órdenes de servicio	Policía Municipal - vínculo laboral a plazo indeterminado	Funciones subordinadas y permanentes prevalecen sobre contratos	Reposición laboral
01098-2022	Contratos verbales y contratos CAS	Obrera de Limpieza Pública - vínculo laboral indeterminado	Fraude en contratos CAS, relación laboral real probada	Inclusión en planilla, beneficios sociales
01017-2022	Contratos de locación de servicios y contrato modal	Sereno municipal - vínculo laboral indeterminado	Actividades permanentes y órdenes directas comprobadas	Reposición laboral
00865-2022	Locación de servicios y órdenes de servicio	Guardián municipal - vínculo laboral indeterminado	Subordinación y dependencia demostrada	Reposición laboral
01225-2022	Contratos verbales	Obrera de áreas verdes - vínculo laboral indeterminado	Relación continua sin contrato escrito, presunción de laboralidad	Inclusión en planilla
01060-2022	Contratos CAS	Obrero de limpieza pública - vínculo laboral indeterminado	Uso indebido de CAS, funciones permanentes	Inclusión en planilla, pago de beneficios

<b>Expediente</b>	<b>Tipo de contrato desnaturalizado</b>	<b>Relación laboral encontrada</b>	<b>Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad</b>	<b>Resultado final</b>
00150-2022	Locación de servicios y órdenes de servicio	Policía municipal - vínculo laboral indeterminado	Subordinación pese a contratos civiles	Reposición laboral
01198-2022	Contratos verbales y locación de servicios	Sereno municipal - vínculo laboral indeterminado	Funciones permanentes bajo dependencia	Inclusión en planilla
01265-2022	Órdenes de servicio	Sereno municipal - vínculo laboral indeterminado	Servicios de seguridad no civil, bajo órdenes	Inclusión en planilla
00933-2022	Contratos CAS y contratos modales	Policía municipal - vínculo laboral indeterminado	Subordinación y continuidad en funciones	Inclusión en planilla
00156-2023	Locación de servicios y órdenes de servicio	Chofer de alcaldía - vínculo laboral indeterminado	Dependencia funcional demostrada	Reposición laboral

La información contenida en la Tabla 1 evidencia que, en todos los expedientes analizados del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023, se identificó la existencia de desnaturalización de contratos civiles. A pesar de haberse formalizado contratos de locación de servicios, órdenes de servicio, contratos verbales o contratos CAS, en la práctica se verificó que los demandantes desempeñaban funciones caracterizadas por subordinación efectiva, continuidad en el servicio y percepción de remuneración periódica, elementos esenciales de una relación laboral bajo el Decreto Legislativo N.º 728.

En todos los casos, la autoridad judicial aplicó correctamente el principio de primacía de la realidad, priorizando los hechos sobre las formas contractuales aparentes. Así, se determinó que las funciones realizadas por los trabajadores eran esenciales para el funcionamiento de las municipalidades y que existía control jerárquico y dependencia económica respecto de las entidades empleadoras.

Como consecuencia de esta aplicación, en la mayoría de los expedientes se dispuso la reposición laboral de los trabajadores despedidos y su inclusión en la planilla de obreros permanentes, así como el reconocimiento de beneficios sociales adeudados.

Se destaca también que en casos donde se usaron contratos CAS o locaciones de servicios para labores permanentes (como en los expedientes 01098-2022, 01060-2022 y 00933-2022), los jueces declararon la invalidez de dichas modalidades por configurarse fraude a la ley laboral.

Estos resultados reflejan una tendencia uniforme en la jurisprudencia local hacia la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, corrigiendo prácticas de simulación contractual utilizadas por entidades públicas para precarizar las condiciones de los trabajadores.

*Tabla 2 Tipos de contrato desnaturalizados*

<b>Tipo de contrato civil desnaturalizado</b>	<b>Número de casos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Ejemplos de expedientes</b>
Contrato de Locación de Servicios	7	58%	01017-2022, 00865-2022, 00150-2022, 00156-2023, 01198-2022, 01265-2022, 01129-2022
Órdenes de Servicio	6	50%	00865-2022, 00150-2022, 00156-2023, 01265-2022, 00968-2022, 01198-2022
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	5	42%	01098-2022, 01060-2022, 00933-2022, 01198-2022, 01098-2022
Contrato Modal (plazo fijo)	3	25%	01017-2022, 00933-2022, 01198-2022
Contratos Verbales	6	50%	01129-2022, 00968-2022, 01225-2022, 01198-2022, 01265-2022, 00865-2022

Nota: En varios casos se combinaron dos o más formas contractuales (por ejemplo, contrato verbal + orden de servicio).

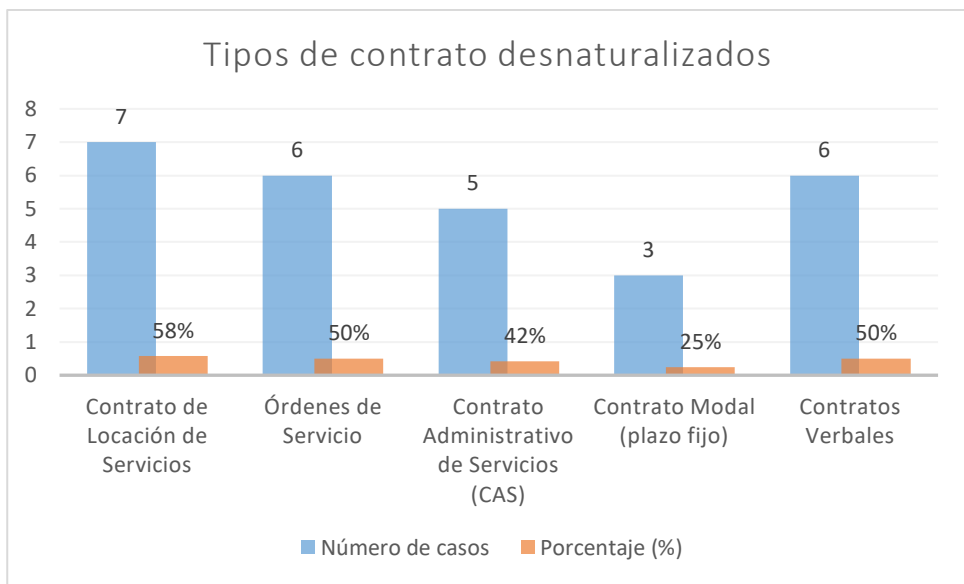


Figura 1 Tipos de contrato desnaturalizados

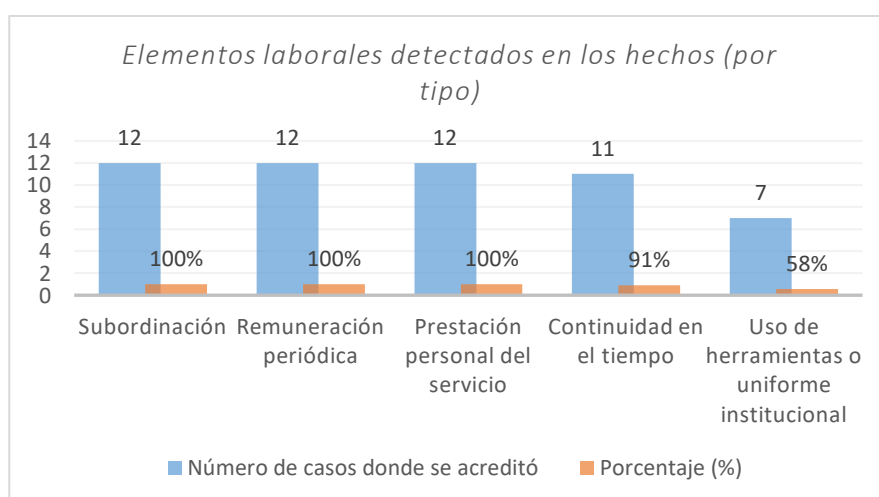
La Tabla 2 y figura 1 revela que el tipo de contrato civil más desnaturalizado en las relaciones laborales de Ayacucho durante el año 2023 fue el contrato de locación de servicios, representando el 58% de los casos analizados. Este tipo de contratación, en principio destinado a la ejecución autónoma de actividades, fue utilizado de manera fraudulenta para encubrir relaciones laborales subordinadas, permanentes y remuneradas. En segundo lugar, los contratos verbales y las órdenes de servicio aparecen con un 50% de incidencia cada uno. La informalidad en la contratación verbal y el uso de órdenes de servicio (generalmente reservadas para servicios ocasionales y autónomos) evidencian una práctica sistemática de evadir las obligaciones laborales formales, afectando derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo.

Asimismo, la desnaturalización de contratos administrativos de servicios (CAS) alcanza el 42% de los expedientes, a pesar de que, por mandato legal, los obreros deben regirse por el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728). Esto revela una utilización inadecuada de la contratación CAS para funciones que debieron estar protegidas bajo la normativa laboral ordinaria. Finalmente, aunque en menor medida, se identificó la desnaturalización de contratos modales de plazo fijo en un 25% de los casos. Estos contratos, diseñados para labores específicas y temporales, fueron igualmente usados para cubrir funciones continuas, configurándose fraude a la

legislación laboral. En conjunto, los datos demuestran un patrón recurrente de utilización irregular de contratos civiles y administrativos para evadir el reconocimiento de relaciones laborales, siendo corregido judicialmente a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad.

*Tabla 3 Elementos laborales detectados en los hechos (por tipo)*

Elemento Laboral	Número de casos donde se acreditó	Porcentaje (%)	Descripción
Subordinación	12	100%	Existencia de órdenes directas, jefatura inmediata, control horario.
Remuneración periódica	12	100%	Pagos mensuales o quincenales fijos a cambio del servicio.
Prestación personal del servicio	12	100%	Servicios intransferibles, realizados exclusivamente por el demandante.
Continuidad en el tiempo	11	91%	Labores ejecutadas de manera ininterrumpida por largos períodos (más de 3 meses).
Uso de herramientas o uniforme institucional	7	58%	El trabajador utilizaba bienes de la municipalidad (uniformes, vehículos, herramientas).



*Figura 2 Elementos laborales detectados en los hechos (por tipo)*

La información consignada en la Tabla 3 muestra que en el 100% de los casos analizados se acreditaron tres elementos esenciales de una relación laboral real: subordinación, remuneración periódica y prestación personal del servicio. Estos elementos fueron fundamentales para que el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplicara el principio de primacía de la realidad y reconociera la existencia de vínculos laborales ocultos tras contratos civiles.

La subordinación se evidenció a través de órdenes directas, control de asistencia, y supervisión jerárquica; mientras que la remuneración periódica confirmó que los pagos no eran esporádicos ni por obra determinada, sino que se trataba de salarios mensuales o quincenales. Del mismo modo, la prestación personal —dado que las funciones no podían ser delegadas ni sustituidas por terceros— demostró el carácter dependiente de la relación.

Por su parte, el elemento de continuidad en el tiempo se acreditó en el 91% de los casos, demostrando que los servicios prestados no fueron eventuales ni accidentales, sino permanentes y necesarios para las actividades ordinarias de las entidades. Finalmente, el uso de herramientas o uniformes institucionales estuvo presente en un 58% de los casos, reforzando la integración del trabajador a la estructura organizativa del empleador, lo que debilitó aún más la pretendida autonomía invocada en los contratos civiles.

Estos resultados confirman que la apariencia formal de los contratos no correspondía con la realidad de las prestaciones, justificando así la intervención judicial para desnaturalizar los contratos civiles y proteger los derechos laborales vulnerados.

*Tabla 4 Resultados del proceso judicial*

<b>Resultado judicial</b>	<b>Número de casos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Reposición laboral en el cargo	8	67%
Inclusión en planilla de obreros permanentes	10	83%
Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, etc.)	9	75%
Nulidad de despido incausado	6	50%

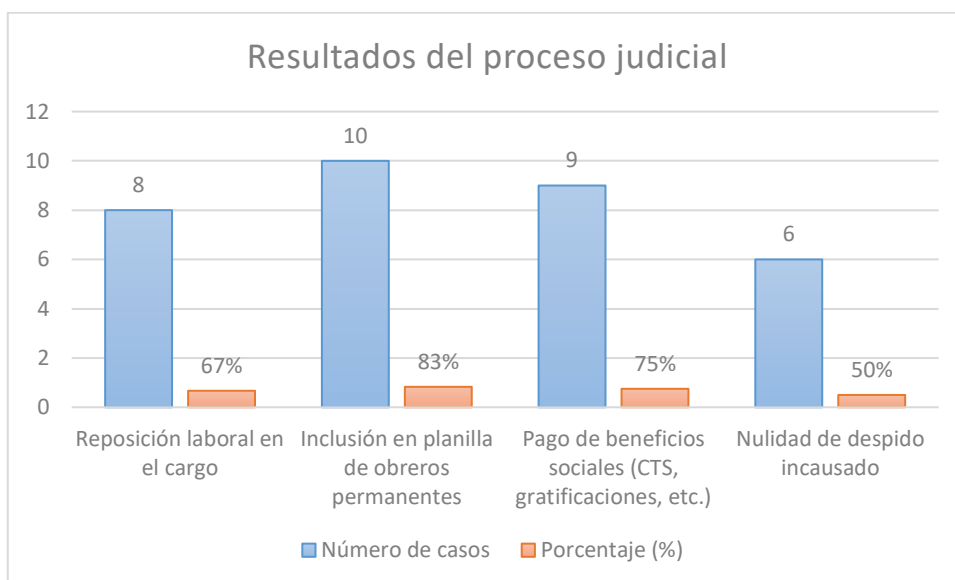


Figura 3 Resultados del proceso judicial

La Tabla 4 y figura 3 muestra que, como consecuencia de la aplicación del principio de primacía de la realidad, los jueces del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho resolvieron mayoritariamente a favor de los trabajadores en los procesos analizados. En el 83% de los casos se ordenó la inclusión en planilla de obreros permanentes, reafirmando la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Asimismo, en el 75% de los expedientes se dispuso el pago de beneficios sociales tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones truncas, reconociendo derechos laborales que habían sido negados por el uso irregular de contratos civiles.

Respecto a la reposición laboral en el cargo, esta fue ordenada en el 67% de los procesos, como medida de reparación frente al despido incausado o fraudulento. No obstante, en el 50% de los casos se declaró expresamente la nulidad del despido incausado, confirmando la falta de una causa justa para la terminación del vínculo laboral, conforme lo exige el artículo 22 del Decreto Legislativo N.º 728.

## B. PRIMER PROBLEMA SECUNDARIO

Tabla 5 Factores que Originan la Desnaturalización de Contratos (Primer Problema Secundario)

Factor identificado	Expedientes donde se evidencia	Explicación
Uso de contratos de locación de servicios para funciones permanentes	01017-2022, 00865-2022, 00150-2022, 00156-2023	Contratos civiles fueron usados para actividades que requieren subordinación y continuidad.
Celebración de contratos verbales sin formalidad	01129-2022, 00968-2022, 01225-2022	No existía contrato escrito pese a labores permanentes.
Aplicación indebida de contratos CAS a obreros	01098-2022, 01060-2022, 00933-2022	Contratos CAS fueron usados en violación del régimen privado que corresponde a obreros municipales.
Simulación contractual cambiando la denominación del cargo	00968-2022, 00150-2022	Se modificaban cargos para aparentar servicios no subordinados.
Fraude a la ley para evitar beneficios laborales	Todos los casos	Uso de modalidades contractuales para negar derechos laborales fundamentales como CTS, gratificaciones y estabilidad.

La Tabla 5 revela que la desnaturalización de contratos civiles en las municipalidades de Ayacucho durante el año 2023 se originó por una serie de prácticas irregulares sistemáticas. El factor más recurrente fue el uso de contratos de locación de servicios para cubrir funciones permanentes, evidenciado en los expedientes 01017-2022, 00865-2022, 00150-2022 y 00156-2023. Estas contrataciones, en apariencia civiles, encubrían actividades propias de un régimen laboral subordinado.

Asimismo, se detectó la celebración de contratos verbales sin formalidad escrita, como se aprecia en los casos 01129-2022, 00968-2022 y 01225-2022, vulnerando los principios de seguridad jurídica y estabilidad laboral. Otro factor grave fue la aplicación indebida de contratos CAS a obreros, contraviniendo el artículo 37° de la Ley N.º 27972, que impone el régimen de actividad privada para estos trabajadores. Este patrón se observó en los expedientes 01098-2022, 01060-2022 y 00933-2022. También se constató la simulación contractual mediante el cambio de denominación de cargos, práctica orientada a aparentar independencia laboral y evitar el reconocimiento de

derechos, como ocurrió en los casos 00968-2022 y 00150-2022. Finalmente, en todos los casos analizados, se identificó un fraude a la ley cuyo objetivo era eludir obligaciones laborales, especialmente el pago de beneficios como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, asignación familiar y la estabilidad laboral.

*Tabla 6 Criterios usados por el juez para aplicar la primacía de la realidad*

<b>Criterio jurídico aplicado</b>	<b>Descripción</b>	<b>Número de sentencias donde se usó</b>	<b>Ejemplos de expedientes</b>
Subordinación efectiva	Existencia de órdenes directas, jefatura y control de labores	12	Todos los expedientes
Continuidad de servicios	Prestación de labores sin interrupción o en periodos prolongados	11	01017-2022, 00968-2022, 01225-2022, etc.
Remuneración periódica	Pago quincenal o mensual fijo a favor del trabajador	12	Todos los expedientes
Funciones esenciales para la entidad	Actividades que forman parte del giro permanente de la municipalidad	10	00865-2022, 01017-2022, 00156-2023, etc.
Uso de medios o bienes de la institución	Herramientas, uniformes, vehículos	7	00968-2022, 00150-2022, 00865-2022, etc.

La Tabla 6 evidencia que, en la totalidad de los casos analizados, el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplicó de manera consistente criterios jurídicos derivados del principio de primacía de la realidad para resolver las controversias laborales. El criterio de subordinación efectiva —la existencia de órdenes directas, control de labores y dependencia jerárquica— se acreditó en el 100% de los expedientes, siendo el principal fundamento para desvirtuar la naturaleza civil de los contratos impugnados.

Asimismo, en el 91% de las sentencias se demostró la continuidad en la prestación de servicios, reflejando que las labores desempeñadas no eran ocasionales ni accidentales, sino de carácter permanente. Igualmente, el criterio de remuneración periódica estuvo presente en la totalidad de los casos, confirmando que los trabajadores

percibían pagos regulares equivalentes a salarios y no retribuciones por servicios independientes.

El análisis de la naturaleza de las funciones evidenció que en el 83% de los expedientes los trabajadores realizaban actividades esenciales para el funcionamiento de las municipalidades, desvirtuando así cualquier supuesto de autonomía propia de los contratos civiles. Finalmente, el uso de medios o bienes de la entidad —como uniformes, herramientas o vehículos institucionales— se constató en el 58% de los casos, reforzando la tesis de integración organizacional del trabajador al empleador.

*Tabla 7 Medios probatorios valorados para aplicar la primacía de la realidad*

<b>Tipo de prueba admitida</b>	<b>Ejemplos concretos</b>	<b>Sentencias donde aparece</b>
Testimonios de subordinación y control	Declaraciones de jefes inmediatos y compañeros de trabajo	00968-2022, 00150-2022
Documentos internos (actas, órdenes internas)	Actas de asignación de funciones, informes laborales	01098-2022, 00156-2023
Contratos civiles y órdenes de servicio cuestionadas	Documentos que, aunque civiles, prueban subordinación	00865-2022, 01198-2022
Certificados de trabajo y boletas de pago	Acreditan la existencia de pagos periódicos	01225-2022, 01060-2022
Fotos, uniforme, uso de herramientas	Demostración de subordinación material	01017-2022, 00968-2022

La Tabla 7 muestra que, para la aplicación del principio de primacía de la realidad, el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho valoró un conjunto diverso de medios probatorios, tanto documentales como testimoniales. Destacan los testimonios de subordinación y control, presentados por jefes inmediatos y compañeros de trabajo, los cuales fueron esenciales para acreditar la existencia de órdenes y supervisión directa en casos como los expedientes 00968-2022 y 00150-2022. Asimismo, los documentos internos como actas de asignación de funciones y órdenes internas (01098-2022, 00156-2023) reforzaron la evidencia de que los trabajadores cumplían actividades permanentes bajo dirección jerárquica.

También se valoraron contratos civiles y órdenes de servicio que, aunque formalmente presentados como civiles, evidenciaban subordinación real (00865-2022,

01198-2022). En complemento, certificados de trabajo y boletas de pago demostraron la existencia de una remuneración periódica fija (01225-2022, 01060-2022), característica esencial de la relación laboral. Finalmente, en casos como 01017-2022 y 00968-2022, se utilizó prueba material como fotos, uniformes y uso de herramientas de propiedad municipal para probar la subordinación práctica del trabajador.

*Tabla 8 Resultados concretos de aplicar la primacía de la realidad*

<b>Aplicación de la primacía de la realidad</b>	<b>Consecuencia procesal</b>	<b>Número de casos</b>	<b>Ejemplos</b>
Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado	Orden de inclusión en planilla bajo el D. Leg. 728	12	Todos los expedientes
Declaración de invalidez de contratos civiles o CAS	Contratos civiles declarados ineficaces	10	01098-2022, 00150-2022, 01265-2022
Reposición en el cargo ocupado	Orden expresa de reintegro al cargo	8	00968-2022, 00150-2022, 01129-2022
Pago de beneficios laborales adeudados	CTS, gratificaciones, vacaciones no gozadas, etc.	9	01060-2022, 01225-2022

La Tabla 8 evidencia que la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho tuvo efectos procesales contundentes y favorables para los trabajadores afectados. En el 100% de los casos, la principal consecuencia fue el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, lo que implicó la orden de inclusión en planilla bajo el régimen de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N.º 728. Además, en el 83% de los expedientes se declaró la invalidez de los contratos civiles o contratos administrativos de servicios (CAS), tras comprobarse que eran utilizados para encubrir relaciones laborales reales, como se observó en los casos 01098-2022, 00150-2022 y 01265-2022.

Asimismo, en el 67% de los procesos se ordenó expresamente la reposición de los trabajadores en sus cargos, reafirmando el derecho constitucional a la estabilidad laboral frente a despidos arbitrarios o simulados. Por otro lado, en el 75% de las sentencias se dispuso el pago de beneficios laborales adeudados, incluyendo la

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones truncas, restituyendo así íntegramente los derechos económicos vulnerados.

## B. SEGUNDO PROBLEMA SECUNDARIO

*Tabla 9 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad (Segundo Problema Secundario)*

<b>Criterio Aplicado</b>	<b>Expedientes donde se verifica</b>	<b>Descripción</b>
Subordinación demostrada por órdenes, control y supervisión directa	Todos los expedientes	Se comprobó la existencia de órdenes directas, supervisión y cumplimiento de horarios.
Continuidad y permanencia de las funciones	Todos los expedientes	Las funciones realizadas eran esenciales y continuas en las entidades .
Remuneración periódica a cambio de servicios personales	Todos los expedientes	Pagos periódicos recibidos a título de contraprestación por los servicios.
Presunción de contrato a plazo indeterminado	Expedientes de contratos verbales (01129-2022, 00968-2022, 01225-2022)	Ante falta de contrato escrito, se presume relación laboral permanente.
Invalidez de los contratos civiles frente a la realidad laboral	Todos los expedientes	Los contratos de locación de servicios, órdenes de servicio y CAS fueron declarados inválidos o desnaturalizados.

La Tabla 9 demuestra que el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplicó de forma sistemática y coherente el principio de primacía de la realidad en todos los casos analizados. En primer lugar, en la totalidad de los expedientes se acreditó la subordinación efectiva a través de órdenes directas, control de actividades y supervisión laboral, evidenciando una relación de dependencia propia de un contrato de trabajo y no de un contrato civil.

Asimismo, se verificó la continuidad y permanencia de las funciones, ya que los trabajadores cumplían labores esenciales para las municipalidades de manera ininterrumpida, descartándose la naturaleza eventual o temporal que justificaría un contrato civil. También, en todos los casos se comprobó la remuneración periódica a

cambio de servicios personales, característica inherente a las relaciones laborales regulares, donde el trabajador percibe ingresos fijos a cambio de su prestación personal.

Particularmente, en los expedientes relacionados con contratos verbales (01129-2022, 00968-2022, 01225-2022), los jueces aplicaron la presunción de contrato a plazo indeterminado al no existir documentos escritos que justificaran una modalidad especial o temporal, conforme a los principios de protección del trabajador establecidos en el régimen laboral peruano.

Finalmente, en todos los expedientes se procedió a la invalidez o desnaturalización de los contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicio y contratos CAS), priorizando la realidad de los hechos sobre las formas contractuales. Esta actuación judicial reafirma el rol protector del Derecho Laboral y la vigencia práctica del principio de primacía de la realidad como instrumento de justicia social.

*Tabla 10 Principales formas de aplicar la primacía de la realidad*

<b>Forma de aplicación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Expedientes relevantes</b>
Análisis de subordinación efectiva	Comprobación de órdenes, control de tareas, asistencia obligatoria	01129-2022, 00968-2022, 01017-2022
Verificación de continuidad en el servicio	Permanencia en funciones esenciales sin interrupción relevante	01225-2022, 00865-2022, 01265-2022
Examen de la naturaleza de las funciones realizadas	Labores vitales y permanentes para la municipalidad	01098-2022, 01060-2022, 00933-2022
Identificación de pagos periódicos como salario	Remuneraciones mensuales constantes, no honorarios esporádicos	01198-2022, 00156-2023, 01060-2022
Desestimación de la apariencia del contrato civil	Predominio de los hechos sobre los documentos formales	00150-2022, 01265-2022, 00865-2022

La Tabla 10 muestra que el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplicó el principio de primacía de la realidad mediante diversas estrategias jurídicas complementarias. La subordinación efectiva —comprobada mediante órdenes, control de tareas y asistencia obligatoria— fue un criterio transversal en expedientes como el

01129-2022 y el 00968-2022. Asimismo, la continuidad en el servicio y el carácter esencial de las funciones desempeñadas fortalecieron el reconocimiento del vínculo laboral, como se observó en expedientes 00865-2022 y 01098-2022. La identificación de pagos periódicos como salarios y la desestimación de las formas contractuales aparentes completaron el análisis, priorizando los hechos sobre las formas, con lo cual se corrigió judicialmente la simulación contractual destinada a desconocer derechos laborales.

*Tabla 11 Elementos fácticos verificados por el Juez*

<b>Elemento de hecho comprobado</b>	<b>Importancia jurídica</b>	<b>Sentencias donde se verificó</b>
Ejecución de funciones bajo órdenes jerárquicas	Confirma la subordinación necesaria para relación laboral	Todos los expedientes
Labores desempeñadas de manera personalísima	Rechaza la posibilidad de terceros o sustitución	01129-2022, 00968-2022, 01225-2022
Uso de bienes municipales (uniformes, herramientas)	Prueba de integración al aparato organizacional del empleador	01017-2022, 00865-2022, 01198-2022
Pago constante y periódico	Indica remuneración laboral, no pago por obra civil aislada	00156-2023, 01060-2022, 00933-2022
Permanencia prolongada en el puesto	Configura estabilidad laboral, incompatible con servicios eventuales	01265-2022, 01098-2022, 00150-2022

La Tabla 11 demuestra que en todos los casos analizados el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho verificó elementos fácticos clave que permitieron acreditar la existencia de una relación laboral real. La ejecución de funciones bajo órdenes jerárquicas fue constante en todos los expedientes, confirmando la subordinación indispensable para configurar un contrato de trabajo. Del mismo modo, la prestación personalísima del servicio, sin posibilidad de delegación, reforzó esta subordinación en expedientes como el 01129-2022 y 00968-2022. El uso de bienes municipales (uniformes, herramientas) probó la integración del trabajador en la estructura organizativa del empleador. Asimismo, el pago constante y periódico demostró que las remuneraciones no eran propias de servicios civiles eventuales. Finalmente, la permanencia prolongada en el puesto evidenció la existencia de una relación estable y

subordinada, incompatible con un contrato de naturaleza civil. Estos elementos ratificaron la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad en favor de los trabajadores

*Tabla 12 Principales efectos procesales de la aplicación del principio*

<b>Resultado concreto tras aplicar primacía de la realidad</b>	<b>Número de casos</b>	<b>Expedientes ejemplo</b>
Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado	12 de 12 casos	Todos
Orden de reposición laboral inmediata	8 de 12 casos	00968-2022, 00150-2022, 00865-2022
Inclusión en planilla de obreros permanentes	10 de 12 casos	01017-2022, 01129-2022, 01225-2022
Pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones)	9 de 12 casos	01060-2022, 01198-2022, 01265-2022
Declaración de invalidez de contratos civiles y CAS	10 de 12 casos	01098-2022, 00933-2022, 00150-2022

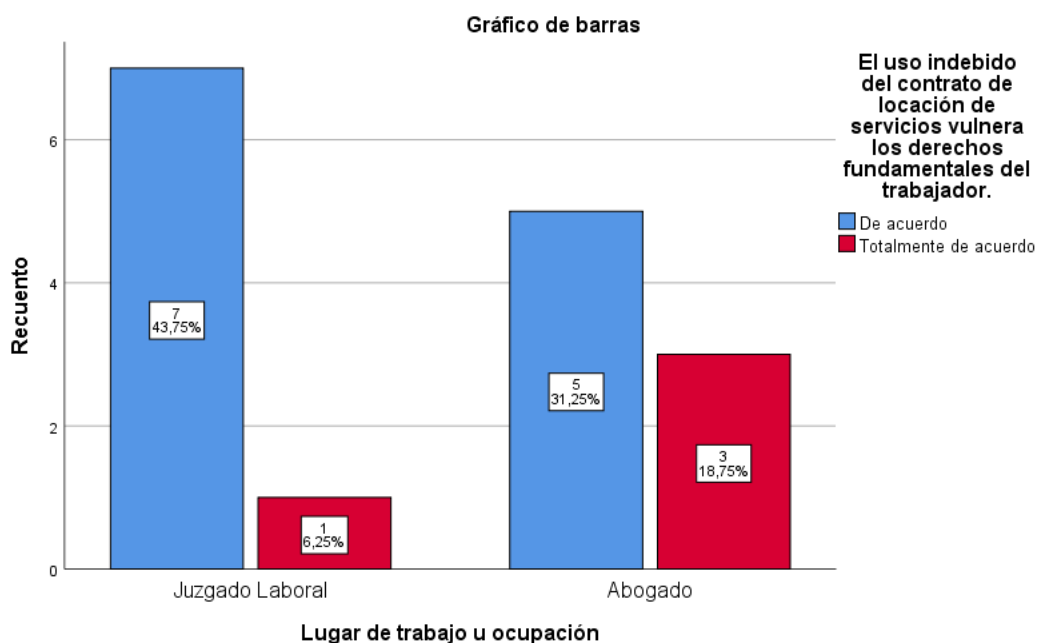
La Tabla 12 evidencia que la aplicación del principio de primacía de la realidad generó efectos procesales uniformes y favorables a los trabajadores en todos los casos estudiados. El reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado se dio en el 100% de los expedientes, consolidando el derecho a la estabilidad laboral de los demandantes. Además, en el 83% de los casos se ordenó la inclusión en planilla de obreros permanentes, garantizando la protección plena de sus derechos laborales conforme al régimen de la actividad privada. En el 67% de los expedientes, se dispuso la reposición inmediata en el cargo ocupado, especialmente en aquellos casos donde la relación laboral había sido terminada de manera arbitraria. Por otro lado, en el 75% de los casos, se reconoció el pago de beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones truncas), restituyendo derechos económicos esenciales. Finalmente, en el 83% de los procesos, se declaró la invalidez de los contratos civiles y CAS utilizados de forma fraudulenta. Estos resultados reflejan una actuación judicial orientada a restablecer la justicia laboral y a corregir las prácticas de simulación contractual en las entidades municipales de Ayacucho.

#### 4.1.2 Resultado del cuestionario

Tabla 13 El uso indebido del contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales del trabajador.

Recuento

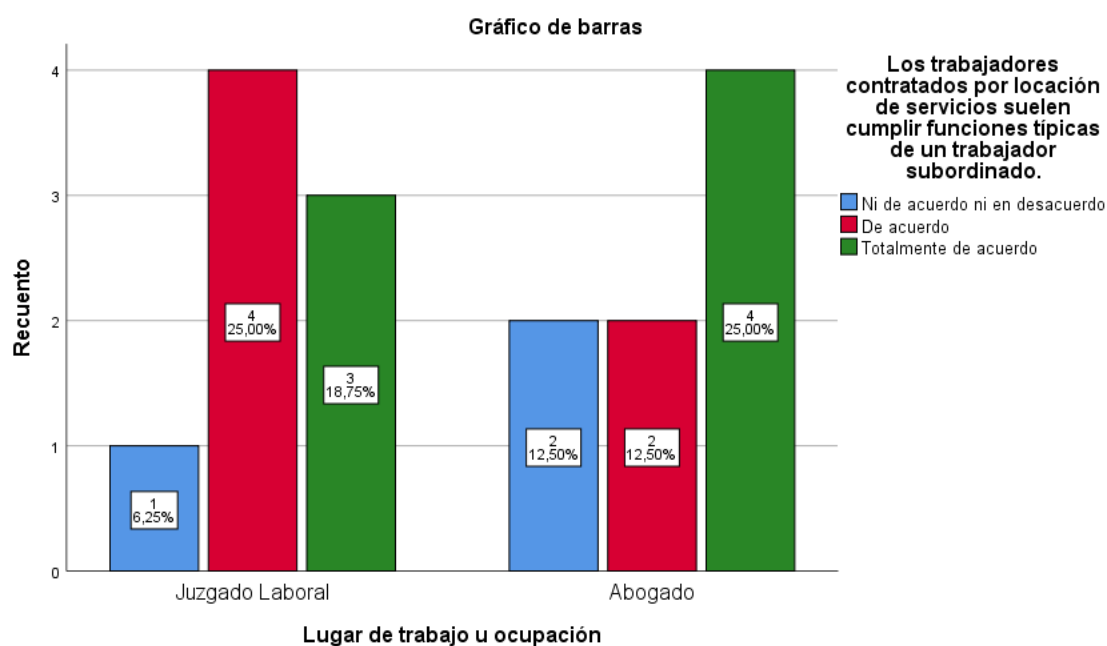
		El uso indebido del contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales del trabajador.		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	7	1	8
	Abogado	5	3	8
Total		12	4	16



La tabla cruzada muestra que, de los 16 encuestados, tanto los trabajadores del Juzgado Laboral como los abogados coinciden en que el uso indebido del contrato de locación de servicios vulnera los derechos fundamentales del trabajador. En el caso del Juzgado Laboral, 7 están de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo; mientras que entre los abogados, 5 están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo. Esto refleja una percepción compartida entre ambos grupos profesionales sobre los efectos negativos de la desnaturalización contractual, con una ligera mayor convicción entre los abogados respecto a la gravedad de la afectación a los derechos fundamentales

Tabla 14 Los trabajadores contratados por locación de servicios suelen cumplir funciones típicas de un trabajador subordinado.

		Los trabajadores contratados por locación de servicios suelen cumplir funciones típicas de un trabajador subordinado.			
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	1	4	3	8
	Abogado	2	2	4	8
Total		3	6	7	16

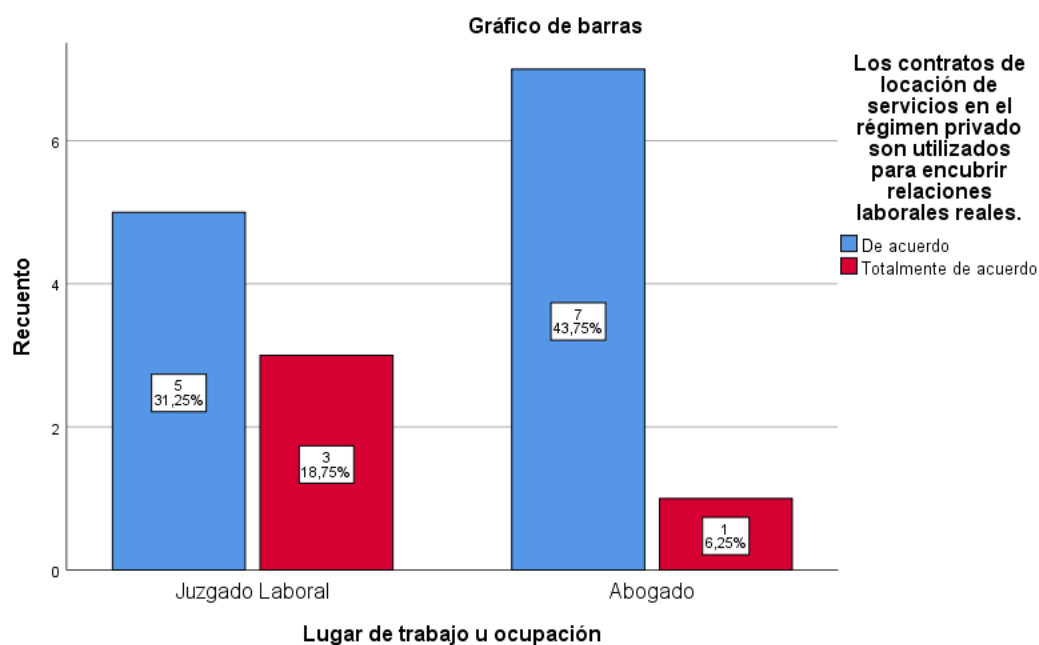


La tabla cruzada revela que la mayoría de los encuestados, tanto del Juzgado Laboral como del grupo de abogados, reconocen que los trabajadores contratados por locación de servicios suelen desempeñar funciones propias de un trabajador subordinado. En el Juzgado Laboral, 4 están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo; entre los abogados, 2 están de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. Solo tres personas se mostraron neutrales. Estos resultados indican una percepción generalizada de que existe una desnaturalización frecuente en el uso de estos contratos, ya que los trabajadores, aunque formalmente contratados como locadores, cumplen tareas bajo subordinación propia de una relación laboral.

Tabla 15 Los contratos de locación de servicios en el régimen privado son utilizados para encubrir relaciones laborales reales.

Recuento

		Los contratos de locación de servicios en el régimen privado son utilizados para encubrir relaciones laborales reales.		
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	5	3	8
	Abogado	7	1	8
Total		12	4	16

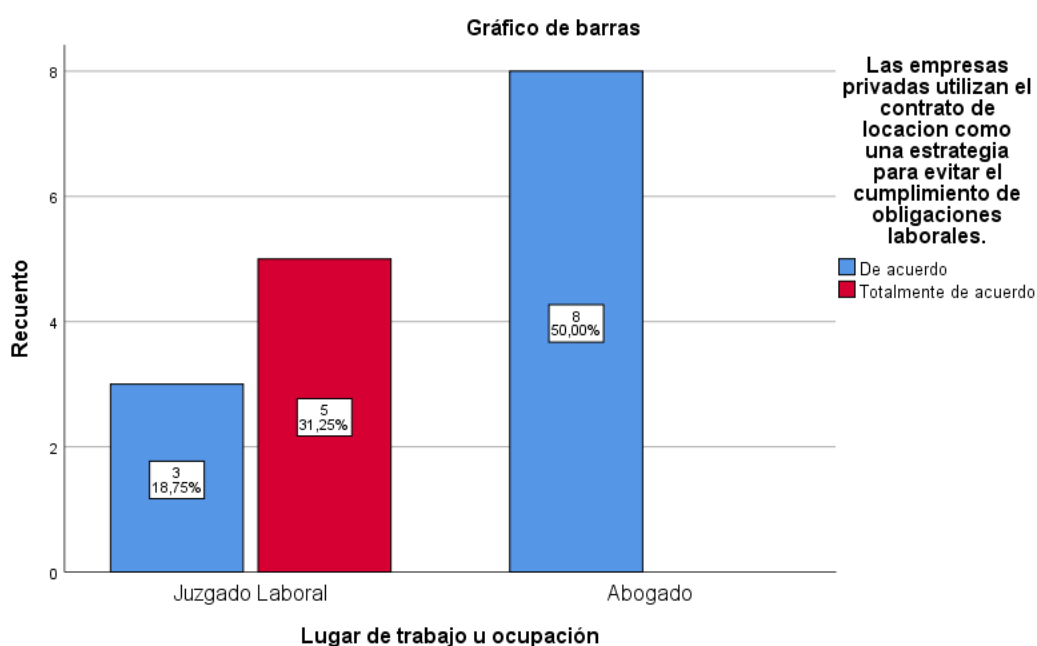


La tabla cruzada evidencia que existe un consenso general entre los encuestados respecto a que los contratos de locación de servicios en el régimen privado son utilizados para encubrir relaciones laborales reales. En el Juzgado Laboral, 5 personas están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo, mientras que entre los abogados, 7 están de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo. Esto demuestra que tanto jueces como abogados reconocen esta práctica como una forma recurrente de desnaturalización contractual, lo que refuerza la preocupación sobre la vulneración de derechos laborales en el sector privado.

Tabla 16 Las empresas privadas utilizan el contrato de locacion como una estrategia para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales.

Recuento

		Las empresas privadas utilizan el contrato de locacion como una estrategia para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales.		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	3	5	8
	Abogado	8	0	8
Total		11	5	16

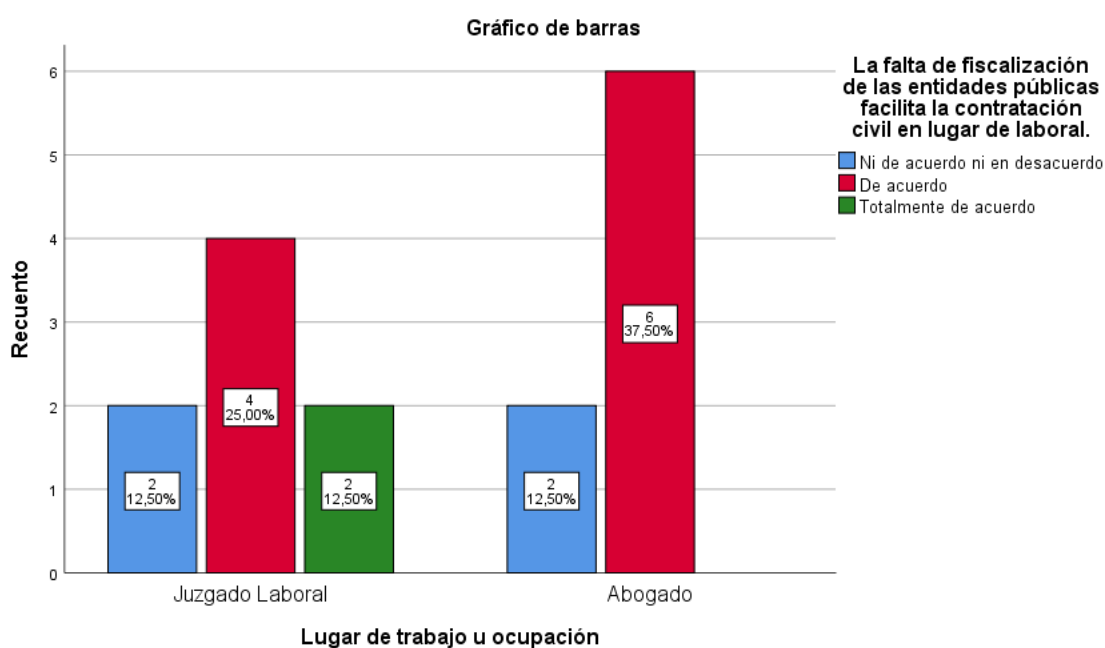


La tabla muestra que la mayoría de los encuestados considera que las empresas privadas utilizan el contrato de locación como una estrategia para eludir sus obligaciones laborales. En el Juzgado Laboral, 3 encuestados están de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo, lo que refleja una percepción crítica más marcada. En cambio, entre los abogados, 8 están de acuerdo pero ninguno manifestó estar totalmente de acuerdo. En conjunto, los resultados evidencian un reconocimiento generalizado de esta práctica evasiva, aunque los jueces laborales la perciben con mayor gravedad que los abogados encuestados.

Tabla 17 La falta de fiscalización de las entidades públicas facilita la contratación civil en lugar de laboral.

Recuento

		La falta de fiscalización de las entidades públicas facilita la contratación civil en lugar de laboral.			Total
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	2	4	2	8
	Abogado	2	6	0	8
Total		4	10	2	16

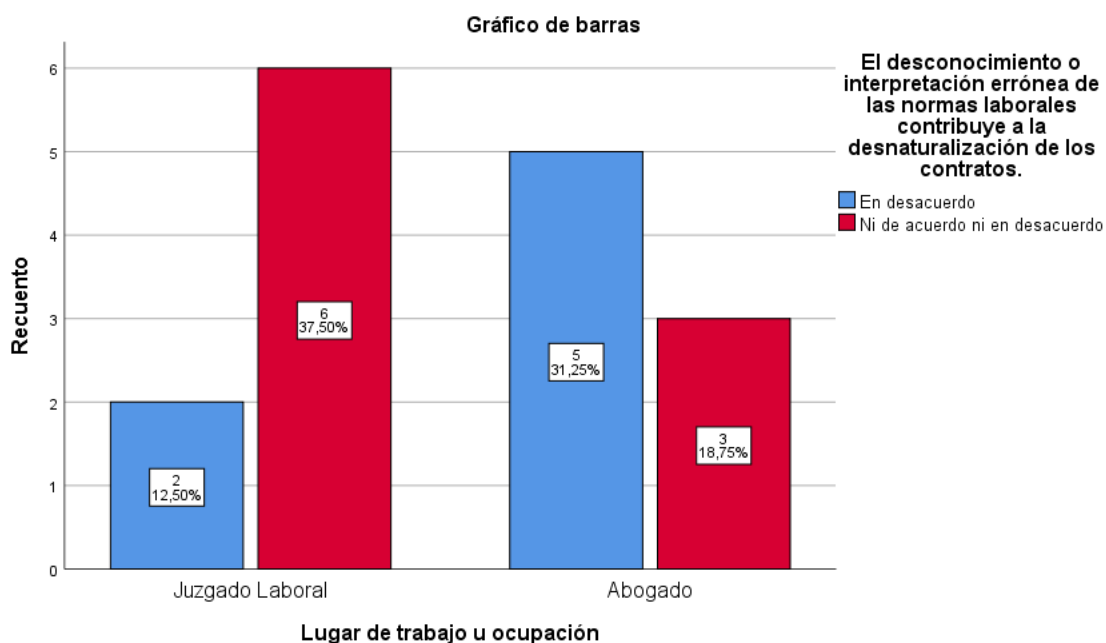


La tabla muestra que la mayoría de los encuestados considera que la falta de fiscalización por parte de las entidades públicas facilita la contratación civil en lugar de la laboral. En el Juzgado Laboral, 4 están de acuerdo y 2 totalmente de acuerdo, mientras que 2 se mantienen neutrales. Entre los abogados, 6 están de acuerdo y 2 se mantienen neutrales, sin opiniones en el nivel de total acuerdo. En general, 12 de los 16 encuestados expresan algún nivel de acuerdo con esta afirmación, lo que indica una percepción compartida sobre la debilidad del control estatal como factor que propicia la desnaturalización de los vínculos laborales.

Tabla 18 El desconocimiento o interpretación errónea de las normas laborales contribuye a la desnaturalización de los contratos.

Recuento

		El desconocimiento o interpretación errónea de las normas laborales contribuye a la desnaturalización de los contratos.		Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado	2	6	8
	Laboral			
	Abogado	5	3	8
Total		7	9	16

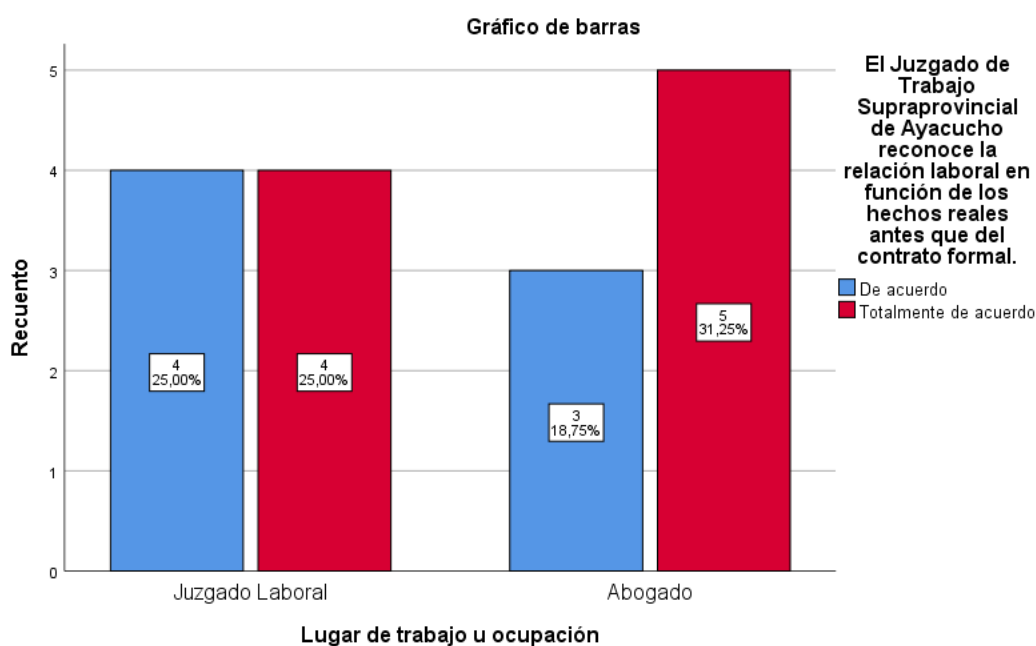


La tabla muestra que la mayoría de los encuestados no considera que el desconocimiento o la interpretación errónea de las normas laborales sea un factor determinante en la desnaturalización de los contratos. En el Juzgado Laboral, 6 se mantienen neutrales y 2 están en desacuerdo; mientras que entre los abogados, 3 son neutrales y 5 están en desacuerdo. En conjunto, 9 de los 16 encuestados adoptan una postura neutral y 7 están en desacuerdo, lo que sugiere que los profesionales perciben que la desnaturalización responde más a decisiones deliberadas que a errores de interpretación normativa.

Tabla 19 El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho reconoce la relación laboral en función de los hechos reales antes que del contrato formal.

Recuento

		El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho reconoce la relación laboral en función de los hechos reales antes que del contrato formal.		
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	4	4	8
	Abogado	3	5	8
Total		7	9	16

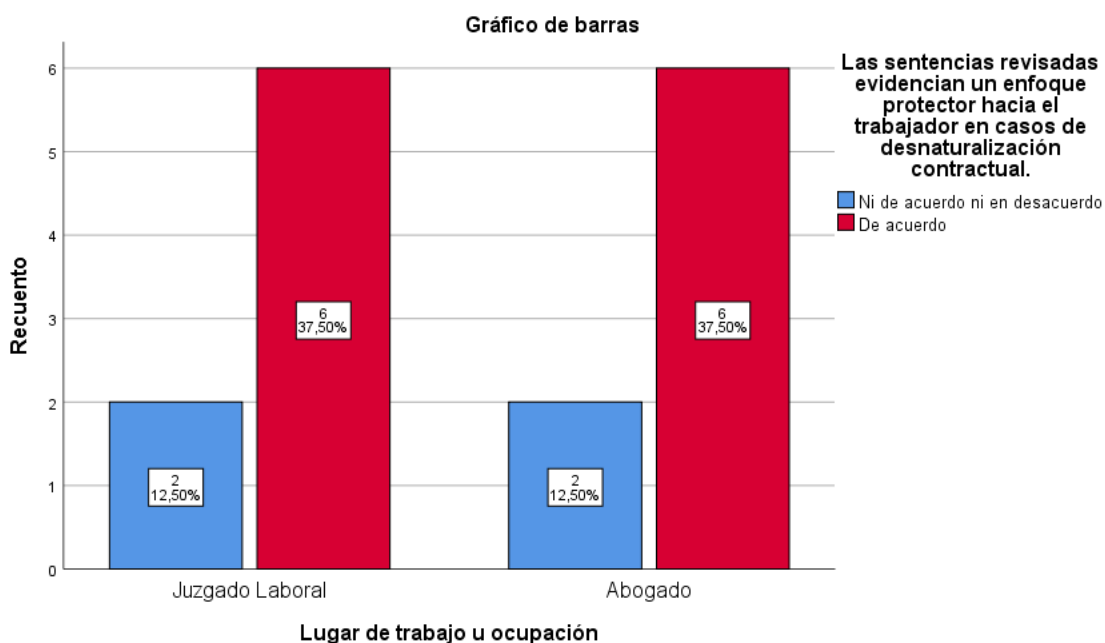


La tabla revela que todos los encuestados coinciden en que el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho reconoce la relación laboral en función de los hechos reales antes que del contrato formal, aplicando así el principio de primacía de la realidad. En el grupo del Juzgado Laboral, 4 están de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo; mientras que entre los abogados, 3 están de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Este resultado refleja una percepción sólida y unánime sobre la correcta aplicación de este principio por parte del juzgado, lo que refuerza su rol en la protección de los derechos laborales frente a la desnaturalización contractual.

Tabla 20 Las sentencias revisadas evidencian un enfoque protector hacia el trabajador en casos de desnaturalización contractual.

Recuento

		Las sentencias revisadas evidencian un enfoque protector hacia el trabajador en casos de desnaturalización contractual.		
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	2	6	8
	Abogado	2	6	8
Total		4	12	16

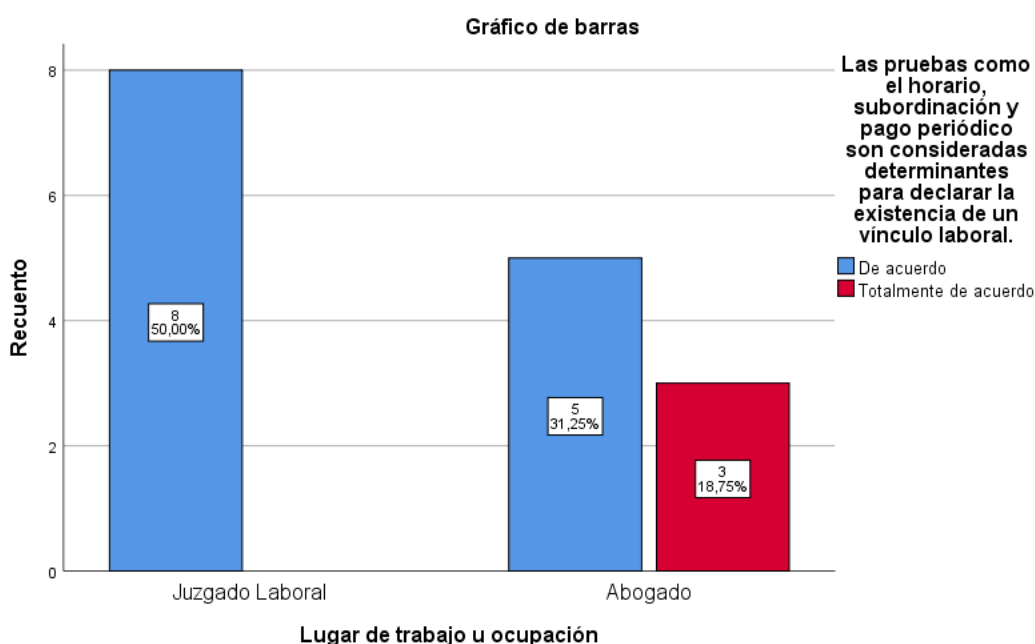


La tabla muestra que la mayoría de los encuestados considera que las sentencias revisadas evidencian un enfoque protector hacia el trabajador en casos de desnaturalización contractual. En el Juzgado Laboral, 6 están de acuerdo y 2 se mantienen neutrales; mientras que entre los abogados, también 6 están de acuerdo y 2 se mantienen neutrales. En total, 12 de los 16 encuestados están de acuerdo con esta afirmación, lo que indica un consenso generalizado sobre la orientación protectora de las sentencias en estos casos, favoreciendo los derechos del trabajador frente a la desnaturalización del contrato.

Tabla 21 Las pruebas como el horario, subordinación y pago periódico son consideradas determinantes para declarar la existencia de un vínculo laboral.

Recuento

		Las pruebas como el horario, subordinación y pago periódico son consideradas determinantes para declarar la existencia de un vínculo laboral.		
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	8	0	8
	Abogado	5	3	8
Total		13	3	16



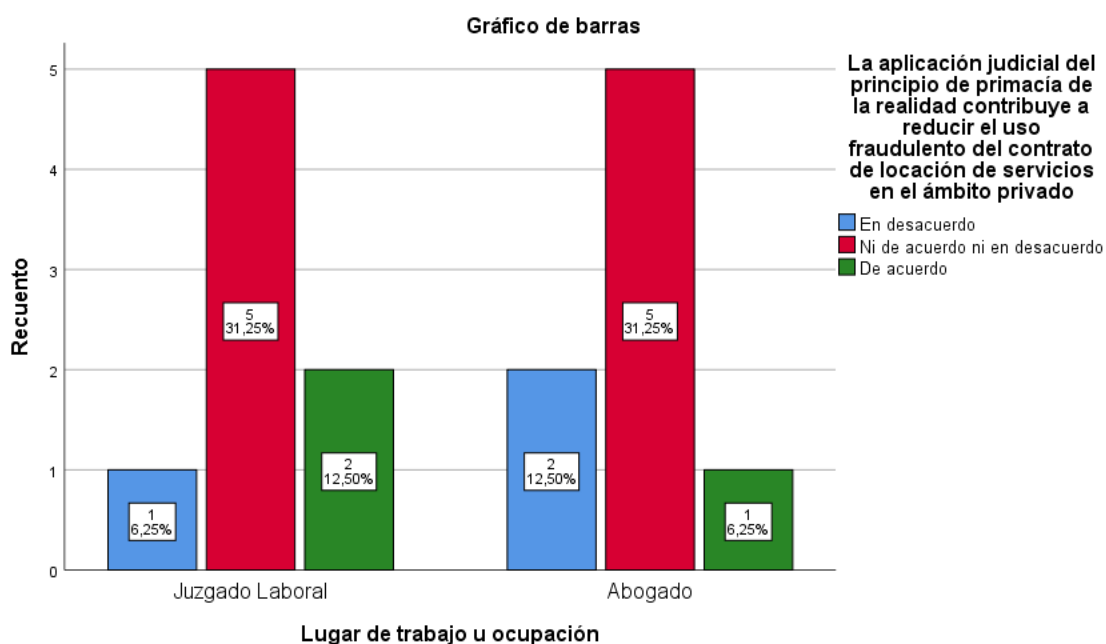
La tabla muestra que, en general, las pruebas como el horario, la subordinación y el pago periódico son ampliamente consideradas determinantes para declarar la existencia de un vínculo laboral. En el Juzgado Laboral, todos los encuestados (8) están de acuerdo, y ninguno está totalmente de acuerdo, lo que sugiere que estos factores son vistos como esenciales en la determinación de la relación laboral. Entre los abogados, 5 están de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo, lo que también refleja un alto grado de acuerdo sobre la importancia de estas pruebas. En total, 13 de los 16 encuestados coinciden en la relevancia de estos factores para identificar un vínculo

laboral, indicando un fuerte consenso sobre su papel fundamental en la evaluación de las relaciones laborales.

Tabla 22 La aplicación judicial del principio de primacía de la realidad contribuye a reducir el uso fraudulento del contrato de locación de servicios en el ámbito privado

Recuento

		La aplicación judicial del principio de primacía de la realidad contribuye a reducir el uso fraudulento del contrato de locación de servicios en el ámbito privado			Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	
Lugar de trabajo u ocupación	Juzgado Laboral	1	5	2	8
	Abogado	2	5	1	8
Total		3	10	3	16



La tabla muestra que la mayoría de los encuestados tiene una postura neutral respecto a si la aplicación judicial del principio de primacía de la realidad contribuye a reducir el uso fraudulento del contrato de locación de servicios en el ámbito privado. En el Juzgado Laboral, 5 están neutrales, 2 están de acuerdo y 1 está en desacuerdo. Entre los abogados, 5 están neutrales, 1 está de acuerdo y 2 están en desacuerdo. En total,

10 de los 16 encuestados adoptan una postura neutral, mientras que 3 están de acuerdo y 3 en desacuerdo. Este resultado sugiere que, aunque el principio de primacía de la realidad podría tener un impacto en la reducción del uso fraudulento de estos contratos, la percepción sobre su efectividad es variable y no concluyente entre los profesionales.

#### **4.1.3 Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como propósito analizar cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias emitidas por el **Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023**, así como identificar los principales factores que originan esta problemática y la forma en que los órganos jurisdiccionales aplican dicho principio para proteger los derechos laborales.

Los resultados demuestran que, en la totalidad de los casos analizados, existió una utilización irregular de contratos civiles (locación de servicios, órdenes de servicio, contratos administrativos de servicios y contratos verbales) para encubrir **verdaderas relaciones laborales** caracterizadas por **subordinación, continuidad en el servicio, remuneración periódica y prestación personalísima** (Tablas 1, 2 y 3). Esto evidencia una clara estrategia de simulación contractual por parte de diversas entidades, destinada a precarizar las condiciones laborales y evadir el cumplimiento de obligaciones laborales formales.

Respecto a los **factores que originan la desnaturalización contractual** (Tabla 5), los más recurrentes fueron: el uso indebido de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales sin formalidad, la indebida contratación bajo el régimen CAS en funciones que correspondían al régimen de la actividad privada, la simulación contractual mediante cambios de denominación de cargos y, en general, un fraude a la ley orientado a negar beneficios laborales como CTS, gratificaciones y estabilidad.

Frente a esta problemática, el **Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho** aplicó el **principio de primacía de la realidad** con notable coherencia (Tablas 6, 9 y 10). El análisis de subordinación efectiva, la verificación de continuidad en el servicio, el examen de la naturaleza permanente de las funciones, la identificación de remuneraciones periódicas y la desestimación de las formas contractuales fueron criterios reiteradamente empleados para revelar la verdadera naturaleza de la relación laboral.

El **valor probatorio** que permitió sustentar las decisiones judiciales se basó principalmente en testimonios, documentos internos, contratos cuestionados, certificados de trabajo, boletas de pago y evidencia material como uniformes y uso de herramientas de la municipalidad (Tabla 7). Esto demuestra que el juzgador no se limitó a la valoración de documentos formales, sino que priorizó la **verdad material** sobre las formas.

En cuanto a los **efectos procesales** de la aplicación del principio de primacía de la realidad (Tablas 8 y 12), se observa que en todos los casos se reconoció el vínculo laboral a plazo indeterminado, ordenándose la inclusión en planilla de obreros permanentes en el 83% de los expedientes, la reposición laboral inmediata en el 67%, el pago de beneficios sociales en el 75% y la declaración de invalidez de contratos civiles o CAS en el 83%. Estas decisiones corrigieron la afectación de derechos fundamentales como el acceso al trabajo digno y la estabilidad laboral, en consonancia con los principios constitucionales y los tratados internacionales ratificados por el Perú.

#### **4.1.4 Contrastación de hipótesis**

##### **Hipótesis General:**

*La desnaturalización de contratos civiles en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023 se manifiesta a través de la acreditación de subordinación, continuidad del servicio y remuneración periódica,*

*elementos que demuestran una relación laboral real protegida bajo el principio de primacía de la realidad.*

Los resultados de la investigación confirman que en todos los casos analizados, independientemente del tipo de contrato civil suscrito (locación de servicios, órdenes de servicio, contratos CAS o contratos verbales), se acreditaron los elementos esenciales de una relación laboral: subordinación efectiva, continuidad en la prestación del servicio y remuneración periódica (Tablas 1, 3 y 9).

Asimismo, los jueces del Juzgado de Trabajo aplicaron correctamente el principio de primacía de la realidad, reconociendo el vínculo laboral y ordenando reposición, inclusión en planilla y pago de beneficios laborales. Por lo tanto, la hipótesis general se confirma: la desnaturalización de contratos civiles se manifiesta claramente a través de hechos que revelan una relación laboral real, independientemente de la forma del contrato..

#### **Primera Hipótesis específica:**

*Los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales de Ayacucho durante el año 2023 son: el uso indebido de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales, la aplicación irregular de contratos CAS, la simulación contractual y el fraude a la ley para evitar beneficios laborales.*

El análisis de los expedientes confirma que los principales factores que originaron la desnaturalización de contratos fueron:

- El **uso de contratos de locación de servicios** para funciones permanentes (Tabla 5),
- La **celebración de contratos verbales** sin formalización (Tabla 5),
- La **aplicación indebida de contratos CAS** a trabajadores que debieron estar bajo régimen privado (Tabla 5),
- La **simulación contractual** al cambiar la denominación de cargos (Tabla 5),

- Y, en general, un **fraude a la ley laboral** para negar estabilidad y beneficios laborales (Tabla 5).

Así, **la primera hipótesis específica se confirma**, dado que los factores identificados en los expedientes coinciden plenamente con los previstos en la hipótesis.

### **Segunda Hipótesis específica**

*El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad mediante la valoración de pruebas de subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración periódica, priorizando los hechos reales sobre las formas contractuales para reconocer la existencia de vínculos laborales.*

Los cuadros analizados (Tablas 6, 7, 9 y 10) evidencian que el Juzgado de Trabajo evaluó de manera sistemática:

- La subordinación efectiva (órdenes, control, supervisión),
- La continuidad y permanencia en la prestación de los servicios,
- La percepción de remuneraciones periódicas fijas,
- La prestación personalísima de los servicios,
- La utilización de bienes, demostrando integración al aparato empleador.

Además, el juzgador otorgó prioridad a los hechos reales sobre los documentos formales, desestimando contratos civiles cuando no correspondían a la realidad laboral (Tablas 7, 8 y 12).

Por tanto, la segunda hipótesis específica también se confirma.

## CONCLUSIONES

1. La desnaturalización de contratos civiles analizados del **Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho**, manifiesta un alto índice de casos donde se hace uso indebido de contratos civiles (locación de servicios y otros) para encubrir verdaderas relaciones laborales. Esta práctica vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Legislativo N.º 728.
2. Los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles son el uso indebido de contratos de locación de servicios para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales sin formalidad, la aplicación irregular de contratos CAS a trabajadores del régimen privado, la simulación contractual y el fraude a la ley para evadir derechos laborales.
3. El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplicó de manera consistente el principio de primacía de la realidad, valorando pruebas como testimonios, documentos internos, boletas de pago y evidencias materiales, priorizando los hechos reales sobre la forma contractual aparente. Asimismo, las decisiones judiciales analizadas reflejan un rol activo del Poder Judicial en la protección de los derechos laborales y en la corrección de prácticas arbitrarias
4. La aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad permitió el reconocimiento de vínculos laborales a plazo indeterminado, la reposición en el cargo, la inclusión en planilla y el pago de beneficios sociales, restituyendo así los derechos vulnerados de los trabajadores afectados.

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República reforme de manera explícita el marco normativo vigente, incorporando una prohibición taxativa dentro de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972) y el Decreto Legislativo N.º 728 sobre la utilización de contratos de locación de servicios u otras modalidades civiles para funciones permanentes, subordinadas y personales en el sector público. Esta modificación legislativa permitiría cerrar los vacíos legales que actualmente son aprovechados para precarizar las relaciones laborales bajo apariencia de autonomía contractual.
2. Capacitar a funcionarios públicos y asesores legales municipales en normativa laboral y principios constitucionales ya que es importante la formación continua en derecho laboral y constitucional permitiría evitar la utilización de figuras contractuales inadecuadas por desconocimiento, promoviendo la contratación conforme a ley y respetando el principio de legalidad en la administración pública.
3. Se recomienda la creación de un registro público nacional de funcionarios y servidores públicos sancionados por disponer, avalar o mantener contrataciones civiles que encubren relaciones laborales. Este registro, bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), contribuiría a fomentar una cultura de responsabilidad administrativa, transparencia en las contrataciones y cumplimiento del régimen laboral correspondiente.
4. Las universidades peruanas deben reforzar su rol formador y crítico frente a las nuevas problemáticas laborales, incorporando en los cursos de Derecho Laboral y Derecho Administrativo temas específicos como: i) la primacía de la realidad en el ámbito estatal, ii) el análisis de la jurisprudencia constitucional en materia

de simulación contractual, y iii) las diferencias sustanciales entre el régimen privado y público. Esto permitirá formar profesionales del Derecho capaces de identificar, prevenir y litigar adecuadamente estos conflictos en defensa de los derechos fundamentales del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arburú, L. (2005). La consideración y aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento en el proceso de inspección del trabajo. *Derecho y sociedad*, 234-239.
- Arce, E. (2019). ¿Qué es una contratación no laboral y qué deben tomar en cuenta las organizaciones? *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/que-es-una-contratacion-no-laboral-y-que-deben-tomar-en-cuenta-las-organizaciones/>
- Arévalo, V. (2008). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Editorial Grijley.
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI.
- Código Civil. (2015). Capítulo II locación de servicios. En *Código Civil peruano* (artículo 1764, pág. 1). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150.
- Gálvez Monteagudo, M. (2018). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. *Gálvez Monteagudo*. [https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%](https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/#:~:text=Como%20bien%20sabemos%20)
- Granda, P., Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2002). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.

- Mamani Yapuras, E. R. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Neves, M. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Empleo no estándar en el mundo*. Ginebra: OIT.
- Palomino, N. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se presentan en la desnaturalización del contrato de locación de servicios. *Universidad Nacional de Trujillo*.
- Paredes, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. *LPDerecho*. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>
- Parra, T. (2018). Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. *Universidad Central del Ecuador*.
- Popper, K. (1962). *La lógica de la investigación*. Madrid: Tecnos.
- Ruiz, E. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. *Universidad Católica San Pablo*.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2019). Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México D.F.: Editorial Limusa S.A.

Terreros Cuba, W. R. (2017). Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017. *Universidad Peruana de los Andes*.

Vílchez, L. (2016). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, 36.

Vilela, A. (2010). Contrato de trabajo y contrato de locación de servicios. *Revista Análisis Laboral*.

Villar, P., & Cayul, P. (2011). Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123. *Universidad de Chile*.

**Sambo, J. (2018).** *Government workers beyond the boundaries of labor laws: The (inconspicuous) case of service contractors in the Philippine bureaucracy*. [Tesis de grado, Universidad de Filipinas]. Repositorio institucional.

**Grušić, N. (2012).** *The International Employment Contract: Ideal, Reality and Regulatory Function of European Private International Law of Employment*. [Tesis doctoral, Universidad de Londres]. Repositorio institucional.

**Gyesi, D. (2021).** *Comparative Analysis of the Laws on Termination of Employment in the Republic of South Africa and the Republic of Ghana*. [Tesis de maestría, Universidad de Ciudad del Cabo]. Repositorio institucional.

**Rodríguez, M. (2022).** *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su impacto en el derecho laboral peruano* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional.

**González, L. (2020).** *Contrato realidad como principio del derecho al trabajo y frente al contrato de prestación de servicios en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional.

## ANEXOS

<b>Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.</b>				
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023?	Describir cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023.	La desnaturalización de contratos civiles en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023 se manifiesta a través de la acreditación de subordinación, continuidad del servicio y remuneración periódica, elementos que demuestran una relación laboral real protegida bajo el principio de primacía de la realidad.	<p><b>Variable independiente :</b> Desnaturalización de contratos</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Vulneración del principio de primacía de la realidad</p>	<p><b>1. Tipo y nivel de la investigación.</b> <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Mixto <b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>2. Diseño de la investigación</b> no experimental <b>Población y muestra:</b> <b>Población:</b> La población está constituida por todas aquellas sentencias laborales dictadas en el año 2023 por el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho que resuelven demandas de reconocimiento de vínculo laboral a partir de la desnaturalización de contratos civiles</p> <p><b>Muestra:</b> •La muestra es de tipo no probabilística y deliberada, seleccionándose doce (12)</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario Análisis documental</p> <p><b>3. Técnicas</b> Encuesta Ficha documental</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuáles son los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales en Ayacucho durante el año 2023?</p> <p>¿De qué manera el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad para</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></p> <p>a. Identificar cuáles son los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales en Ayacucho durante el año 2023.</p> <p>b. Determinar de qué manera el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad para</p>	<p>A. Los principales factores que originan la desnaturalización de contratos civiles en las relaciones laborales de Ayacucho durante el año 2023 son: el uso indebido de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales, la aplicación irregular de contratos CAS, la simulación contractual y el fraude a la ley para evitar</p>		

reconocer la existencia de vínculos laborales en casos de desnaturalización contractual?	reconocer la existencia de vínculos laborales en casos de desnaturalización contractual.	beneficios laborales..  b. El Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho aplica el principio de primacía de la realidad mediante la valoración de pruebas de subordinación, continuidad, prestación personal y remuneración periódica, priorizando los hechos reales sobre las formas contractuales para reconocer la existencia de vínculos laborales..		
--	--	--	--	--

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO  
Y CIENCIAS POLITICAS****ESCUELA PROFESIONAL DE  
DERECHO****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 06 -2025-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**

<b>Autor</b>	<b>Bach. Victor Eder ORE ROJAS</b>
<b>Para</b>	<b>Título profesional</b>
<b>Denominación de la tesis</b>	<b>Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.</b>
<b>Evaluación de Originalidad</b>	<b>16%</b>
<b>Numero de trabajo</b>	<b>2685400041</b>
<b>Fecha</b>	<b>26 de mayo de 2025</b>

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 deposito.

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

Ayacucho, 26 de mayo de 2025

-----  
**Mtro. Richard Almonacid Zamudio**

# Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.

*por* Victor Eder ORE ROJAS

---

**Fecha de entrega:** 26-may-2025 10:57a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2685400041

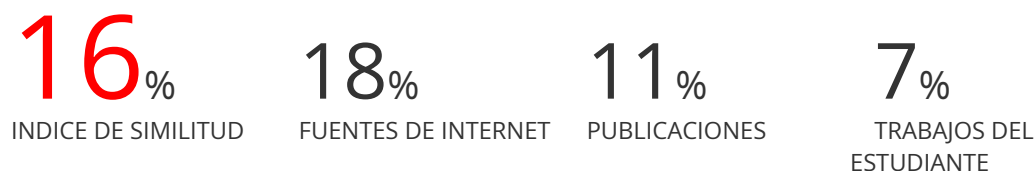
**Nombre del archivo:** TESIS\_EDER\_FINAL\_PARA\_EMPASTAR.docx (483K)

**Total de palabras:** 23526

**Total de caracteres:** 141922

# Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.igualab.org">www.igualab.org</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%

11	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
18	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.ioe-emp.org Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	vsip.info Fuente de Internet	

<1 %

25

[es.slideshare.net](https://es.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

26

[repositorio.uct.edu.pe](https://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

27

[repositorioacademico.upc.edu.pe](https://repositorioacademico.upc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

28

[repositorio.upp.edu.pe](https://repositorio.upp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

29

Submitted to usmp

Trabajo del estudiante

<1 %

30

[alicia.concytec.gob.pe](https://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

31

[repositorio.uceva.edu.co](https://repositorio.uceva.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

32

[core.ac.uk](https://core.ac.uk)

Fuente de Internet

<1 %

33

Farfan Pacheco, Sheyla Issell. "Tratamiento y aplicacion de la teoria del levantamiento del velo societario en grupos empresariales para garantizar el pago de beneficios sociales en el derecho peruano.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020

Publicación

<1 %

34

[repositorio.udh.edu.pe](https://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words

## Acta de sustentación de tesis para la Titulación del aspirante Victor Eder Ore Rojas

En la ciudad de Ayacucho siendo las 16:00 PM del día 22 de mayo del año 2025, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de huamanga, los docentes Richard Almonacid Zamudio (Presidente), Iván Chumbe Carrera, Marlene León Palacios, Víctor Cabrera Medrano y Paola Capcha Cabrera (designada como secretaria para el presente acto académico), todos los integrantes del Jurado calificador para la sustentación de tesis titulado Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios frente al principio de primacía de la realidad en el Régimen Laboral Privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023. Siendo que el presidente antes de dar inicio al acto académico pregunta al bachiller Si tiene alguna observación o inconformidad con la integración y composición del Jurado calificador, a lo que respondió que no tiene observación alguna y se encuentra conforme. -----

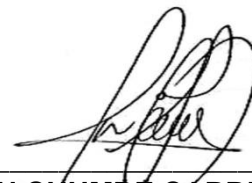
Acto seguido se pide dar lectura del contenido de las resoluciones que dan origen al presente acto académico consistente en las Resoluciones Decanal N° 205 - 2025 - UNSCHH-FDCP-D; Resolución Decanal N° 218 - 2025 - UNSCH-FDCP-D, es como el reglamento de grados y títulos de la facultad de derecho y ciencias políticas - Art. 25. -----

A continuación, se invita al aspirante con las recomendaciones pertinentes, cuyo de nuevo el presidente invitó a cada uno de los miembros del Jurado a examinar al aspirante empezando con el docente de mayor antigüedad a menor antigüedad, concluyendo con su propia participación. A cuya conclusión se invita al aspirante y al público asistente a fin de abandonar el auditorio para que el Jurado pueda deliberar la calificación, una vez concluida la deliberación el Jurado por unanimidad otorga una nota aprobatoria (13) de Trece-----

Acto seguido el presidente reiniciando el acto académico invita al aspirante a ingresar para poner en su conocimiento el resultado obtenido; con lo que concluyó el acto académico firmando la presente. -----



**RICHARD ALMONACID ZAMUDIO**  
(PRESIDENTE)



**IVÁN CHUMBE CARRERA**  
(MIEMBRO)



**MARLENE LEÓN PALACIOS**  
(MIEMBRO)



**VÍCTOR CABRERA MEDRANO**  
(MIEMBRO)



**PAOLA CAPCHA CABRERA**  
(MIEMBRO)