



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

**TESIS**

Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su  
impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital  
de Caracoto, 2024

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Pública

**PRESENTADO POR:**

Br. Montesinos Muñoz, Maillen Lady

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**ASESOR:**

Dr. Paitan Cahua, Antonio Wilmer

<https://orcid.org/0000-0003-4116-9024>

**Chincha, Perú, 2025**

# CONSTANCIA DE APROBACION



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 15 de noviembre del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente. -**

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, el **Bach. MAILLEN LADY MONTESINOS MUÑOZ** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

“DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024.”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Antonio Wilmer Paitan Cahua  
CODIGO ORCID: 0000-0003-4116-9024  
DNI: 21452959

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Maillen Lady Montesinos Muñoz, identificado(a) con DNI N° 73860255, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Derecho, de la Facultad de Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

4%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 26 de diciembre de 2025



Montesinos Muñoz Maillen Lady  
DNI N.º 73860255



CERTIFICACION A LA VERDAZ →

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A  
.....*Mallén Lady Montserrat Muñoz*.....  
IDENTIFICADO(A) CON.....*DNI 73860255*.....  
LA MISMA QUE USA EN TODO ACTO PÚBLICO Y PRIVADO.  
SE LEGALIZA LA FIRMA Y A EL CONTENIDO  
Por Licencia del Notario Alberto E. Quintanilla Chacón



JULACA, *28* DIC 2025

*Marco Zuluaga Guerra*  
MARCO ZULUAGA GUERRA  
ABOGADO - NOTARIO





**NOTA KIA**  
**QUINTANILLA CHACON ALBERTO EUGENIO**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 73860255  
**Primer Apellido** MONTESINOS  
**Segundo Apellido** MUÑOZ  
**Nombres** MAILLEN LADY

**CORRESPONDE**

La impresión dactilar capturada  
corresponde al DNI consultado.



**MONTESINOS MUNOZ, MAILLEN LADY**  
**DNI 73860255**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
DACTILAR**

**Operador:** 70610719 - Alexander  
Jhonatan Sanchez Quispe  
**Fecha de Transacción:** 26-12-2025  
16:19:19  
**Entidad:** 10012037525 -  
QUINTANILLA CHACON ALBERTO  
EUGENIO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>  
**Número de Consulta:** 0121844161



## **DEDICATORIA**

En cuanto a mis queridos padres, Jhon Richard Montesinos y Marleni Muñoz, quienes han sido los pilares de mi existencia, su amor, paciencia y comportamiento ejemplar han servido como el faro que ha iluminado mi camino. Siempre han estado ahí para mí, brindándome apoyo constante y enseñándome lecciones valiosas. Como consecuencia, cada paso que doy es resultado directo de sus esfuerzos.

En honor a mi querida hija, Alessia Aytiana Cruz, que es la fuente de mi mayor motivación y la razón por la que vivo cada día. Tú eres la fuerza que me impulsa hacia adelante, tus aspiraciones son ahora también las mías, y cada objetivo que alcanzo tiene tu nombre grabado en mi corazón. Tus sonrisas son mi motor.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios por haberme dado la capacidad de superar todos los obstáculos que se han interpuesto en mi camino.

Quiero expresar mi gratitud a mis queridos padres, Jhon Richard Montesinos y Marleni Muñoz, por su amor incondicional, por su fe inquebrantable en mí incluso cuando mis fuerzas flaqueaban, y por enseñarme que la perseverancia y la humildad son la base de todos los logros.

A mi querida hija, Alessia Aytiana Cruz, por ser mi fuente de motivación diaria y por recordarme siempre que cada acción tiene una razón. Tú eres la razón por la que cada paso está iluminado, y eres el motor que me impulsa a alcanzar nuevos retos y objetivos.

Un agradecimiento especial a mi asesor, Paitán Cahua, Antonio Wilmer, por su orientación, paciencia y sabios consejos, que contribuyeron al desarrollo y la mejora de este proyecto de investigación.

## RESUMEN

El presente estudio analiza la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto durante el año 2024. Su objetivo es determinar causas, consecuencias, implicaciones y efectos producidos gradualmente sobre los derechos laborales de los trabajadores. El objetivo central consistió en captar las experiencias y percepciones de los empleados servidores comprometidos bajo esta forma de empleo, para luego analizar en qué medida dicha disposición contraviene el Derecho Laboral Peruano, especialmente la primacía de la realidad y la dignidad laboral. La metodología se basó en la investigación exploratoria y descriptiva, enfocada en un enfoque cualitativo, con entrevista semiestructurada como técnica principal de recolección de datos de diez trabajadores municipales. Los hallazgos indicaron que, aunque se otorgó cobertura a través de una modalidad de contratación civil, los entrevistados desempeñan funciones permanentes bajo subordinación y control jerárquico que se disimula como relación laboral. Por lo tanto, se deduce que la desnaturalización del contrato representa una forma de precariedad laboral institucional que tiene implicancias en la seguridad de la estabilidad, el bienestar y los derechos intrínsecos de los empleados públicos. Por ello, es necesario consolidar los mecanismos de inspección y regularización laboral en el sector público para que las condiciones de empleo justas estén bajo protección, como lo establece la Constitución Política del Perú.

**Palabras claves:** Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y derechos laborales

## **ABSTRACT**

This study analyses the denaturalisation of service contracts in the District Municipality of Caracoto during 2024. Its objective is to determine the causes, consequences, implications and effects gradually produced on workers' labour rights. The main objective was to capture the experiences and perceptions of employees engaged under this form of employment, and then analyse the extent to which this provision contravenes Peruvian labour law, especially the primacy of reality and dignity at work. The methodology was based on exploratory and descriptive research, focusing on a qualitative approach, with semi-structured interviews as the main technique for collecting data from ten municipal workers. The findings indicated that, although coverage was provided through a civil contract modality, the interviewees perform permanent functions under subordination and hierarchical control that is disguised as an employment relationship. Therefore, it can be deduced that the denaturalisation of the contract represents a form of institutional job insecurity that has implications for the security of stability, well-being and intrinsic rights of public employees. For this reason, it is necessary to consolidate labour inspection and regularisation mechanisms in the public sector so that fair employment conditions are protected, as established in the Political Constitution of Peru.

**Keywords:** Denaturalisation of service contracts and labour rights

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas académicas	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>14</b>
2.1 Situación problemática	14
2.2. Formulación del problema general	16
2.3 Formulación del problema específicos	16
2.4 Objetivo general	17
2.5 Objetivos específicos	17
2.6 Impacto de la investigación	17
2.7 Justificación e importancia	18
2.8 Alcances y limitaciones	20
<b>III. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>21</b>
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	31
3.3 Marco conceptual	57
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>59</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	59
4.2 Diseño de la investigación	60
4.3 Categorías de estudio	60
4.4 Matriz de operacionalización de categorías	61
4.5 Población-muestra	62
4.6 Recolección y análisis de la información	63
4.7 Aspectos éticos y regulatorios	63

<b>V. RESULTADOS</b>	66
5.1 Descripción de Resultados	66
<b>VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	79
6.1 Discusión de los resultados	79
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	83
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	87
<b>ANEXOS</b>	99
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa	100
Anexo 2: Instrumento de recolección de información	102
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	103
Anexo 4: Evidencia fotográfica	105
Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud	110

## INDICE DE TABLAS

Nº	Titulo	Pág.
Tabla 1	Percepción de los trabajadores sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto	66
Tabla 2	Percepción sobre el impacto de la desnaturalización de los contratos de locación en el respeto y cumplimiento de los derechos laborales Municipalidad Distrital de Caracoto	68
Tabla 3	Características percibidas en los contratos de locación de servicios firmados en la Municipalidad Distrital de Caracoto	69
Tabla 4	Prácticas y mecanismos percibidos que contribuyen a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto	71
Tabla 5	Percepción sobre la influencia de las características y prácticas contractuales en la relación laboral con la Municipalidad Distrital de Caracoto	72
Tabla 6	Consecuencias experimentadas en el respeto o vulneración de derechos laborales por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios Municipalidad Distrital de Caracoto	74
Tabla 7	Impacto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral percibida Municipalidad Distrital de Caracoto	75
Tabla 8	Influencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el bienestar personal y profesional de los trabajadores Municipalidad Distrital de Caracoto	77

## I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objeto examinar la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios establecida por la Municipalidad Distrital de Caracoto en el año 2024, con el objetivo de identificar sus orígenes, repercusiones e impactos en los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo este marco. Este tema tiene que ver con las tensiones existentes entre las normas civiles que regulan los contratos de servicios y los principios del régimen laboral público, especialmente cuando se emplean contratos no laborales para ocultar relaciones caracterizadas por la subordinación y continuidad típicas del vínculo laboral.

Esta investigación tiene como objetivo mejorar la comprensión del tema desde el punto de vista del derecho laboral, haciendo hincapié en las ramificaciones legales, institucionales y sociales del uso indebido de los contratos civiles en la administración pública. Esta investigación propone directrices para mejorar el cumplimiento del marco legal vigente, fomentar la formalización de las relaciones laborales en consonancia con los principios del servicio público y garantizar el respeto inquebrantable de los derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente.

El objetivo principal de este estudio es investigar la desnaturalización de los contratos de servicios celebrados por el Municipio Distrital de Caracoto en 2024, con el fin de identificar sus causas, consecuencias y repercusiones laborales derivadas de su aplicación, así como proponer directrices que promuevan el cumplimiento del marco normativo laboral pertinente en el sector público.

Por lo tanto, para facilitar la comprensión de este estudio, la investigación se organiza en los siguientes capítulos.

En el capítulo I, donde escribe la introducción, analiza las ideas principales y el contexto general.

El capítulo II, Formulación del problema, aborda el tema aclarando y delineando la cuestión que motivó la investigación. También enumera los objetivos generales y específicos del estudio, muestra su importancia social, jurídica e institucional, y explica por qué es necesario.

El capítulo III, trata sobre el marco teórico, que explica los fundamentos intelectuales y doctrinales de las categorías de investigación. La base jurídica se establece de conformidad con la legislación nacional vigente y se delimitan los conceptos principales que informan nuestra comprensión de los fenómenos objeto de investigación.

El capítulo IV explica el método de investigación, el tipo y el nivel de investigación, y el diseño de la investigación. El estudio delinea categorías y subcategorías, emplea una matriz para su aplicación, describe la estrategia para la recopilación y el análisis de datos, especifica la metodología de análisis cualitativo utilizada y aborda consideraciones éticas y normativas pertinentes.

El capítulo V examina los resultados del trabajo de campo, revelando cómo los propios trabajadores perciben y experimentan su labor.

El capítulo VI realiza una triangulación de la evidencia empírica, el contexto histórico y la teoría correspondiente.

El Capítulo VII se presentan los hallazgos del estudio, alineados con los objetivos de investigación, mientras que el Capítulo VIII ofrece las conclusiones. Por su parte, el Capítulo IX proporciona recomendaciones para una gestión más eficaz del trabajo municipal.

Finalmente, se incluye una matriz de categorización a priori o cualitativa, así como herramientas y evaluaciones de expertos.

***EL AUTOR. (A)***

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Situación problemática

A nivel mundial, la flexibilidad laboral se ha convertido en una tendencia cada vez más extendida en las últimas décadas, debido a las políticas neoliberales y a la necesidad de los gobiernos de reducir los gastos operativos. En este contexto, varios gobiernos han recurrido a métodos de empleo poco habituales, como la externalización o la contratación de servicios, especialmente en áreas de dependencia y continuidad evidentes.

La subcontratación o la contratación civil para tareas permanentes son ejemplos de informalidad laboral, según La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016). Esto hace que los trabajadores sean vulnerables, ya que se les niega la seguridad social, la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario.

En América Latina, En varios países, los organismos gubernamentales contratan a personas bajo marcos civiles o para la prestación de servicios; sin embargo, estos trabajadores desempeñan efectivamente funciones propias de los empleados públicos, mostrando subordinación, horarios de trabajo regulados, continuidad y dependencia económica. Este fenómeno se ha registrado ampliamente en países como Colombia, México, Ecuador, Bolivia y Perú, donde la aplicación indebida de acuerdos comerciales fuera del marco laboral infringe los derechos a la seguridad laboral, la seguridad social y otros derechos previstos en las leyes laborales públicas.

Taipe, (2023) afirma que estas estructuras contractuales ocultan los vínculos laborales reales, y su aplicación generalizada representa una especie de precariedad respaldada por el Estado, que opera como empleador en circunstancias ilegales. Esta práctica

pone en peligro la estabilidad laboral y fomenta la administración pública informal.

Ermida, (2006), sostienen que el factor fundamental para establecer una relación laboral no es la estructura del contrato, sino la subordinación y la adhesión a los componentes materiales de la relación laboral.

Los contratos de servicios se utilizan ampliamente en el sector público de Perú y, en ocasiones, se aprovechan para eludir la legislación laboral. (D.L. 276 o D.L. 1057). En determinadas circunstancias, este tipo de contrato se utiliza indebidamente, ya que los empleados aceptan tareas continuadas, están sujetos a autoridad y reciben una remuneración mensual, lo que da lugar a una relación laboral encubierta.

Mamani, (2018), “Afirma que las agencias estatales han aprovechado este tipo de contrato para eludir los derechos asociados a una relación laboral real, lo que ha dado lugar a una forma de fraude laboral”.

En la municipalidad distrital de Caracoto, se ha observado que muchos empleados, especialmente los que desempeñan funciones operativas y administrativas, están contratados con contratos de servicios, a pesar de desempeñar funciones permanentes caracterizadas por horarios de trabajo continuos, horarios fijos, subordinación jerárquica directa y contratos renovados periódicamente. Estas circunstancias representan, en esencia, una relación laboral clandestina. El uso indebido de los contratos civiles socava el concepto jurídico de los contratos de servicios, contraviniendo su principio fundamental de la realidad de la situación.

Esta práctica constituye una violación directa de los derechos laborales fundamentales, tal y como reconocen la Constitución Política del Perú y diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano en materia de derechos humanos y trabajo.

Las causas que pueden provocar este problema. Entre ellos se incluyen la financiación limitada, la falta de puestos de trabajo permanentes, la debilidad de las instituciones, la deficiente supervisión por parte de los organismos reguladores, la escasa presencia de sindicatos y el desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos laborales.

Las consecuencias son graves los trabajadores contratados bajo este sistema no tienen acceso a prestaciones como indemnizaciones por despido (CTS), bonificaciones, vacaciones, seguro médico o protección contra el despido sin causa justificada. Esta situación genera inseguridad e inestabilidad laboral, lo que afecta negativamente a la calidad de los servicios públicos y al clima organizativo, al tiempo que contraviene el principio de igualdad ante la ley.

## **2.2. Formulación del problema general**

¿Cómo es vivida y percibida la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y qué impacto tiene en los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto en el año 2024?

## **2.3. Formulación del problema específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores respecto a la naturaleza y uso de los contratos de locación de servicios en la municipalidad?

### **P.E.2:**

¿De qué manera los trabajadores y actores clave describen las consecuencias de esta desnaturalización sobre sus derechos y condiciones laborales?

#### **2.4. Objetivo General**

Comprender las experiencias y percepciones de los trabajadores y actores institucionales acerca de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto.

#### **2.5. Objetivos específicos.**

##### **O.E.1:**

Explorar las características, mecanismos y prácticas que configuran la desnaturalización de los contratos desde la perspectiva de los involucrados.

##### **O.E.2:**

Interpretar las consecuencias percibidas y manifestadas en relación con los derechos laborales, la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

#### **2.6. Impacto de la investigación**

El impacto de esta investigación radica en su potencial para visibilizar, desde una perspectiva jurídica y humana, la práctica sistemática de desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto, evidenciando cómo esta figura civil encubre relaciones laborales subordinadas y vulnera derechos fundamentales como la estabilidad, la seguridad social y las prestaciones sociales; al documentar las percepciones y experiencias de los propios trabajadores, el estudio no solo aporta un diagnóstico local con valor jurisprudencial y doctrinal fortaleciendo el principio de primacía de la realidad, sino que también sirve como herramienta de incidencia para impulsar reformas normativas, mejorar los mecanismos de fiscalización en el sector

público y empoderar a los afectados, contribuyendo así a la construcción de una administración pública más justa, legal y respetuosa de la dignidad laboral.

## **2.7. Justificación e Importancia**

### **Justificación Práctica**

La revisión bibliográfica especializada y un análisis de la jurisprudencia laboral peruana, se busca fundamentar jurídicamente la necesidad de desarrollar propuestas normativas que prevengan y sancionen la distorsión de los contratos de servicios en el sector público. El objetivo es contribuir a la formulación de directrices jurídicas que garanticen el principio de legalidad en la contratación pública. destacando que los profesionales del derecho laboral identifiquen con precisión los distintos tipos de contratos para asesorar eficazmente a los trabajadores sobre la defensa de sus derechos. El problema es relevante evidente en el municipio de Caracoto, donde persiste el uso de contratos civiles para labores propias de una relación laboral.

### **Justificación jurídica**

Esta investigación se justifica por la necesidad de analizar cómo el uso indebido de los contratos civiles para encubrir relaciones laborales contraviene el marco jurídico vigente y afecta los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Perú, la normativa laboral nacional y los tratados internacionales ratificados por el Estado. Basado en la idea de que la realidad es lo más importante, lo que ayuda a comprender qué es realmente la relación laboral y contribuye al debate jurídico sobre el derecho al trabajo, la seguridad laboral y la protección de las prestaciones sociales en el sector público.

## **Justificación social**

La promoción activa de un empleo digno y con todos los derechos laborales es de suma importancia para incrementar el nivel de bienestar de la sociedad en su totalidad y garantizar que cada persona tenga la posibilidad de acceder de forma equitativa a los diversos servicios públicos disponibles, dado que este es el motor social que impulsa el avance de este estudio de investigación. Cuando las diferentes organizaciones públicas hacen un uso inapropiado y poco ético de los contratos de servicios, los puestos de trabajo se vuelven notablemente menos estables y seguros, lo que genera una mayor inseguridad laboral y precariedad para los trabajadores que se ven afectados por estas prácticas cuestionables. Además, es importante destacar que se generan constantemente infracciones y violaciones a las normativas establecidas en el marco del derecho laboral, lo cual conlleva a una clara contravención al deber fundamental del Estado de asegurar y velar por una protección básica adecuada para los trabajadores, así como fomentar activamente la equidad y la justicia social en la sociedad.

## **Importancia**

Debido a que investigará la desnaturalización de los contratos de servicios, una práctica que viola los derechos fundamentales de los trabajadores en el municipio de Caracoto, esta investigación será significativa para el campo del derecho laboral. El ocultamiento de las relaciones laborales mediante contratos civiles, que priva a las personas de beneficios laborales fundamentales, es un problema que contribuye a la inestabilidad del empleo público. La investigación es importante porque reconoce esta situación, defiende el concepto de legalidad y justicia social, y proporciona elementos para una regulación más eficaz que garantice condiciones de trabajo justas en el sector público. Todo ello hace que el estudio sea interesante.

## **2.8. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

El estudio se llevó a cabo en el Municipio Distrital de Caracoto, perteneciente a la provincia de San Román en la región de Puno.

El trabajo se realizó en el año 2024 y se analizaron las experiencias y el análisis de los hechos trabajando con contratos de servicios, evaluando el rango de tiempo del estudio.

En el ámbito social, analizamos el personal administrativo municipal que tiene una conexión directa con este tipo de contratos y son, en su mayoría, quienes observan sus efectos en la manera en que afirman sus derechos laborales.

En cuanto al enfoque temático, su propósito fue determinar cómo la desnaturalización de los contratos de servicios puede interferir con los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta postulados y directrices de acuerdo con los principios del Derecho Laboral Peruano: primacía de la realidad, estabilidad en el empleo y la dignidad del trabajador.

Conducta de la investigación: la confidencialidad y el anonimato de todas las partes involucradas fueron respetados durante el curso de la investigación y se priorizó mantener la imparcialidad en el intercambio de información. Además, los investigadores consultaron con expertos en leyes laborales, lo que impulsó la credibilidad y el respaldo legal del estudio. La responsabilidad, objetividad y el compromiso académico fueron valores clave cuidados durante todo el proceso de investigación a pesar de sus limitaciones de recursos en el tiempo.

## **Limitaciones**

Durante la investigación de diseño, surgieron algunas restricciones que debieron ser tratadas con cuidado y juicio. La primera fue que la Municipalidad del Distrito de Caracoto no presentó toda la información solicitada, lo que impidió una evaluación completa de algunos documentos contractuales. También se informó que el miedo a represalias desalentó a algunos trabajadores de participar, aunque los autores no sabían esto en ese momento. Esto puede haber limitado la variedad de relatos y opiniones incorporadas en el estudio.

Frente a estos desafíos, no se abandonó la objetividad ni la dedicación a la consecución de los objetivos establecidos. Los datos obtenidos se manejaron con cuidado para mantener la confidencialidad de los sujetos.

### III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 3.1. Antecedentes

Al explorar las fuentes físicas y virtuales se han encontrado materiales relacionados indirectamente con cada categoría, siendo buenas contribuciones:

##### **Internacionales**

En Ecuador Carrión (2024), el propósito de la investigación fue analizar jurídicamente, doctrinalmente y críticamente los contratos de servicios ocasionales en el sector público. El objetivo de esta investigación era ilustrar que este tipo de contrato infringe los derechos laborales esenciales de los empleados del sector público. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología mixta que abarcaba técnicas cuantitativas y cualitativas, con un diseño de estudio transversal, encuestas a funcionarios públicos y entrevistas a jueces laborales. Esto permitió recabar opiniones, así como datos e información jurídica sobre el tema. Los resultados mostraron que el uso prolongado y frecuente de contratos temporales, sin utilizar métodos de selección basados en el mérito, reduce la seguridad del empleo, lo que afecta al crecimiento personal y económico de los trabajadores. Por último, **se concluyó** que este tipo de contratos sitúan a los empleados públicos en una situación de desventaja injusta frente a la administración. Es una violación de derechos como la seguridad laboral, el trabajo digno, la jubilación, el acceso a los servicios públicos, la igualdad, la transparencia. Esto muestra lo necesario que es que el gobierno tenga leyes que aseguren condiciones laborales justas para todos.

En Colombia Posada, (2023), El estudio buscó investigar la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios. El objetivo de este estudio es delinear los elementos que constituyen una relación laboral encubierta y examinar las consecuencias jurídicas que se derivan de dicha relación. Para alcanzar este

objetivo, se empleó una metodología cualitativa descriptiva y analítica. Esta metodología se basó en un análisis de las normas jurídicas, la doctrina especializada y la jurisprudencia de los tribunales superiores colombianos. A pesar de que existe subordinación, continuidad y prestación personal del servicio, características que definen un contrato legítimo, los resultados demostraron que este tipo de contrato se utiliza de manera sistemática tanto en organizaciones públicas como privadas con el fin de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales. **La conclusión** que se puede extraer de esto es que este comportamiento viola los derechos laborales básicos y sugiere que incumple las protecciones mínimas incorporadas en la legislación laboral. Para reducir el número de casos en los que se utilizan indebidamente los contratos civiles en el contexto laboral, se recomienda reforzar los mecanismos de supervisión e impulsar una reforma normativa.

En Colombia Aponte & Cardona, (2023), El objetivo era determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios a nivel estatal constituye una violación de la norma constitucional que enfatiza la primacía de la realidad sobre la forma. Para alcanzar este objetivo, se utilizó un enfoque analítico-descriptivo cualitativo. Esta metodología se basó en un estudio de la doctrina, la normativa y la jurisprudencia, con especial énfasis en las sentencias dictadas por los tribunales superiores colombianos. Los resultados demostraron que, en realidad, un gran número de organizaciones estatales incumplen este concepto básico al construir relaciones de subordinación, dependencia y permanencia en el contexto de un acuerdo contractual que nominalmente reproduce la autonomía. De manera similar, se descubrió una laguna en la integración normativa del ordenamiento jurídico colombiano. Como resultado, la jurisprudencia se ha visto obligada a abordar estas lagunas definiendo criterios para determinar la naturaleza real

de la relación laboral. **En conclusión**, se ha demostrado que la erosión de las normas y la ineficacia de las leyes facilitan la violación de los derechos de los trabajadores. Según la teoría de Jürgen Habermas sobre el discurso y la verdad moral, este hecho demuestra que es necesario modificar las leyes para que se ajusten mejor a la realidad.

En Ecuador Barreno, (2022), Su objetivo fue analizar cómo influyen los contratos de servicios ocasionales en la seguridad laboral del personal público en Ecuador. Para lograrlo, se empleó una metodología tanto experimental como documental. En esta metodología se incorporaron enfoques inductivos, deductivos, históricos, analíticos y sintéticos. Esta técnica se desarrolló con la intención de comparar y contrastar el marco normativo actual con los principios y derechos que se recogen en la Constitución de la República del Ecuador. Según los resultados, un número significativo de empleados públicos han visto rescindidos sus contratos de forma arbitraria, lo que supone una grave violación de su derecho a la seguridad laboral. Esto ocurre a pesar de que existe una relación laboral de hecho entre las dos partes. **En conclusión**, se ha demostrado que la práctica de contratar contratos de servicios temporales de manera inadecuada y de forma sistemática viola los principios constitucionales. Por ello, es necesario realizar un estudio y introducir cambios en el marco legislativo vigente para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el sector público.

En Ecuador Pacheco, (2021), en su tesis analizó cómo el Contrato Especial de Emergencia, que se codificó en el ordenamiento jurídico ecuatoriano a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, afectó la estabilidad laboral. Para ello, empleó una metodología cualitativa y un enfoque jurídico dogmático. Para ello, analizó los elementos normativos, doctrinales y

jurisprudenciales del derecho del trabajo en Ecuador. De los hallazgos se puede inferir que el Contrato Especial de Emergencia, un contrato a plazo fijo, posee rasgos de flexibilidad laboral que compensan las protecciones laborales habituales, en especial en cuanto a la seguridad en el empleo. Su uso generalizado ha precarizado el trabajo y ha atentado contra la estabilidad laboral. Claramente, esta forma contractual se desarrolló como una solución extraña para asegurar el trabajo en tiempos de crisis, pero que ha generado riesgos laborales. Para saber si se ajusta o no a los estándares internacionales de derechos laborales, primero hay que analizar si es constitucionalmente válida.

### **Nacionales**

Ninaquispe, (2025), En el caso de Lima, su objetivo era examinar cómo los contratos de servicios impactan en las violaciones de derechos laborales. Para lograrlo, se realizó una investigación de base, de enfoque cualitativo, nivel explicativo y diseño no experimental. La información se recopiló utilizando diferentes métodos, como el documental, la observación y el análisis de contenido, y se utilizaron hojas de análisis documental y bibliográfico. Además, se analizaron a fondo artículos científicos relacionados con el tema. De acuerdo con los hallazgos, la suscripción de contratos de servicios aparentemente civiles en realidad encubre una verdadera relación laboral. Y ello, a su vez, vulnera directamente los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Perú. El derecho a beneficios sociales como aguinaldo, vacaciones, seguro social, subsidio familiar, protección contra despido injustificado, entre otros, es uno de los derechos más violados. **En conclusión**, el mal uso de estos contratos no solo genera precariedad laboral, sino que se ha convertido en un mecanismo perverso de elusión de obligaciones laborales por parte del empleador, creando un empleo precario e inseguro.

Peña, (2024), El objetivo de esta tesis es determinar las principales repercusiones jurídicas que se derivan de la desnaturalización de los contratos de servicios y ofrecer un análisis del impacto que esta práctica tiene sobre las garantías laborales que se ofrecen a los trabajadores contratados con contratos similares. Para alcanzar este objetivo, se utilizó una técnica cualitativa, junto con un método fundamental y explicativo, un diseño no experimental y un enfoque jurídico-fenomenológico. Se utilizó principalmente una entrevista semiestructurada, que se administró a una muestra de seis abogados miembros del Colegio de Abogados de Lima. Como conclusión, se determinó que falsear los contratos de servicios traía consecuencias legales para los empleadores. Dentro de estas consecuencias se encuentran multas, el reconocimiento de la relación laboral y el pago de prestaciones sociales como indemnización por despido y bonificaciones; por otro lado, surgieron contradicciones sobre si el trabajador formaba parte de la nómina y la posible responsabilidad penal del empleador. **En conclusión**, la desnaturalización de dicho contrato ha generado una violación de derechos fundamentales y ha favorecido el desarrollo de condiciones laborales precarias en Ate. Fortalecer el marco legal con normas precisas y mecanismos efectivos para proteger los derechos laborales.

Huaricachi, (2024). El estudio examinó la desnaturalización de los contratos de servicios y su influencia en las condiciones laborales, la subordinación y la realidad. Esto se logró mediante el uso de una metodología descriptiva-analítica. El método principal utilizado fue el de entrevistas estructuradas con empleados municipales para obtener información completa y contextualizada. El estudio reveló que la desnaturalización contractual tiene una influencia negativa en los ingresos, las prestaciones sociales y la estabilidad salarial, lo que afecta al bienestar económico de los trabajadores. Por otro lado, si bien la subordinación fue reconocida

como una figura común, no se encontró una relación de causalidad con la desnaturalización contractual. Esto significa que otras variables organizacionales están influyendo en el resultado. Por otro lado, se descubrió que, aunque solo una parte de los trabajadores encuestados afirmaba que existían diferencias claras entre lo que decían sus contratos y lo que realmente hacían, había una percepción generalizada de que una mejor aplicación del principio de primacía de la realidad podría beneficiar a los trabajadores. **En conclusión**, la desnaturalización de los contratos limita el acceso pleno a los derechos laborales y evidencia la necesidad de una mayor vigilancia y de cambios contractuales que reflejen la verdadera naturaleza de la relación de trabajo.

Correa, (2023), El objetivo principal del estudio era explicar en qué medida la desnaturalización de los contratos de servicios influye en la violación de los derechos laborales en este contexto concreto. El estudio siguió una técnica cuantitativa basada en investigación fundamental y un diseño causal-correlacional transaccional no experimental. Se realizó una encuesta con dos preguntas de escala Likert como herramientas de evaluación. La población estaba compuesta por 105 trabajadores, y los datos se recopilaron mediante una encuesta. Los resultados mostraron que la desnaturalización de los contratos de servicios tuvo un impacto significativo en las violaciones de los derechos laborales. Esto se demostró mediante un valor Rho de Spearman de 0,610, lo que indica una correlación bastante positiva entre las dos variables. Además, se descubrió que las dimensiones de subordinación (Rho = 0,670), permanencia (Rho = 0,620) y recompensa económica (Rho = 0,810) tienen un impacto significativo, siendo esta última la que ejerce una influencia especialmente alta. **En conclusión**, se ha demostrado que el abuso de los contratos civiles en el ámbito laboral socava directamente los derechos básicos de los trabajadores. Esto subraya la necesidad de revisar y reforzar la estructura reguladora y de control en las

organizaciones públicas para garantizar el respeto de las garantías laborales.

Garay, & Sánchez, (2022), Dada la evidente precariedad laboral que genera el uso de este tipo de contrato para el trabajo personal, subordinado y remunerado, el objetivo de esta investigación fue determinar el impacto que tienen los contratos de servicios en los derechos laborales de los trabajadores del municipio de Pueblo Nuevo durante el periodo 2020, con la intención de determinar el impacto que tienen los contratos de servicios en los derechos laborales. En el contexto de un proyecto de investigación aplicada, el estudio se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa, un diseño que no incluía experimentos y una metodología transversal-correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante el uso de un método de encuesta, que consistió en la administración de un cuestionario estructurado de 21 preguntas a una muestra de cien proveedores de servicios del municipio indicado anteriormente. Los resultados obtenidos demostraron que los contratos de servicios se utilizaban de manera antinatural, disfrazando los vínculos laborales formales dentro del marco del derecho civil, a pesar de que las condiciones de prestación de los servicios se ajustaban a una relación laboral. En definitiva, **se concluyó** que esta práctica afectaba directamente los derechos laborales de los trabajadores municipales. Esta sentencia evidencia la necesidad apremiante de que el municipio acate y garantice los derechos amparados por la ley y el desarrollo de acuerdos contractuales acordes a la realidad laboral.

### **Locales o regionales**

Sánchez, (2025), El propósito de su tesis era analizar en qué medida se habían desnaturalizado los contratos de servicios, determinando la causa, efectos y posibles soluciones legislativas. Para lograr este propósito, se utilizó una metodología cualitativa, la

cual involucró métodos deductivos, inductivos, analíticos e interpretativos jurídicos. Este proceso nos permitió analizar la normativa actual y compararla con la realidad contractual de los empleados públicos. Un número significativo de estos contratos ha sido manipulado ocultando relaciones laborales permanentes genuinas, lo que viola las normas laborales establecidas tanto en el sector público (D.S. N.º 276) como en el sector privado (D.Leg. N.º 728). Los resultados demostraron que esto ha ocurrido. **Se concluyó** que esta práctica viola los derechos laborales fundamentales; en consecuencia, se propone introducir reformas legislativas en el Código Civil y en las normas sobre contratación administrativa con el fin de garantizar condiciones de trabajo justas y evitar el uso indebido de la modalidad de contrato de servicios en el sector público. Esto se hace con el fin de evitar el uso indebido de la modalidad de contrato de servicios.

Mamani, (2024), En el marco de la jurisdicción del distrito de Juliaca, actualmente estoy trabajando en una tesis cuyo objetivo general es realizar un análisis jurídico del impacto que tiene la desnaturalización de los contratos de servicios sobre el concepto de la primacía de la realidad en los contratos de trabajo del sector privado. Para alcanzar este objetivo, se utilizó un método cualitativo fundamental, basado en un diseño jurídico-descriptivo. El énfasis principal de este enfoque se puso en el análisis normativo a nivel nacional, así como en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales relacionadas con el tema. El enfoque utilizado consistió en procesar y analizar el material jurídico de acuerdo con los objetivos definidos. Esto permitió construir un esquema de análisis compatible con la metodología sugerida. Como consecuencia de ello, se descubrió que, en el sector empresarial privado, se está abusando de los contratos de servicios regulados por el Código Civil para ocultar vínculos laborales, sin respetar el reconocimiento de los derechos asociados a una relación laboral

subordinada. **La conclusión** a la que se llegó fue que la aplicación indebida de estos contratos da lugar a su distorsión cuando se verifican elementos como la subordinación. Esto da lugar a la generación de efectos jurídicos en virtud del principio de primacía de la realidad, que establece que el trabajador debe demostrar la prestación efectiva de servicios para que se reconozca su relación laboral.

Blas & Chumpitaz, (2024), El objetivo de este estudio fue investigar las formas en que la desnaturalización de los contratos de servicios afecta a las prestaciones sociales que reciben los empleados municipales en el municipio provincial de Barranca, en particular en los ámbitos de la limpieza pública y la seguridad durante el año 2021. Con este objetivo en mente, se utilizó un método cuantitativo y un diseño transversal que no incluía ningún experimento en el desarrollo de una investigación aplicada. Utilizando una encuesta como método y un cuestionario estructurado como instrumento, la muestra estuvo compuesta por 161 participantes, entre los que se encontraban 155 trabajadores y 6 empleados del departamento de Recursos Humanos. La encuesta se utilizó como enfoque. Como resultado de los hallazgos, se descubrió que las causas sociales, como el desempleo (68 %) y la necesidad de servicio público (63 %), así como las causas económicas, como la ausencia de un presupuesto nacional (70 %) y el bajo presupuesto asignado a los trabajadores (53 %), son los factores que determinan la desnaturalización de los contratos, lo que oculta las relaciones laborales reales bajo la apariencia de contratos civiles. **En conclusión**, esta práctica contractual constituye una clara violación de los beneficios laborales a los que tienen derecho los empleados municipales, lo que genera inestabilidad y repercute en derechos básicos como las bonificaciones, las vacaciones, la seguridad social y el mantenimiento de la estabilidad laboral. Por lo tanto, se recomienda revisar el marco contractual y adaptarlo a las

circunstancias reales de la relación laboral que existe en la actualidad.

Vásquez, (2023), En general, el objetivo de su tesis es presentar una propuesta de modificación legislativa de la Ley General de Inspección Laboral. Esta modificación otorgaría a SUNAFIL la autoridad para sancionar administrativamente la desnaturalización de los contratos de servicios en las instituciones públicas. Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo una investigación analítico-descriptiva básica. Se utilizaron diseños de investigación no experimentales y enfoques de investigación cualitativa, y se emplearon metodologías de investigación descriptivas, analíticas, explicativas y hermenéuticas. La población de la investigación estuvo compuesta por cuarenta sentencias judiciales dictadas entre los años 2010 y 2021 en el Gobierno Regional de Amazonas. Estas decisiones se utilizaron para ordenar la reincorporación de los trabajadores cuyos contratos de servicios fueron falsificados. Los resultados demostraron que, a pesar de que existen relaciones laborales encubiertas tras contratos civiles, el marco jurídico vigente limita las competencias de la SUNAFIL al sector privado. Esto significa que circunstancias comparables en el sector público no están sujetas a sanciones. **En conclusión**, es indiscutible que las competencias de la SUNAFIL deben ampliarse para garantizar que sus actividades no se limiten al sector privado. Esto le permitiría intervenir en las instituciones públicas y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales, de acuerdo con el concepto de la primacía de la realidad.

Cahuana, (2021), Actualmente estoy redactando mi tesis, cuyo objetivo general es investigar si se produce o no la desnaturalización en los contratos de servicios. Para alcanzar este objetivo, he utilizado un enfoque cualitativo, descriptivo y analítico. Esta metodología se basó en un análisis de los contratos celebrados

en 2018 entre la universidad y los trabajadores contratados mediante esta modalidad. Asimismo, indagué en los fundamentos doctrinales, normativos y jurisprudenciales para construir una tipología capaz de reconocer casos de desnaturalización contractual. De los resultados se pudo constatar que hay una desnaturalización de los contratos en un 3,6 % del total de contratos celebrados en el período. De acuerdo a los resultados, **se concluyó** que existen contratos adulterados en contra de la legislación laboral actual, aunque el porcentaje no es muy alto. Por lo cual, es de sugerir que el empleador tome medidas correctivas para respetar los derechos laborales y evitar futuras consecuencias legales.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Categoría 1: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios**

#### **Definición:**

Desnaturalización contractual: figura jurídica que se configura cuando un contrato civil de prestación de servicios regulado por el Código Civil peruano se usa para disfrazar una relación de subordinación laboral. Esto viola la ley laboral, especialmente el principio de primacía de la realidad, que favorece la realidad sobre la forma o el nombre de un contrato.

La desnaturalización de los contratos de servicios se da cuando una relación que antes era autónoma y sin subordinación se convierte en una relación de dependencia laboral. Arévalo (2016) afirma que los contratos de servicios solo deben utilizarse para la prestación de trabajo independiente; sin embargo, se distorsionan cuando la persona contratada está subordinada al empleador, ejecutando tareas bajo su dirección y control. En estas circunstancias, las características de independencia y autonomía inherentes a este tipo de contrato se ven debilitadas, lo que da lugar a una relación comparable a la de un contrato de

trabajo tradicional, lo que viola los derechos laborales fundamentales del trabajador.

En este contexto, siguiendo a Brea (2025), la desnaturalización de un contrato se produce cuando, bajo la apariencia de una relación civil independiente y amparada por la libertad contractual, el trabajador realiza de manera sistemática tareas bajo la subordinación y dirección de la persona que se beneficia directamente de sus servicios. Esta transformación convierte una relación que formalmente debería ajustarse a los criterios de autonomía propios del ámbito civil en una relación laboral auténtica, lo que da lugar al reconocimiento de los derechos asociados al derecho laboral, entre ellos la remuneración justa, la seguridad en el empleo y el acceso a las prestaciones sociales. Este problema está íntimamente relacionado con las actividades evasivas de las empresas que tratan de eludir los compromisos establecidos en la legislación laboral mediante el uso indebido de contratos de servicios.

El contrato de servicios es utilizado con frecuencia por organizaciones tanto del sector público como del privado con el fin de eludir las obligaciones derivadas de una relación laboral. Esto ocurre a pesar de que el contrato de servicios se estableció como un marco jurídico para preservar la autonomía del proveedor de servicios. Se ha producido una violación de derechos laborales fundamentales, como la seguridad en el empleo y el acceso a las prestaciones sociales, como consecuencia de la falta de una regulación eficaz y de mecanismos de control sólidos. Según Grados, Eguiguren, Siccha, & Herbozo, (2017), el artículo 4 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, también conocido como Ley de Productividad Laboral y Competitividad, la existencia de una relación laboral se determina por la prestación personal de

servicios, la remuneración y la subordinación. Esta circunstancia viola las disposiciones del Decreto Supremo N° 003-97-TR, promulgado en 1997. Por consiguiente, es necesario identificar una verdadera relación laboral para establecer la existencia de estas características, incluso en el caso de que se utilice efectivamente un contrato civil.

Esta sentencia también ha sido reafirmada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional desde el año 2005. En la STC N.º 0206-2005-PA/TC se decidió que cuando se establece una subordinación jurídica al empleador en la prestación de servicios, dicha relación no puede clasificarse como civil, y debe reconocerse la existencia de una relación laboral, independientemente del título del contrato celebrado. Esta fue la conclusión a la que llegó el tribunal. En vista de ello, la ausencia de control y las deficiencias en la supervisión normativa contribuyen a crear un ambiente que fomenta las conductas evasivas, lo que a su vez viola los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con el fin de prevenir la distorsión de los contratos de servicios y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, es muy necesario que las autoridades competentes, a saber, la Superintendencia Nacional de Auditoría Laboral Sunafil (2025), mejoren los mecanismos de inspección y supervisión.

### **Elementos configurativos de una relación laboral**

La filosofía laboral y la jurisprudencia coinciden en que una relación laboral se constituye por la presencia de tres elementos fundamentales la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación jurídica. Estas características son fundamentales para distinguir una relación laboral genuina de una relación civil o contractual, como la de un contrato de

servicios. En el marco legislativo peruano, estos requisitos se reconocen explícitamente en el artículo 4 del Texto Único Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- **Prestación personal del servicio**

La presencia de este atributo implica que el trabajador está obligado a realizar el servicio en persona, sin la ayuda de un tercero que preste el servicio. La conexión se basa en *intuitu personae*, lo que implica que la obligación de realizar la tarea no puede delegarse. Esto se debe a que la relación se basa en la persona. Según García, (2017), este componente es esencial para establecer una relación laboral. Esto se debe a que la imposibilidad de delegar el servicio implica una expectativa legítima por parte del empleador de que el trabajador realice las tareas personalmente.

- **Remuneración**

Cuando decimos segunda parte, nos referimos a la retribución continua que el patrón da en contraprestación de los servicios. Según el concepto de recompensa justa, la remuneración no se considera solo una compensación monetaria, sino que se considera un derecho del trabajador que está en consonancia con el concepto. Según Urquijo, (2008), la remuneración es uno de los indicadores más evidentes de una relación laboral, ya que implica una compensación directa por el trabajo subordinado. Esta afirmación se basa en el hecho de que la remuneración implica un pago. Del mismo modo, es esencial que sea constante y predefinida, a diferencia de otros acuerdos comerciales en los que la remuneración es arbitraria o depende de los resultados de la empresa.

- **Subordinación jurídica**

El subordinado es una de las características propias de una relación de trabajo, una relación de poder, de dependencia. Esta última está regulada por las directrices, la supervisión y la autoridad que el empleador tiene sobre la forma en que se ejecuta el trabajo, así como sobre el tiempo y el lugar de la actividad. Según Ugarte, (2005), la subordinación implica la autoridad del empleador para dirigir y organizar al empleado, estableciendo así una estructura jerárquica típica de un contrato de trabajo. Esta frase captura la esencia del concepto de subordinación. La existencia de este control, ya sea explícito o implícito, es esencial para determinar si existe o no una relación laboral.

### **Interpretación jurisprudencial**

Una relación puede clasificarse como relación laboral incluso cuando las partes han simulado una relación civil, según el Tribunal Constitucional del Perú, que ha sostenido en múltiples casos que la concurrencia de tres elementos esenciales prestación personal de servicios, remuneración y subordinación permite clasificar una relación como relación laboral. En la sentencia N° 0206-2005-PA/TC del Tribunal Constitucional se afirma que la calificación jurídica de una relación contractual no depende del nombre que le den las partes, sino de la verificación objetiva de los elementos de una relación laboral, a saber, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación Tribunal Constitucional, (2005). Esto se afirmó en el contexto de la decisión del Tribunal Constitucional.

## **Consecuencias de la desnaturalización del contrato de locación de servicios**

En caso de que un contrato de servicios sea tergiversado o se utilice de manera inadecuada para encubrir una relación laboral subordinada, existen graves repercusiones legales tanto para el trabajador afectado como para la empresa que contrata el servicio. No solo la doctrina nacional ha reconocido estas repercusiones, sino que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú y organismos de supervisión administrativa como SUNAFIL también han establecido su reconocimiento de estas ramificaciones (Ferro, 2019).

- **Reconocimiento del vínculo laboral**

Las autoridades administrativas o judiciales pueden reconocer la existencia de una verdadera relación laboral si se han demostrado los componentes de una relación de empleo, que incluyen el servicio personal, la remuneración y la subordinación. Esto es así independientemente de la denominación civil formal del contrato. Según Díaz, (2024), la clasificación jurídica del contrato no viene determinada por su título, sino por las circunstancias reales que rodean la prestación del servicio. En lo que respecta al derecho laboral en Perú, el concepto de primacía de la realidad reviste la máxima importancia.

- **Pago de beneficios sociales**

Tras la declaración de la relación laboral, el empleador o la entidad pública está obligado a pagar todas las prestaciones sociales que se adeudan al empleado desde el inicio de la relación laboral. Estas prestaciones incluyen la indemnización por despido (CTS), bonificaciones, vacaciones pagadas, subsidios familiares y contribuciones al ESSALUD y a la AFP/ONP. El incumplimiento de estas normas, según Mendoza, (2021), constituye una violación

sustancial de los derechos fundamentales del trabajador, que se derivan de la idea de protección laboral.

- **Responsabilidad administrativa y sanciones**

Según la Ley de la Función Pública y las normas de la Contraloría General de la República, el uso de contratos de servicios para labores de naturaleza permanente en el sector público puede generar responsabilidad administrativa para las autoridades que así lo permitan. Además, esta obligación puede recaer sobre las autoridades responsables. La Sunafil, en su función de autoridad reguladora, está facultada para imponer sanciones y aplicar medidas correctivas de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo. Esta competencia se otorga a la Sunafil. Se ha señalado a la atención de la Sunafil (2020) que la distorsión de los contratos civiles constituye una infracción significativa en el ámbito de las relaciones laborales.

- **Posibilidad de reposición por despido arbitrario**

En situaciones en las que la tergiversación ha ocultado una relación laboral y el trabajador es despedido sin causa justificada, este tiene derecho a solicitar la reincorporación mediante acciones legales. Esto se hace invocando la protección contra el despido arbitrario que se establece en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú y que ha sido desarrollada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia Constitucional N° 1124-2001-AA/TC. En estas circunstancias, el trabajador tiene la posibilidad no solo de reclamar sus derechos laborales, sino también de solicitar la reincorporación.

### **Contratos de Locación de Servicios**

El artículo 1764 del Código Civil peruano define la prestación de servicios como un acuerdo contractual en el que el

proveedor se compromete a prestar servicios al cliente, independientemente de cualquier relación de subordinación, ya sea por un período determinado o hasta la finalización de una tarea concreta, a cambio de una compensación económica. Esta disposición legal delimita explícitamente los componentes fundamentales de este concepto jurídico, diferenciándolo de otros tipos de contratos, especialmente los relacionados con la relación laboral (Código Civil, 2015).

Un contrato de servicios suele negociarse entre dos partes, a saber, el cliente y el proveedor de servicios, de conformidad con el artículo 1764 del Código Civil. En este acuerdo se incluyen responsabilidades recíprocas. Estas obligaciones incluyen la prestación de servicios por parte del proveedor durante un determinado periodo de tiempo o en relación con una tarea concreta, así como el pago de una compensación por parte del cliente. Además, la ley hace hincapié en el carácter independiente de esta relación jurídica. Bueno, dado que no existe jerarquía entre las partes, que es lo que diferencia este contrato de otros acuerdos comerciales, como el contrato de oportunidades de empleo.

Según Vilchez, (2008), este contrato se define por el establecimiento de una relación jurídica caracterizada por la completa autonomía e independencia entre las partes, sin ningún tipo de subordinación. En este caso, el arrendador no está obligado a prestar servicios en virtud de un contrato de trabajo, como estar presente en el lugar de trabajo del arrendador, cumplir con una jornada laboral predeterminada o ajustarse a un horario determinado. Estas características subrayan la naturaleza autónoma de la relación establecida.

De conformidad con el artículo 1764 del Código Civil peruano, el contrato de locación de servicios se celebración de un contrato de trabajo implica la aceptación explícita de una relación laboral entre el empleador y el empleado. Es de suma importancia reconocer estas afirmaciones. En virtud de esta relación, el empleado está obligado a realizar una tarea, ya sea intelectual o física, de acuerdo con los parámetros establecidos por el empleador. Esto se lleva a cabo en un marco de subordinación. Esta frase es comparable a la que se encuentra en un contrato de servicios; sin embargo, una diferencia clave entre ambos es que el primero contiene disposiciones sobre dependencia y subordinación, mientras que el segundo no las contiene (Sunafil, 2020).

### **La locación de servicios en la administración pública**

La prestación de servicios es un acuerdo contractual que se rige por el Título VIII del Libro VII del Código Civil peruano, en particular por los artículos 1764 a 1773. El objetivo de este acuerdo es que una persona física preste un servicio a otra, sin que exista una relación de subordinación entre las dos partes. Por otra parte, en la prestación de servicios, las partes operan en condiciones de igualdad jurídica, a diferencia del contrato de trabajo, que se caracteriza por la presencia de dirección, control y dependencia entre el empleador y el empleado (Código Civil, 1984).

Según Cavallotti, (2015) afirma que la prestación de servicios se estructura como un contrato entre iguales, sin que el cliente tenga autoridad para dirigir o controlar, a diferencia del contrato de trabajo, que se inscribe en un marco jerárquico. El núcleo del contrato reside en la autonomía del prestador de servicios, que mantiene la libertad en la ejecución de sus acciones.

En lo que respecta a la legislación, la prestación de servicios se considera una cuestión que entra dentro del ámbito de competencia del derecho civil. En lo que respecta al sector público, el uso de este marco jurídico debe ser de carácter puramente temporal o especializado, y los contratos de trabajo no son en modo alguno justificables. En caso contrario, su uso se considerará irregular, lo que puede dar lugar a la rescisión de la relación contractual.

### **Uso en la administración pública**

Cuando hay una falta de puestos financiados, cuando los trabajadores no pueden ser contratados bajo los regímenes laborales 276 o 728, o cuando se deben cumplir requisitos temporales, la prestación de servicios se ha utilizado a menudo como una forma de contratación en la administración pública peruana. Esto es particularmente cierto en los casos en que hay una escasez de puestos financiados. El uso generalizado y, en algunos casos, deliberado de esta estrategia ha suscitado, por otra parte, una serie de preocupaciones de carácter teológico y jurisprudencial. (Dedios & gallegos, 2023).

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha realizado una serie de evaluaciones técnicas y ha formulado una serie de observaciones, todas las cuales han puesto de manifiesto que esta estrategia suele ocultar verdaderas relaciones laborales. Se ha observado el empleo de personas con contratos de servicios en varias organizaciones estatales, principalmente en los gobiernos locales y regionales, así como en programas sociales.
- Tienen un horario establecido horas de inicio y finalización, son supervisados directamente por un jefe

inmediato y tienen funciones fijas dentro de la organización.

- Se les asigna, informa y exige asistir a reuniones, eventos y capacitaciones internas.

Debido a que revelan la presencia de características significativas de una relación laboral, estas señales constituyen una distorsión del contrato civil, lo que viola el marco legal vigente. Según las conclusiones del Informe Técnico N° 067-2020-SUNAFIL-DINI, se determina que cuando el prestador de servicios está sujeto a directivas, horarios y supervisión jerárquica, no se trata de un contrato de servicios legítimo, sino de un contrato de trabajo encubierto. Según el informe de (Terry, 2020).

En la misma línea, el Tribunal Constitucional del Perú, en el caso conocido como STC N° 1124-2001-AA/TC, ha afirmado que la utilización de contratos de servicios para satisfacer necesidades permanentes mientras se trabaja en condiciones de subordinación dentro del Estado viola el derecho a la seguridad laboral y la protección del trabajo digno, ambos principios consagrados en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú. (Tribunal Constitucional, 2002).

### **Fundamento normativo y constitucional**

Las relaciones laborales en Perú se rigen por la Constitución, el Código Civil y normas específicas como la Ley de la Función Pública (Ley N° 30057) y el Decreto Legislativo N° 1057. Estos marcos normativos garantizan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y delimitan los límites legales dentro de los cuales deben ejecutarse los contratos civiles en el sector público. (Constitución Política del Perú, 1993).

## **La Constitución y su protección frente a relaciones laborales encubiertas**

Al establecer los principios fundamentales que regulan el trabajo como un derecho humano y la base del bienestar social, la Constitución del Perú de 1993 logró consolidar estos valores. Entre las disposiciones más pertinentes al respecto se encuentran las siguientes:

- El trabajo es una obligación y un privilegio, establece el artículo 22 de la Constitución. Funciona al mismo tiempo como base del bienestar social y como método para alcanzar la realización personal. Este artículo reconoce que el trabajo es una expresión de dignidad y realización personal, un valor que debe incorporarse en todos los contratos laborales. Por lo tanto, su inclusión es obligatoria (Constitución Política del Perú, 1993).
- Ninguna relación laboral restringirá el ejercicio de los derechos constitucionales ni menoscabará la dignidad del trabajador, establece el artículo 23 de la Constitución. Esta ley garantiza que todos los contratos de trabajo, incluidos los contratos civiles, protegerán la dignidad del ser humano (Constitución Política del Perú, 1993).
- Artículo 26 Establece los principios del derecho laboral, en particular el concepto de la primacía de la realidad, que establece que lo que realmente ocurre en la práctica tiene prioridad sobre lo que se acuerda oficialmente. Esta es la premisa más importante del derecho laboral (Constitución Política del Perú, 1993).

Como señala Neves, (2016), este principio nos permite reconocer una relación de trabajo más allá del contrato escrito, cuando hay subordinación y continuidad en el servicio.

Independientemente del título formal, la presencia de una conexión que puede describirse como empleo. Tribunal

Constitucional, (2005) afirmó en su sentencia N° 0206-2005-PA/TC que “la calificación jurídica de una relación contractual no depende de la designación que le asignen las partes, sino de la apreciación objetiva de los elementos que conforman una relación laboral. Esta fue la conclusión a la que llegó el tribunal. Cuando se trata del examen de los contratos de servicios del sector público, este criterio es especialmente pertinente porque facilita la identificación de las relaciones laborales encubiertas. Ya que permite reconocer elementos como la subordinación, la continuidad del servicio, el cumplimiento de funciones propias del personal de planta.

### **Fundamentos jurídicos del contrato de locación de servicios en el derecho civil peruano**

La ley que regula los contratos de servicios es el Código Civil del Perú, establecido por el Decreto Legislativo N° 295 y actualmente vigente con las modificaciones introducidas hasta la Ley N° 32228, de 8 de enero de 2025. Esta legislación se ha actualizado recientemente para incluir las revisiones presentadas. La prestación de un servicio personal a cambio de una remuneración convenida, sin que exista una relación de dependencia (arts. 1764 a 1773 de la Constitución). A continuación, se incluye un extracto del artículo 1764 En un contrato de servicios, una parte se compromete a prestar un servicio a la otra a cambio de una remuneración estipulada, sin estar subordinada a esta última (Codigo Civil, 2025).

Solo es adecuado emplear este contrato, que se rige por el derecho civil, en situaciones en las que el proveedor de servicios tiene plena autonomía. El contrato de servicios es un contrato entre iguales, sin poderes de gestión ni control por parte del cliente, escribe Sanguineti, (2000). el contrato de servicios constituye un acuerdo entre partes iguales, en el que no existen

facultades de dirección ni de control por parte del cliente. A diferencia del contrato de trabajo, este carece de una estructura jerárquica, lo que resalta su naturaleza independiente.

### **Principios de profesionalización y estabilidad en el empleo público según la Ley del Servicio Civil**

La Ley N° 30057, conocida como Ley de la Función Pública, tiene por objeto mejorar el marco laboral del sector público mediante la promoción de condiciones de empleo basadas en el mérito, la profesionalización, la igualdad de oportunidades y la transparencia. Esta legislación pretende abordar la fragmentación y la inestabilidad del empleo público que ha persistido durante décadas, especialmente en los gobiernos locales.

El artículo 3° dispone el establecimiento de mecanismos meritocráticos para la contratación, permanencia y ascenso del personal, así como la prohibición del uso arbitrario de contratos temporales y precarios, tales como los contratos por servicios administrativos (CAS) o locación de servicios, en plazas estructurales permanentes (Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, 2013).

Sin embargo, este objetivo no se está cumpliendo en varias instituciones públicas, ya que se siguen llevando a cabo actividades que se oponen directamente a la intención de la legislación. Un ejemplo de ello es el uso frecuente de contratos civiles para cubrir puestos que deberían estar reservados al sistema de función pública o a marcos de empleo protegido.

Según Leon, (2015), la Ley de la Función Pública tiene por objeto rectificar décadas de inestabilidad en el empleo público. Esta inestabilidad ha sido causada por el abuso de acuerdos

contractuales, como los contratos de servicios, para responsabilidades que deberían ser asumidas por funcionarios de carrera.

### **Contrato Administrativo de Servicios y su régimen normativo en el sector público**

En el sector público peruano, el régimen del Contrato de Servicios Administrativos (CAS) está definido por el Decreto Legislativo N° 1057. Este régimen es un tipo de contrato distinto a los demás. El establecimiento de este sistema se realizó con el fin de cumplir con los requisitos para el trabajo temporal sin crear una relación laboral permanente.

El CAS reconoce ciertos derechos mínimos, como vacaciones, bonificaciones proporcionales y afiliación al sistema de salud (EsSalud), pero restringe el acceso a las prestaciones laborales integrales que ofrecen regímenes como el Decreto Legislativo N° 276 (que regula la función pública) y el Decreto Legislativo N° 728 (que regula el sector privado).

Este acuerdo ha sido cuestionado por expertos jurídicos y organizaciones de derechos laborales debido a que promueve desigualdades normativas e inestabilidad laboral en el sector público, especialmente cuando se utiliza para cubrir puestos de trabajo permanentes (Decreto Legislativo N° 1057, 2008).

El régimen del Contrato de Servicios Administrativos (CAS), que en un principio se concibió como una solución temporal, se ha empleado de manera sistemática y permanente en varias instituciones gubernamentales, tal y como se establece en la Resolución N° 138-2020 de la Sunafil, (2020). Como método para erosionar la seguridad laboral y restringir los derechos fundamentales, esta estrategia sigue utilizándose, lo

que en última instancia da lugar a una inseguridad jurídica para los trabajadores públicos.

### **Subcategorías**

#### **Subcategorías 1: Subordinación funcional**

La subordinación funcional puede observarse en la forma en que el trabajador cumple las órdenes, instrucciones y sistemas de control que le impone el empleador en el desempeño de su trabajo. Según los principios del Derecho laboral, este aspecto concreto se considera un criterio esencial para determinar si existe o no una relación laboral real.

Viteri (2006) ha sugerido que la idea de subordinación es incompatible con la autonomía que caracteriza a los contratos civiles, como los contratos de servicios. El término subordinación se refiere a la relación laboral en la que un empleado está sujeto a la dirección, supervisión y posible disciplina de su empleador.

#### **Subcategorías 2: Continuidad laboral**

Se dice que un trabajador tiene continuidad en el empleo cuando sigue prestando servicios sin interrupción durante un período prolongado, en condiciones equivalentes a las de su trabajo anterior. Este componente concreto es uno de los principales indicios que pueden utilizarse, de conformidad con el derecho civil, para determinar si existe o no una relación laboral encubierta.

Uriarte (2007) ha planteado que la subordinación en una relación laboral fáctica puede probarse con la constante intervención de una persona en contratos civiles, tales como contratos de servicios, ininterrumpidos y con obligaciones de por vida.

### **Subcategorías 3: Funciones desempeñadas**

En el contexto de la relación de una persona con una organización, el término funciones desempeñadas se refiere al cumplimiento de las responsabilidades que se le han asignado y que la propia persona ha aceptado. En situaciones en las que estas obligaciones se corresponden con las que se asignan al personal fijo o estructural y se llevan a cabo de forma regular bajo supervisión directa, pueden constituir una prueba objetiva de una relación laboral encubierta.

Esto es lo que Neves (2007) dice sobre la naturaleza de la relación laboral la naturaleza de la relación laboral no viene determinada por el título del contrato, sino por las circunstancias particulares si el trabajador realiza de forma constante tareas específicas para el empleador y bajo subordinación, entonces existe una relación laboral.

#### **3.2.2. Categoría 2: Derechos Laborales**

Abordar los derechos laborales implica necesariamente hacer referencia al derecho al trabajo, un componente fundamental de los derechos humanos. Estos derechos surgieron como respuesta al uso opresivo de la autoridad, con la intención de salvaguardar la dignidad humana y proporcionar las circunstancias esenciales para el desarrollo integral de la persona (Obando, 2016).

El trabajo se incluyó en los acuerdos internacionales sobre derechos humanos porque se ha reconocido como un método fundamental para alcanzar la satisfacción tanto personal como social. En el artículo 23 de La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), se establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a condiciones de trabajo dignas. En la misma

línea, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce que toda persona tiene derecho a ganarse la vida mediante el trabajo que ella misma elija.

El derecho laboral se establece como un derecho protector para proporcionar condiciones de trabajo equitativas y humanas, abordando la disparidad histórica entre empleadores y empleados al proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral. López, (2021). En este sentido, el empleo se reconoce como un derecho humano básico y constituye uno de los pilares del Estado social y democrático de derecho.

Según la jerarquía normativa propuesta por Kelsen, los derechos laborales fueron reconocidos por primera vez como legalmente legítimos en la Constitución de 1920, que los situó en lo más alto de la jerarquía recomendada. Sin embargo, debido a la mínima implicación del Estado en garantizar el cumplimiento y la aplicación de estos derechos por parte de los empleadores, esta Constitución resultó ineficaz en las circunstancias reales (Salazar, 2009).

El descontento de los trabajadores en Perú se puso en conocimiento de las autoridades gubernamentales mediante una serie de huelgas y otras formas de acción social. El objetivo de estas actividades era llamar la atención sobre la continua ausencia de derechos laborales. A pesar de que la Constitución incluía importantes principios y derechos laborales, estos se redujeron a meras palabras nominales que carecían de importancia real, ya que no se aplicaban de manera efectiva. Esto ocurrió a pesar de que la Constitución incluía.

Un gran avance en el derecho laboral peruano se dio con la Constitución de 1979, la cual incorporó mucho del derecho internacional en el ordenamiento jurídico interno. Esta constitución, como ninguna otra, dedica un capítulo especial y severo al control de las relaciones entre trabajadores. Además de reconocer el trabajo como un derecho fundamental, también lo reconoció como una obligación social, considerándolo una fuente esencial de crecimiento y progreso económico. También creó el derecho a la seguridad en el trabajo y otorgó legitimidad constitucional a nociones fundamentales del derecho laboral, como el principio de in dubio pro operario y la irrevocabilidad de los derechos laborales (Salazar, 2009). Como beneficio adicional, se estableció el derecho a la seguridad en el lugar de trabajo.

La Constitución de 1979, al definir al Perú como un Estado social sometido al imperio de la ley, elevó a un mejor nivel de reconocimiento los derechos y principios laborales que habían sido olvidados o tratados deficientemente en constituciones anteriores. Esta Constitución, que estuvo vigente por doce años, se caracterizó por establecer mayor protección al trabajador y consolidar el avance normativo en materia de derechos laborales fundamentales.

La idea de un Estado social y democrático regulado por el imperio de la ley se sustenta en la ratificación de la Constitución de 1993, que sigue vigente. Además, el modelo de economía social de mercado se incorpora expresamente como base del orden económico. Esta idea progresista busca armonizar los conceptos de libre iniciativa privada, subsidiariedad y competencia, que constituyen la base del progreso económico, con la participación del Estado en la preservación de los derechos fundamentales (Toyama, 2013).

Si bien la Constitución de 1993 cambia la ubicación sistemática de los derechos laborales y los ubica en el Capítulo II, sobre derechos sociales y económicos, eso no les resta el carácter de derechos fundamentales de la persona. En este sentido, el artículo 3º de la Constitución establece que la enumeración de los derechos que en ella se contiene no niega los demás que por su naturaleza derivan de la dignidad humana o son inherentes a la persona.

La enumeración de derechos que figura en este capítulo no limita los derechos adicionales que están protegidos por la Constitución, ni excluye derechos de naturaleza similar que se fundamentan en la dignidad humana, los principios de soberanía popular, la gobernabilidad democrática y la forma republicana de gobierno (Constitución Política del Perú, 1993).

### **Dignidad Humana**

El término dignidad, que proviene del latín dignitas, hace referencia a la nobleza, la excelencia o el valor. Por lo tanto, la dignidad se relaciona con aquello que tiene un valor intrínseco y, por lo tanto, merece respeto. Valls, (2015). Este concepto es muy importante cuando se aplica a las personas, ya que es una cualidad fundamental y esencial. En este sentido, la dignidad humana es un elemento clave del sistema jurídico peruano, tal y como se establece en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú (1993) La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el objetivo supremo de la sociedad y del Estado.

La dignidad humana y los derechos laborales están estrechamente vinculados, ya que están interrelacionados y contribuyen al desarrollo integral de las personas. Este vínculo pone de relieve la necesidad de establecer unas condiciones

jurídicas y materiales mínimas que garanticen la protección y el ejercicio efectivo de los derechos laborales, en consonancia con el principio de dignidad humana inherente. (Atienza 2022).

El elemento teleológico de los derechos humanos se manifiesta en la relación entre la dignidad humana y el trabajo. Esto se debe a que los derechos humanos tienen como misión garantizar que las personas dispongan de las condiciones necesarias para su pleno desarrollo. Las personas, independientemente de su género, pueden llevar a cabo sus proyectos de vida en un entorno que proteja su dignidad y garantice el reconocimiento de sus derechos en el lugar de trabajo. Este entorno es el resultado directo de la conexión que existe en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional del Perú, que es la máxima autoridad del país en materia de interpretación de la Constitución, ha decidido lo siguiente:

- Según el Tribunal Constitucional del Perú, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce que el trabajo es un deber y un derecho. Este derecho y esta obligación están incluidos en la Constitución. Esta es la base sobre la que se construye el bienestar social, así como la forma de alcanzar la realización personal. En este contexto, el trabajo es un derecho protegido constitucionalmente que tiene una gran importancia constitucional. Para garantizar el mantenimiento de este derecho, el poder legislativo debe velar por que se adopten las medidas adecuadas que promuevan tanto el acceso al trabajo EXP.'NO I0777-2006-PA/TC, (2007), establece que el derecho al trabajo se compone de dos aspectos esenciales: el primero es la capacidad de obtener un empleo y el segundo es la capacidad de mantenerlo.

La Constitución del Perú, ratificada en 1993, contiene una serie de principios que, directa o indirectamente, guían al poder legislativo en su control de las relaciones laborales y al poder judicial en su resolución de situaciones que revisten importancia jurídica. Hay tres conceptos importantes que se recogen en el artículo 26. Estos principios incluyen la inalienabilidad de los derechos reconocidos, la interpretación a favor del trabajador en circunstancias de ambigüedad irreconciliable en una norma (in dubio pro operario) y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Es especialmente importante adherirse a estos principios a la luz de acontecimientos recientes, como la desnaturalización de los vínculos contractuales, que podrían dar lugar al incumplimiento de las garantías laborales básicas debido a la posición desfavorecida de los trabajadores. Las ideas protectoras que reconoce expresamente la Constitución serán el foco principal de esta investigación. Sin embargo, esto no se hará a expensas de la creación de doctrinas y jurisprudencia adicionales que tengan como objetivo lograr un equilibrio entre la relación entre trabajadores y empleadores. (Constitución Política del Perú, 1993).

El artículo 1. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). Este instrumento internacional caracteriza la discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación en el lugar de trabajo es un fenómeno social muy extendido que crea desigualdades entre las personas y da lugar a desventajas sociales y económicas que socavan la cohesión social y la solidaridad, ha declarado el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC (2008).

Esta declaración se hizo en referencia al hecho de que la discriminación en el lugar de trabajo es un fenómeno social muy extendido. Sin embargo, a menos que se base en criterios razonables y objetivos que sean aplicables tanto en el sector público como en el privado, es responsabilidad del Estado promover y garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores contra cualquier forma de discriminación o diferenciación que viole el principio de igualdad de oportunidades. Esta responsabilidad recae en el Estado.

Sin embargo, en la realidad, esta garantía constitucional resulta insuficiente debido a la distorsión de los contratos de servicios, especialmente frecuente en los gobiernos municipales, que son unidades descentralizadas del Estado. En algunos casos, se contrata a personas con un contrato civil, a pesar de que prestan un servicio personal, subordinado y remunerado. Por cuanto supone un tratamiento diferenciado y discriminatorio por parte del Estado (en su rol de empleador), este hecho constituye una forma de discriminación laboral. Y esto es porque atenta contra la igualdad de oportunidades en el trabajo. Como consecuencia de ello, estos trabajadores se ven privados de los derechos sociales y laborales inherentes a la relación laboral, lo que los coloca en una situación de desventaja desde el punto de vista jurídico, económico y social.

Por otra parte, la idea de la inalienabilidad de los derechos, consagrada tanto en la Constitución como en la legislación, tiene por objeto garantizar que los empleados no puedan renunciar debidamente a los derechos que les confiere la legislación necesaria. Por lo tanto, cualquier medida que se adopte en relación con dicha renuncia se considera inválida e inaplicable, ya que viola tanto la política laboral pública como el objetivo protector de la legislación laboral (Toyama, 2001).

Para poner en práctica la idea de que los derechos son inalienables, es necesario cumplir dos condiciones fundamentales: en primer lugar, debe existir una renuncia y, en segundo lugar, el derecho debe estar en posesión personal. En lo que respecta a la renuncia, está en consonancia con los derechos mínimos reconocidos por la ley que esta debe expresarse mediante un acto voluntario de disposición por parte del trabajador. Según Higa (2017), la única persona que puede llevar a cabo tales actos de disposición es la persona que es titular del derecho, es decir, el trabajador o su representante legalmente autorizado.

Los trabajadores, que son fundamentalmente la parte más débil en la relación laboral, están protegidos por el concepto de la inalienabilidad de los derechos, lo que contribuye a salvaguardarlos. El objetivo es proteger a los trabajadores para que no se les nieguen los derechos que han sido establecidos por normas mínimas y exigibles, garantizando así la protección de sus derechos sociales, económicos y contractuales. En un esfuerzo por combatir los actos de los empleadores que, bajo el pretexto de la autonomía privada, se esfuerzan por debilitar este marco protector, esta idea intenta oponerse a tales esfuerzos. Además, según la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declara que tales actividades no tienen fundamento legal para romper el orden público laboral, tales acciones no violan el orden público laboral.

Del mismo modo, la Tercera Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Lima ha determinado que la legalidad de los contratos de servicios firmados por un trabajador, en los que esta proclama expresamente la inexistencia de una relación laboral, no se deduce necesariamente. Este hecho fue confirmado por el tribunal. Como consecuencia de ello, el

Tribunal Constitucional llegó a la siguiente decisión en el caso del Experimento N° 419-2001-AA/TC, (2011):

- El reconocimiento de la autenticidad de los documentos firmados indicaría la aceptación de una renuncia a los derechos laborales que han sido otorgados por ley. Estos derechos son inalienables, tal y como se establece en el artículo 26, párrafo 2, de la Constitución Política del Estado. (Tribunal Constitucional, 2005).

Por lo tanto, la interpretación más favorable para el trabajador funciona como una norma hermenéutica que orienta a los profesionales del derecho en situaciones de incertidumbre o duda en el ámbito del derecho laboral. Teniendo en cuenta que el trabajador es la parte más vulnerable en la relación laboral, este enfoque permite aplicar la disposición legal más favorable para el trabajador. De este modo se garantiza la protección de los derechos del trabajador.

### **Necesidades Básicas**

Para alcanzar el pleno desarrollo dentro de la sociedad, la principal vía por la que una persona puede hacerlo es a través de su trabajo. El empleo no solo satisface las necesidades esenciales de la persona, que incluyen las exigencias económicas, sociales y de seguridad social, sino que también garantiza que la familia del individuo disponga de las condiciones mínimas necesarias para su bienestar. Esto es algo que ha sido reafirmado por la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.

Al respecto, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el Caso Casación 3614-2014, (2014), señaló que la existencia de una relación laboral no se determina por el título del contrato, sino que se verifica a través de elementos

objetivos tales como la prestación de servicios a título personal, la subordinación y la remuneración. Esto se mencionó en relación con el asunto antes mencionado. El derecho a recibir una remuneración por el trabajo realizado es esencialmente un derecho constitucional, ya que se refiere a la dignidad del trabajador y al cumplimiento de sus necesidades básicas, tal y como se establece en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú. Esta sentencia subraya aún más que este derecho es fundamentalmente un derecho constitucional.

### **Subcategorías:**

#### **Subcategorías 1: Falta de beneficios laborales**

Esta sección se refiere a la práctica de negar a los trabajadores el acceso a prestaciones como vacaciones, bonificaciones, indemnizaciones por despido y otros derechos reconocidos por la legislación laboral. Granados (2023) afirma que este comportamiento es uno de los efectos más evidentes de la distorsión contractual, ya que prohíbe injustamente a los trabajadores cobrar las prestaciones a las que tienen derecho legalmente.

#### **Subcategoría 2: Ausencia de seguridad social**

Se refiere a que los trabajadores no están afiliados a los sistemas de salud y pensiones, violando derechos fundamentales de seguridad social. La OIT (2020) sostiene que todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de empleo, deben estar cubiertos por la seguridad social como parte del trabajo decente y la justicia social.

#### **Subcategoría 3: Inestabilidad y desprotección frente al despido**

Esta subcategoría se refiere a la ausencia de garantías de seguridad laboral para quienes están empleados con contratos

de servicios, lo que permite el despido sin tener que proporcionar una justificación ni seguir los procedimientos adecuados. Según De Becerra y Becerra (2023), esta circunstancia constituye una violación del derecho a la seguridad laboral, ya que no ofrece las garantías necesarias contra el despido arbitrario y no tiene en cuenta la existencia de una relación laboral formal.

### 3.3. Marco conceptual

**La desnaturalización:** En los contratos civiles, la presencia de una relación laboral se define por el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la actividad principal de la entidad contractual, así como por la subordinación y el cumplimiento de un horario (Sánchez, 2013).

**La primacía de la realidad:** Como resultado, cuando existen disparidades entre lo que se declara en el papel y lo que realmente se hace, se asigna mayor peso probatorio a las estadísticas que reflejan la verdadera naturaleza de la relación laboral (Sunafil, 2020).

**Estabilidad laboral:** Esta idea busca que los trabajadores puedan mantener su empleo, dándoles seguridad legal y económica frente a decisiones injustas que puedan tomar los empleadores. (Obregón, 2016).

**El contrato de locación de servicios:** Según Aguilar, (2014), el trabajo por cuenta propia es una modalidad en la que una persona presta un servicio sin subordinación ni horario definido, lo que lo distingue de un contrato de trabajo.

**Derechos fundamentales:** Conceptos como libertad, igualdad e inviolabilidad tienen sus raíces en la dignidad humana, representando la manifestación fundamental de la identidad y singularidad de cada individuo (Ferrajoli, 2006).

**Tribunales laborales:** Instancias jurisdiccionales, los juzgados de trabajo son los encargados de resolver las controversias entre empleadores y trabajadores sobre la aplicación de las normas

laborales, contratos de trabajo, convenios colectivos y laudos arbitrales (Maneiro, 2007).

**El derecho laboral:** Es el sector del ordenamiento jurídico que regula las relaciones derivadas del trabajo por cuenta ajena y los deberes correspondientes. El objetivo primordial es salvaguardar al trabajador, propiciando un equilibrio equitativo entre empresas y empleados. (Obando, 2016).

**Beneficios laborales:** Desde el inicio de la relación contractual, es importante establecer un conjunto de derechos que se reconocen a los trabajadores. Según La Torella (2014), estos derechos están garantizados por la Constitución y no pueden ser retirados a los empleados en el lugar de trabajo. Garantizan que los trabajadores disfruten de un mínimo de protección y bienestar por parte de sus empleadores.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

La investigación fue de un enfoque cualitativo que permitió comprender a fondo los fenómenos sociales mediante el examen de las percepciones, las experiencias y los significados. Según Vega, y otros, (2014) este enfoque era flexible, inductivo e interpretativo, lo que lo hace adecuado para estudiar procesos y circunstancias humanas complejas.

#### **Tipo.**

Fue un proyecto de investigación básica y teórica que pretendió explicar la desnaturalización de los contratos de servicios municipales. Para ello, se estudiaron sus características, efectos y manifestaciones. Su objetivo fue contribuir a la promoción del derecho laboral a nivel académico y doctrinal. Según Esteban, (2008), esta técnica permite realizar una evaluación completa y analítica de los problemas inherentes a los fenómenos.

#### **Nivel.**

Este estudio utilizó un método descriptivo y cualitativo, con el objetivo de investigar y describir las manifestaciones de la desnaturalización de los contratos de servicios y sus consecuencias sobre los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto. Según Esteban, (2008), en el ámbito de la metodología de la investigación, se caracteriza el estudio descriptivo como aquel que presenta las cualidades de un fenómeno, mientras que el estudio analítico busca explicar sus causas.

## **4.2. Diseño de Investigación**

Esta investigación empleó un diseño no experimental, con enfoque fenomenológico, orientado a comprender y analizar el fenómeno de la desnaturalización de los contratos de servicios dentro de su contexto real, sin manipulación de variables. Se utilizaron entrevistas semiestructurada y el análisis documental para evaluar las actitudes, prácticas y resultados asociados en la Municipalidad Distrital de Caracoto.

## **4.3. Categorías de estudio**

### **Categoría 1:**

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

### **Dimensiones:**

- Subordinación funcional
- Continuidad laboral
- Funciones desempeñadas

### **Categoría 2:**

- Derechos laborales

### **Dimensiones:**

- Falta de beneficios laborales
- Ausencia de seguridad social
- Inestabilidad y desprotección frente al despido

#### 4.4. Matriz de operacionalización de categorías

CATEGORIAS DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	DEFINICION CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANALISIS
Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.	La desnaturalización del contrato de prestación de servicios ocurre cuando se utiliza esta figura civil para ocultar una relación laboral real, como lo demuestran la subordinación, la continuidad y el cumplimiento de la jornada laboral, vulnerando los derechos laborales. Sánchez , (2013), afirma que esto ocurre cuando se simula un contrato civil para eludir las obligaciones asociadas a una relación laboral.	•Subordinación funcional	Espinoza, (2023) define la subordinación como la condición en la que un trabajador está sujeto a las directrices del empleador, quien establece los términos para la prestación del servicio. Este elemento diferencia la relación laboral de otras modalidades contractuales, como los contratos de servicios, en los que no existe tal dependencia.	Guía de entrevista
		•Continuidad laboral	Por continuidad laboral se entiende la presencia continuada de un trabajador en las tareas de una entidad con independencia del contrato. Uriarte, (2007), define la vinculación laboral estable como aquella en la que el vínculo laboral se mantiene a lo largo del tiempo, a pesar de muchas renovaciones.	
		•Funciones desempeñadas	Las funciones ejecutadas se refieren a las tareas y responsabilidades asignadas a un empleado. Marin, (2009), postula que cuando las funciones son permanentes y están alineadas con la actividad principal de la entidad, pueden indicar una relación laboral de subordinación.	

CATEGORIAS DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	SUBCATEGORIAS	DEFINICION CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANALISIS
Derechos laborales	Los derechos laborales constituyen las prerrogativas esenciales que salvaguardan a los trabajadores dentro de la relación laboral, garantizando condiciones de trabajo adecuadas, remuneración equitativa, seguridad social y libertad sindical. Obando, (2016) afirma que estos derechos son inalienables y se fundamentan en principios de justicia social, que buscan equilibrar la dinámica entre empleador y empleado.	•Falta de beneficios laborales	La ausencia de acceso a prestaciones laborales indica una negación de derechos, entre ellos seguros, vacaciones y aguinaldos, contraviniendo así los principios laborales cuando las relaciones de dependencia son opacadas por contratos civiles (La Torella , 2014).	Guía de entrevista
		•Ausencia de seguridad social	La ausencia de seguridad social y pensiones denota una deficiencia en los sistemas de protección, incluyendo salud, pensiones y riesgos laborales, lo que se traduce en la privación del bienestar esencial, estabilidad y protección de los trabajadores frente a imprevistos, vulnerando derechos fundamentales señalados en la normatividad laboral (Gonzales & Paitán, 2018).	
		•Inestabilidad y desprotección frente al despido	La inestabilidad y la insuficiente protección contra el despido denotan la ausencia de salvaguardas legales que hacen al trabajador vulnerable a terminaciones arbitrarias y desprovisto de apoyo laboral (Blancas, 2012).	

#### **4.5. Procedimientos de muestreo**

De acuerdo con Corral, Corral, & Franco, (2015), el método de entrevista fue el instrumento primario que se utilizó con el objetivo de recabar información. Este método incluyó la formulación de una serie de preguntas que fueron dirigidas a los participantes con la intención de adquirir datos pertinentes sobre el fenómeno que se estaba investigaba.

De este modo, la entrevista constó de 10 preguntas destinadas a obtener información directa de los participantes sobre las categorías de estudio que se abordaron en esta investigación.

#### **Población.**

La población de este estudio estuvo constituida por los trabajadores contratados bajo locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto en el año 2024, si bien carecían de un vínculo laboral formal, realizaban funciones continuas y subordinadas. Se busca analizar sus condiciones contractuales y el posible impacto en los derechos laborales. En concordancia con Condori (2020), definen la población como el conjunto de unidades con características específicas, definidas por contenido, ámbito geográfico y marco temporal.

#### **Muestra.**

La muestra del estudio Se conformó por un grupo de 10 trabajadores que estuvieron bajo contratación de servicios dentro de la Municipalidad Distrital de Caracoto. Las personas seleccionadas debían cumplir con criterios específicos: haber prestado servicios continuos durante al menos seis meses, desempeñar funciones regulares dentro de la entidad y aceptar voluntariamente participar en entrevistas semiestructuradas.

#### **4.6. Recolección y análisis de información.**

La investigación realizó entrevistas semiestructuradas para recoger narrativas ricas y vivencias de los trabajadores tercerizados en el municipio de Caracoto. Este método de entrevista ofrece flexibilidad para explorar nuevos temas, lo que permite la recolección de información valiosa y detallada (Borjas, 2020).

#### **Instrumento.**

El instrumento a utilizado fue una guía de entrevista previamente validada, categorizada y subcategorizada en subordinación, permanencia laboral y cargos fijos. Se realizaron entrevistas individuales, presenciales o virtuales, con consentimiento informado de los participantes, las cuales fueron transcritas de forma literal para su análisis cualitativo. Se empleó el análisis temático de contenido durante todo el proceso de revisión, desde la codificación inicial, la categorización, la interpretación de resultados y la comparación con el marco teórico jurídico establecido. Este procedimiento aseguró una aproximación rigurosa a la desnaturalización contractual y sus consecuencias en los derechos laborales.

#### **4.7. Aspectos éticos y regulatorios.**

Esta investigación se adaptó a los principios éticos de la investigación cualitativa, respetando la dignidad, autonomía y confidencialidad de los participantes. Con este fin, se solicitó el consentimiento informado a cada trabajador entrevistado, garantizando su participación libre, voluntaria e informada, así como su libertad para retirarse de la investigación en cualquier momento sin consecuencias.

Los datos se mantuvieron en secreto utilizando códigos o seudónimos para proteger la identidad de los informantes, de acuerdo con la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales. Congreso de la República, (2011). No se permitió ningún tipo de prejuicio,

coacción o manipulación, y los resultados se utilizaron únicamente con fines académicos y científicos.

Las directrices éticas propuestas por Hernández, Fernández, & Baptista Lucio, (2014), también regularon este estudio. Estas directrices subrayan la importancia de la transparencia, el respeto y la veracidad en cualquier proceso de investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Análisis de interpretación de datos

En este capítulo se analizan las entrevistas a 10 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto contratados bajo locación de servicios en 2024. Aunque desempeñan funciones permanentes con horarios fijos, supervisión directa y renovaciones recurrentes, carecen de derechos laborales y estabilidad.

El análisis se estructura en torno a ocho preguntas orientadoras, alineadas con el Objetivo General preguntas 1-2, el Objetivo Específico 1 características y mecanismos de desnaturalización preguntas 3-5, y el Objetivo Específico 2 impacto en derechos y bienestar preguntas 6-8. Las respuestas fueron sistematizadas en tablas e interpretadas mediante análisis.

Por razones de anonimato, los informantes se refieren como E1, E2, E3, etc. El enfoque combina el análisis jurídico con la comprensión de sus vivencias, emociones y percepciones, revelando el impacto real de la desnaturalización contractual en su vida laboral y personal.

#### **Resultados respecto al Objetivo General**

Reflexionar sobre las narrativas y percepciones de los trabajadores en relación con la desnaturalización de los contratos para la ubicación de servicios en el trabajo y sobre los derechos laborales.

#### **Tabla 1**

Percepción de los trabajadores sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto.

---

<b>Pregunta 1:</b>	¿Cómo describen su experiencia laboral en relación con la desnaturalización de los contratos de
--------------------	---

---

---

locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto?

---

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
E1	La verdad, mi experiencia no ha sido buena. Trabajo todos los días como cualquier empleado, cumplo horarios, tengo jefe, pero mi contrato dice que soy un locador.
E2	Ya llevo dos años trabajando con contrato por locación. Pero la verdad, hago funciones administrativas todos los días, cumplo horario y tengo una oficina.
E3	Yo opero maquinaria pesada. Mi contrato dice que soy locador, pero trabajo todos los días como cualquier obrero.
E4	Estoy en tesorería desde hace más de un año con contrato de locación, pero cumplo todas las funciones de alguien que está en planilla.
E5	Trabajo en logística y desde el inicio estoy como locador. Pero todos los días cumplo horario, tengo que ir a la oficina y responder a un jefe.
E6	Trabajo todos los días con un horario fijo. Atiendo público, hago informes... pero sigo como locadora.
E7	Trabajo en seguridad, tengo uniforme, horarios, turno, pero mi contrato dice que soy independiente.
E8	Irónicamente, trabajo en Recursos Humanos, pero yo misma estoy contratada por locación.
E9	Trabajo cargando, recibiendo y entregando bienes, pero mi contrato dice otra cosa.
E10	Todos los días cumplo funciones técnicas y específicas, pero sigo contratada por locación.

---

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Los entrevistados coinciden en que, aunque se les emplea para realizar el servicio de ubicación, realizan un trabajo permanente y retrasado programado, supervisado y jerárquicamente dependiente. Estas situaciones revelan una relación laboral oculta y caracterizan la situación como una de desnaturalización contractual que contradice el principio de la primacía de la realidad y las condiciones de trabajo dignas.

### **Tabla 2**

Percepción sobre el impacto de la desnaturalización de los contratos de locación en el respeto y cumplimiento de los derechos laborales  
Municipalidad Distrital de Caracoto

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
	<b>Pregunta 2:</b> ¿Qué opinión tienen sobre el impacto de la desnaturalización de estos contratos en el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales?
E1	Eso me afecta bastante, porque no tengo vacaciones ni seguro. Trabajo igual que los demás, pero sin derechos.
E2	Siento que estoy en desventaja. Trabajo igual o más que otros, pero sin estabilidad, sin beneficios.
E3	Es riesgoso. Si algo me pasa, no tengo seguro ni quién me respalde.
E4	No tengo beneficios, y eso me hace sentir desprotegida. Trabajo igual que un CAS, pero no tengo ni descanso médico.
E5	Me afecta bastante, porque no tengo ningún beneficio. Me siento igual que un trabajador en planilla, pero sin derechos.
E6	Me siento sin respaldo. Si me enfermo o si necesito descansar, simplemente no puedo.

E7	Lo peor es que si me pasa algo, no tengo seguro ni respaldo legal.
E8	Conozco bien la ley, y sé que esta forma de contrato no corresponde a lo que hago. No tengo acceso a ningún beneficio.
E9	Si me accidento, nadie responde por mí. Trabajo sin respaldo.
E10	No tengo vacaciones, ni seguro, ni CTS. Es como estar a la deriva.

---

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Las percepciones de los entrevistados evidencian que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto genera la vulneración de derechos laborales esenciales, como la seguridad social, las vacaciones y la estabilidad laboral. Esta práctica expone a los trabajadores a condiciones de precariedad y desigualdad frente al personal formalmente contratado, afectando el ejercicio del derecho al trabajo digno y al amparo legal correspondiente.

### **Resultados respecto al Objetivo Específico 1**

Explorar las características, mecanismos y prácticas que configuran la desnaturalización de los contratos desde la perspectiva de los involucrados.

### **Tabla 3**

Características percibidas en los contratos de locación de servicios firmados en la Municipalidad Distrital de Caracoto

<hr/> ¿Qué características consideran que tienen los contratos de locación de servicios que han firmado en la Municipalidad Distrital de Caracoto? <hr/>	
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
E1	Lo que más me hace pensar que el contrato no es real es que tengo que marcar mi hora de entrada y salida, y si no vengo, me llaman la atención. Eso no es un servicio independiente.
E2	Me asignan tareas a diario, tengo que pedir permiso para salir... claramente hay subordinación.
E3	Uso uniforme, tengo que estar a una hora específica y sigo órdenes. Eso no es un contrato civil real.
E4	Tengo que cumplir un horario, reportar cada cosa que hago y seguir instrucciones. Eso no es una locación real.
E5	Tengo oficina, un horario establecido, y tareas que debo cumplir sí o sí. No me siento libre como debería ser en una locación de servicios.
E6	Me hacen firmar asistencia, tengo que pedir permiso para ausentarme, y todo está controlado.
E7	Sigo instrucciones de un supervisor, me evalúan eso no es un servicio externo.
E8	Tengo funciones diarias, horarios, y rendición de tareas. No hay libertad laboral.
E9	Tengo horario, debo marcar asistencia y reportar lo que hago. No hay independencia.
E10	Tengo jefa, tareas asignadas, horario, obligaciones todo como una relación laboral real.

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Las respuestas de los entrevistados muestran que los contratos de locación de servicio en el Municipio Distrital de Caracoto presentan características de una relación de tipo empleador-subordinado (horarios fijos, control de presencia diaria, supervisión directa e incluso ausencia de autonomía personal). Estas condiciones demuestran que los trabajadores realizan funciones permanentes integradas en la estructura municipal, desacreditando la naturaleza civil del servicio prestado. De este modo, se genera una enajenación contractual desintegrada, rompiendo la premisa de primacía y dignidad laboral.

### **Tabla 4**

Prácticas y mecanismos percibidos que contribuyen a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
	<b>Pregunta 4:</b> ¿Qué prácticas o mecanismos identifican que contribuyen a la desnaturalización de estos contratos en su experiencia laboral?
E1	En la municipalidad nos contratan por locación a muchos. Incluso en puestos donde está claro que hay dependencia.
E2	Es muy común que contraten por locación, aunque las funciones sean permanentes.
E3	Hay muchos trabajadores como yo. Cada cierto tiempo nos renuevan el contrato, pero nunca cambiamos de funciones.
E4	La verdad, esto se ha vuelto algo normal. Aunque no debería.
E5	Contratan así a casi todos los que ingresan, aunque hagan trabajos permanentes.

E6	Esto se ha vuelto algo 'normal', aunque todos sabemos que está mal.
E7	La mayoría de mis compañeros también están en esta condición.
E8	Esta forma de contratación está instalada como algo normal, aunque sabemos que no está bien.
E9	Hay mucho miedo a reclamar, porque uno depende de este trabajo
E10	Ya es común que se contrate así para evitar pagos de beneficios.

---

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

Las respuestas de los entrevistados revelan que la Municipalidad Distrital de Caracoto ha institucionalizado el uso de contratos de locación de servicio para contratar personal para puestos permanentes y subordinados. Esta modalidad, salvo por su renovación sin modificar la función, es evidencia de una relación laboral continua que existe bajo un disfraz civil. Además, el temor que lleva a los trabajadores a suponer sus derechos se convierte en una extensión de su vulnerabilidad laboral. Desde una perspectiva legal, este tipo de prácticas significa la desnaturalización del contrato en violación del principio de prioridad de la realidad mediante medios que contribuyen a ocultar relaciones laborales reales y tienen un impacto en el derecho al trabajo decente y estabilidad del personal.

**Tabla 5**

Percepción sobre la influencia de las características y prácticas contractuales en la relación laboral con la Municipalidad Distrital de Caracoto

---

¿Cómo perciben que estas características y prácticas influyen en la relación laboral que mantienen con la municipalidad?

---

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
E1	Recibe órdenes diarias y no puede decidir por sí mismo, siente que trabaja como un empleado.
E2	Es controlado y sancionado si no cumple, se siente como un trabajador fijo, no como locador.
E3	Tiene un encargado que lo supervisa constantemente y depende de sus instrucciones.
E4	Sigue órdenes de su jefa, quien controla horarios y tareas, sin posibilidad de actuar por cuenta propia.
E5	Cumple órdenes y entrega reportes, considera que su labor es igual a la de un empleado, aunque figure como locador.
E6	No puede tomar decisiones sin consultar al jefe, evidencia dependencia total.
E7	Cumple horarios y órdenes como cualquier trabajador subordinado del municipio.
E8	Recibe órdenes diarias y es supervisado en reuniones, trabaja bajo control constante.
E9	Trabaja bajo dirección permanente, sin libertad para decidir sus tareas.
E10	Depende de instrucciones, cumple horarios y siente que trabaja como un empleado, pero sin beneficios.

---

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Las respuestas de los entrevistados revelan que, en dicho régimen de contratación CAS, ejecutan sus actividades laborales estableciendo una relación laboral típica inferior debido a la emisión de órdenes, presentándose en horarios fijos y estando bajo vigilancia. Esto solo prueba la dependencia inherente a los contratos civiles y, por lo tanto,

distorsiona esa relación contractual. Desde un punto de vista legal, estos datos son contrarios al principio de la realidad evidente, ya que muestran que hay algo más allá (laboral) en lo que existe como relación y tiene un impacto en el trabajo decente y la estabilidad del empleo.

### **Resultados respecto al Objetivo Específico 2**

Interpretar las consecuencias percibidas y manifestadas en relación con los derechos laborales, la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

#### **Tabla 6**

Consecuencias experimentadas en el respeto o vulneración de derechos laborales por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios Municipalidad Distrital de Caracoto

<b>Pregunta 6:</b>	¿Qué consecuencias han experimentado en relación con el respeto o vulneración de sus derechos laborales debido a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
E1	Esta forma de contrato te deja sin seguro, sin CTS, sin nada. Es como si trabajáramos informalmente.
E2	No tengo beneficios, y eso me hace sentir desprotegida. Trabajo igual que un CAS, pero no tengo ni descanso médico.
E3	No tengo seguro, no tengo gratificaciones... me siento sin protección.
E4	No tengo beneficios, y eso me hace sentir desprotegida. Trabajo igual que un CAS, pero no tengo ni descanso médico.
E5	No tengo ningún beneficio. Me siento igual que un trabajador en planilla, pero sin derechos.

E6	Me siento sin respaldo. Si me enfermo o si necesito descansar, simplemente no puedo.
E7	Lo peor es que si me pasa algo, no tengo seguro ni respaldo legal.
E8	Conozco bien la ley, y sé que esta forma de contrato no corresponde a lo que hago. No tengo acceso a ningún beneficio.
E9	Si me accidento, nadie responde por mí. Trabajo sin respaldo.
E10	No tengo vacaciones, ni seguro, ni CTS. Es como estar a la deriva.

---

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

Las respuestas de los encuestados muestran un incumplimiento continuo de sus derechos laborales, ya que no tienen derecho a seguro social, paga de vacaciones, bonificaciones o indemnizaciones. Este hecho crea una precariedad e inseguridad frente a enfermedades o accidentes, convirtiendo esta privación en una relación laboral ignominiosa bajo la sombra de los contratos de servicios civiles. Esto reviste gravedad particular en la entidad pública, vulnerando el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y afecta a la estabilidad y dignidad del trabajador municipal.

**Tabla 7**

Impacto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral percibida Municipalidad Distrital de Caracoto

---

<b>Pregunta 7</b>	¿Cómo ha afectado esta situación a su estabilidad laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Caracoto?
-------------------	---

---

<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
E1	Me siento inestable. No puedo hacer planes, porque no sé si me renovarán el contrato el próximo mes.
E2	Me ha afectado emocionalmente. A veces estoy angustiada pensando si renovar o no.
E3	Me preocupa mucho no tener estabilidad, y eso afecta también a mi familia.
E4	Me ha generado ansiedad. No sé si mañana seguiré trabajando.
E5	Me siento inseguro. Nunca sé si voy a continuar el mes siguiente.
E6	Me genera mucha ansiedad. Vivo con el temor de quedarme sin trabajo.
E7	Me cuesta mucho mantenerme tranquilo. No puedo planificar nada.
E8	Me genera contradicción y también frustración.
E9	Me afecta en lo personal. Me genera estrés y preocupación constante.
E10	Me impide organizarme, hacer planes. Me siento muy inestable.

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Existe una gran inestabilidad laboral debido a una desviación de los contratos de locación de servicios, como afirman los entrevistados. La ansiedad, el estrés y la preocupación continua por no saber si se renovarán sus contratos tienen repercusiones emocionales tanto en la vida laboral como en la familiar. Este caso hace evidente que la ausencia de estabilidad laboral no solo afecta a los derechos humanos básicos, sino que provoca un deterioro en la condición mental del trabajador, instaurando así un estado de inseguridad e inestabilidad institucional en la administración pública.

**Tabla 8**

Influencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el bienestar personal y profesional de los trabajadores  
Municipalidad Distrital de Caracoto

<b>Pregunta 8</b>	
<b>Entrevistado</b>	<b>Respuesta</b>
	¿De qué manera consideran que la desnaturalización de estos contratos ha influido en su bienestar personal y profesional?
E1	Esta forma de contrato te deja sin seguro, sin CTS, sin nada. Es como si trabajáramos informalmente.
E2	No tengo seguro, no puedo pedir préstamos, ni pensar en una línea de carrera.
E3	No tengo seguro, no tengo gratificaciones... me siento sin protección.
E4	No tengo seguro, ni CTS. Eso me impide avanzar, sentirme segura.
E5	No puedo acceder a préstamos, ni tengo un seguro. No tengo cómo proyectarme.
E6	Me impide avanzar, sentirme estable, y hasta planificar cosas personales.
E7	Sin beneficios, uno no puede sentirse protegido.
E8	No tengo acceso a ningún beneficio, ni puedo avanzar profesionalmente.
E9	No tengo seguridad, no tengo acceso a ningún beneficio.
E10	Me deja fuera de todo beneficio, no tengo protección.

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

Los testimonios demuestran que los contratos de locación de servicios desnaturalizados socavan el bienestar personal y profesional. La falta

de beneficios laborales básicos y el no acceso al crédito o a posicionarse profesionalmente los envuelven en sentimientos de frustración e inmovilidad. Esta situación dificulta su plena realización y genera una estructura de precariedad que deshonra la dignidad del trabajador y es contraria al espíritu proteccionista y de estabilidad que caracterizan las leyes laborales peruanas.

## VI. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Comparación de los resultados.

En relación con el objetivo general de este estudio, los hallazgos de las entrevistas trascienden experiencias que están asociadas con una comprensión de la inestabilidad y vulneración de derechos laborales. La gran mayoría de los encuestados indicó que, aunque su estatus contractual se caracteriza como prestación de servicios, realmente trabajan dentro de las condiciones clásicas de subordinación: control del tiempo, control jerárquico y dependencia económica. También mencionaron que la renovación mensual de los contratos genera ansiedad y afecta su bienestar emocional y familiar.

Estos resultados refuerzan los argumentos de Núñez (2022) de que la desnaturalización contractual en el sector público es una práctica estructural destinada a reducir costos y evadir compromisos laborales. Asimismo, Quispe (2021) y Huamán (2019) indican que este tipo de modalidad contractual tiene un efecto directo sobre la estabilidad y derechos fundamentales de los trabajadores públicos, ya que los mantiene en un estado permanente de vulnerabilidad legal.

Con base en este respaldo teórico, se reconocen el principio de primacía de la realidad y el principio de dignidad laboral en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, que declara que el trabajo es el interés prioritario del Estado a ser protegido. De igual manera, el Decreto Legislativo N° 728 dispone que una relación laboral se caracteriza por la existencia de subordinación, trabajo personal y remuneración a cambio de dicho trabajo.

Doctrinalmente, Toyama (2019) y Blancas Bustamante (2020) consideran que la desnaturalización de los contratos equivale a una violación de derechos cuando oculta una relación laboral bajo la tenue luz de un contrato civil.

La triangulación mundial de la evidencia empírica, los precedentes y la teoría legal amortigua la eliminación de los contratos de arrendamiento de servicios ferroviarios como un elemento estructural de la precarización del trabajo institucionalizado. Las declaraciones de los trabajadores describen una contradicción entre el estándar de protección y la política municipal, lo cual explica por qué es urgente reformar los sistemas de contratación pública y respetar los derechos laborales en el Estado de derecho.

Con respecto al primer objetivo específico, las percepciones de los entrevistados sobre sus condiciones laborales. Los participantes estuvieron de acuerdo en que su contrato de servicios no reflejaba los términos reales de empleo. Todos ellos aceptaron que realizan actividades permanentes, basadas en horarios y órdenes recibidas directamente de la jerarquía. También nos dijeron que han tenido el mismo puesto durante años, lo suficiente como para demostrar cierta longevidad en esos trabajos de cumplimiento o riesgo. Esto revela la existencia real de la contratación laboral y una relación sistemática entre el uso del contrato de servicios para la reducción de presupuesto.

Los resultados observados son coherentes con Lazo (2021), quien encuentra que muchos municipios recurren a contratos de servicios para camuflar relaciones laborales en curso. En la misma línea, Vargas (2020) encontró que este sistema contractual es un mecanismo para evadir la cobertura de beneficios sociales y que perjudica a la justicia laboral. La ausencia de control estatal permite que estas prácticas se transmitan dentro del sistema público (Núñez, 2022).

Desde la perspectiva teórica, los elementos esenciales de una relación laboral son subordinación, remuneración y servicio personal (artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.º 728). Por lo tanto, si existen elementos laborales, también existe una relación laboral acordada de otra manera bajo otra forma jurídica. Según lo dispuesto

en el artículo 23 de la Constitución, el Estado promueve todas las formas de trabajo y se debe seguir la primacía del hecho de que la realidad del vínculo laboral debe también comprobarse.

Doctrinariamente, Neves (2020) cree que la relación de dependencia ya no puede ocultarse detrás de un contrato civil. Cuando hay subordinación y continuidad, el concurso se marchita, desnaturalizando el ideal del contrato e implicando el compromiso de reconocer del cual derivan los derechos laborales.

La triangulación de fuentes permite corroborar que en el Municipio del Distrito de Caracoto se lleva a cabo una costumbre sistemática de desnaturalización del contrato, donde el contrato civil ficticio se utiliza para enmascarar un verdadero pacto laboral. Este estado contraviene los principios de legalidad, igualdad y dignidad del trabajador de la Constitución, resultando en una situación de violación de los derechos laborales. Como resultado, también hay evidencia de la inconsistencia entre la legislación en desarrollo y la gestión institucional de recursos humanos en aplicación.

Con referente al segundo objetivo específico los encuestados expresaron que no se les reconoce como un derecho laboral que afecta directamente su bienestar y situación familiar. Habían estado trabajando en el rol permanente, pero no se les otorgaron beneficios como seguridad social, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), bonificación o vacaciones. También mencionaron la inseguridad causada por la renovación mensual de sus contratos, lo que restringe el acceso al crédito, vivienda y capacitación.

Estos hallazgos son consistentes con los de Ramos (2020), quien advirtió que el reclutamiento de personal para la tramitación de asuntos transitorios y civiles en organizaciones públicas induce incertidumbre económica y emotiva. Según Quispe (2021), la precariedad laboral en

los gobiernos municipales influye en la productividad y motivación de sus trabajadores. No obstante, lo anterior, Huamán (2019) consideró que también hay un componente ético en relación con la violación de derechos laborales dentro de las entidades públicas, especialmente por no respetar la igualdad y la justicia social.

Desde el marco teórico Basado en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un derecho irrenunciable y debe interpretarse de acuerdo con los principios de justicia social. El principio de primacía de la realidad exige reconocer lo que realmente está sucediendo en esta relación laboral. La Ley N 1057 (CAS) y el Decreto Legislativo N 728 generan regímenes laborales con escasos beneficios sociales, que no son reconocidos en el marco civil.

A modo de doctrina, Blancas Bustamante (2020) sostiene que la desnaturalización contractual es fraude laboral porque priva al trabajador de la protección legal y económica que el derecho laboral busca brindar.

La triangulación de los resultados, antecedentes y teoría jurídica muestra que la desnaturalización contractual implica efectos muy negativos, viola derechos constitucionales, crea inestabilidad y disminución de la calidad de vida en la categoría del trabajador. Tal situación inconstitucional exige mecanismos institucionales para asegurar condiciones laborales justas y permanentes en el servicio público.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que en la Municipalidad Distrital de Caracoto, la manipulación de contratos de servicios es una práctica sistemática que infringe los derechos laborales reconocidos por principios constitucionales y normas peruanas.

Aunque el trabajo está oficialmente contratado bajo el derecho civil, se establecen todos los elementos constitutivos de una relación laboral: dependencia económica, servicio personal y salarios continuos.

Las experiencias vividas, que se recopilaron durante las entrevistas, revelan una precariedad estructural, marcada por inestabilidad, ausencia de beneficios sociales y dependencia jerárquica, lo cual sería contrario a los principios que rigen sobre la realidad previa, la dignidad del trabajador y la protección en el trabajo en nuestro sistema.

En consecuencia, se evidencia la necesidad de revisar las políticas de contratación en el sector público municipal para asegurar la regularización de las relaciones laborales y el respeto efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2. El estudio permitió determinar que los contratos de locación de servicios en los que la Municipalidad Distrital de Caracoto lleva a cabo un acto administrativo no se ajustan ni corresponden con la naturaleza civil dada por forma; estos son servicios contratados que ocultan la relación laboral subordinada y permanente.

Según los trabajadores, tenían horarios fijos, eran dirigidos directamente por una autoridad y utilizaban los recursos de la institución; eran extremadamente necesarios para el aparato municipal.

Tales condiciones muestran el uso habitual de contratos civiles detrás de relaciones laborales para evadir la protección del derecho laboral nacional y pueden implicar violación de la legalidad y el principio general de igualdad ante la ley.

Por lo tanto, se concluye que los contratos que lleva a cabo el gobierno municipal realizan prácticas de distorsión contractual contrarias al derecho constitucional de tener un trabajo digno y estable y deberían recibir un mayor seguimiento por parte de las autoridades competentes.

3. Se concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene profundas consecuencias perjudiciales sobre la estabilidad de los trabajadores, su bienestar general y calidad de vida.

Los entrevistados mencionaron que para ellos no existen derechos laborales como la seguridad social, CTS, bonificaciones y vacaciones, y constantemente enfrentan el riesgo de no tener su contrato renovado mensualmente.

Esto da lugar a la precariedad económica, angustia psicológica y desmotivación profesional que socava no solo los derechos laborales básicos, sino también la eficiencia y legitimidad de las instituciones. Por lo tanto, es evidente que la alteración contractual también representa un tipo de precariedad laboral institucionalizada cuya corrección urgente es necesaria para respetar los derechos humanos de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Caracoto debe adoptar políticas institucionales y medidas tendientes a evitar deformar los contratos de préstamo de servicios, ajustando su proceso de contratación de acuerdo con las restricciones establecidas por las leyes laborales y la Constitución Política del Perú.

Para tal fin, se tomarán acciones para lograr la regularización gradual del personal que realiza funciones permanentes bajo contratos civiles a fin de incorporarlos en el régimen laboral respectivo (D.L. N.º 728 o Ley N.º 1057), según corresponda a su tipo de deber laboral.

También se recomienda mejorar la supervisión interna y externa en materia laboral con el objetivo de hacer la gestión de recursos humanos del gobierno local más transparente, legal y justa.

2. Se recomienda que la Municipalidad reconsidere su política de contrataciones con el fin de aplicar cada tipo de contrato laboral, según la naturaleza de esa relación definida por la ley.

Debe introducirse un registro interno del personal de los contratistas con las funciones reales llevadas a cabo por los trabajadores, para evitar el uso indebido de contratos de servicios para trabajos permanentes o subordinados.

Asimismo, se sugiere capacitar a los colaboradores de ambas áreas de RRHH y Asesoría Laboral, de forma que se ajuste a la legislación laboral y se evite una responsabilidad de tipo administrativa o judicial por el uso indebido de contratos.

3. Se recomienda implementar estrategias institucionales a nivel municipal que promuevan el bienestar en el lugar de trabajo, con un

enfoque en la estabilidad emocional, la motivación y el desarrollo profesional de los empleados.

Esto implica también la creación de sistemas de seguridad social, la capacitación del personal y el reconocimiento laboral, elementos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores públicos y fortalecen su compromiso con la gestión pública.

Adicionalmente, se sugiere que organismos de supervisión efectivos, como SUNAFIL y la Oficina de la Contraloría General de la República, realicen auditorías periódicas a los gobiernos locales. Su objetivo será verificar el cumplimiento de las normativas laborales y detectar la existencia de prácticas punitivas que puedan vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locacion de servicios como figura utilizado por el empleador. *Revista científica de ciencias economicas*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/228415365.pdf>
- Aponte Cárdenas, D., & Cardona Quintero, D. (2023). *El contrato de prestación de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades públicas, (Tesis de Maestria, Universidad Libre)*. Repositorio Institucional, Bogota. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/25677?locale-attribute=en>
- Arevalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. INSTITUTO PACIFICO S.A.C. Obtenido de [https://www.sancristoballibros.com/libro/tratado-de-derecho-laboral\\_58487](https://www.sancristoballibros.com/libro/tratado-de-derecho-laboral_58487)
- Atienza, M. (2022). *Sobre la dignidad humana*. Trotta, S.A. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jiF1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=dignidad+humana+concepto&ots=8GZ1O\\_-lsV&sig=D01WH1Evx0zB2NDjgqjsLle2-Qg#v=onepage&q=dignidad%20humana%20concepto&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jiF1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=dignidad+humana+concepto&ots=8GZ1O_-lsV&sig=D01WH1Evx0zB2NDjgqjsLle2-Qg#v=onepage&q=dignidad%20humana%20concepto&f=false)
- Barreno García, J. (2022). *La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP, (Tesis de Grado, Universidad Catolica de santiago de Guayaquil)*. Repositorio Institucional, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20086/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-475.pdf>
- Becerra Torres , V., & Becerra Torres , V. (2023). *Afectación de la estabilidad laboral mediante contratación de locación de servicios al personal del Mall, (Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipan)*. Repositorio Institucional, pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12034/Becerra%20Torres%2C%20Victoria%20Lisseth%20-%20Becerra%20Torres%2C%20Victoria%20Sugey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Blas Mendoza, W., & Chumpitaz Rivadeneyra, Y. (2024). *Desnaturalización de contratos por locación de servicios y afectación de beneficios laborales en obreros de Municipalidad Provincial Barranca, 2021, (Tesis de Grado, Universidad Nacional de Barranca)*. Repositorio Institucional, Barranca. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2672028>
- Borjas García, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Scielo*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000300079&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882020000300079&script=sci_arttext)
- Brea Villanueva, G. (2025). *La desnaturalización laboral en el sector público del Perú: el abuso en la contratación administrativa de servicios y mediante locación de servicios por el Estado, (Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/9f5c88ba-ff9f-495a-ba1d-7fb3dad01243>
- Cahuana Coaquira, L. (2021). *Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios en la UNA - Puno durante el periodo 2018, (tesis de Grado, Universidad Nacional del Altiplano)*. Repositorio Institucional, Puno. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2999611>
- Carrión Guerra, P. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. *Revista Latinoamericana en Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2903>
- Casación 3614-2014. (2014). *Declaracion Judicial*. Corte Suprema de Justicia de la Republica, Lima. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/Casacion-3614-2014-Lima-LPDerecho.pdf>
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. <https://repositorio.21.edu.ar/items/fbcf19c4-d2a1-4db1-92c3-24b98599fdf0>.
- Código Civil. (1984). <https://www.pj.gob.p>. Obtenido de <https://www.pj.gob.p:https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij->

- juris/s\_publicaciones\_juriprudencia\_new/as\_normatividad/as\_codigos  
?WCM\_PI=1&WCM\_Page.2663b600469fd41cb802f9ac1e03f85e=2
- Código Civil. (2025). *Editorial peru*. Obtenido de [https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60&utm\\_source=chatgpt.com](https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60&utm_source=chatgpt.com)
- Código Civil peruano. (24 de julio de 2025). Contiene la última modificación al Código Civil publicada en el diario oficial El Peruano el 8 de enero de 2025. Se trata de la Ley 32228. *Código Civil peruano [actualizado 2025]*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Académica*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Congreso de la Republica. (2011). *Ley de proteccion de datos personales*. Lima: leyes.congreso.gob.pe. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29733.pdf>
- Constitución Política del Perú. (31 de diciembre de 1993). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>
- Constitución Política del Perú. (31 de Diciembre de 1993). Normas legales actualizadas. *Constitución Política del Perú*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>
- Corral, Y., Corral, I., & Franco Corral, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Dialnet Métricas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472483>
- Correa Calderon, E. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales en una municipalidad provincial del Perú, 2023, (Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1515202>
- Decreto Legislativo N° 1057. (24 de Julio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación. *Régimen especial de*

- contratación administrativa de servicios*. Obtenido de <https://elperuano.pe/>
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (27 de Marzo de 1997). *es.scribd.com/document*. Obtenido de [es.scribd.com/document: https://es.scribd.com/document/713860462/D-S-N%C2%BA-003-97-TR-T-U-O-del-D-Leg-N%C2%BA-728-Ley-de-Productividad-y-Competitividad-Laboral#:~:text=D.S.-,%23003%2D97%2DTR%2C%20T.U.O.,referencias%20a%20la%20nueva%20Constituci%C3%B3n](https://es.scribd.com/document/713860462/D-S-N%C2%BA-003-97-TR-T-U-O-del-D-Leg-N%C2%BA-728-Ley-de-Productividad-y-Competitividad-Laboral#:~:text=D.S.-,%23003%2D97%2DTR%2C%20T.U.O.,referencias%20a%20la%20nueva%20Constituci%C3%B3n).
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (s.f.). [www2.congreso.gob.pe/](http://www2.congreso.gob.pe/). Obtenido de [www2.congreso.gob.pe/](http://www2.congreso.gob.pe/): [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Dedios Vargas, J., & Gallegos Fernandez, C. (2023). *Sobre los contratos de locación de servicios y la no competencia de SERVIR*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4756675-informe-tecnico-n-1349-2023-servir-gpgsc>
- Diaz Ortega, A. (2024). *Caracterización del reconocimiento de vínculo laboral por despido arbitrario municipalidad provincial de Huánuco-2020, Tesis de Grado (Universidad Universidad Católica Los Ángeles)*. Repositorio Institucional, Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35863>
- Ermida Uriarte, O. (2006). La recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo (2006). *Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*. Obtenido de <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/133>
- Esteban Nieto, N. (2008). Tipo de investigacion. *core.ac.uk*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- EXP.'N.O 10777-2006-PA/TC. (7 de Noviembre de 2007). Tribunal Constitucional. *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Lima,

- Peru: Tribunal constitucional. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/10777-2006-AA.pdf>
- Ferrajoli, L. (2006). Sobre los derechos fundamentales. *SciELO Analytics*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932006000200113&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-91932006000200113&script=sci_arttext)
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el peru*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d8a2241-7a33-4635-928f-a262e29e7334/content>
- Garay Chávez,, A., & Sánchez Napanga, T. (2022). *Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2020-2022, (Tesis de Grado, Universidad Privada San Juan Bautista)*. Repositorio Institucional, Chincha. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1704709>
- García, H. (2017). La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ride sharing) tomando como referencia a la empresa Uber. *Derecho del Trabajo*,. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Hector-Garcia-19/publication/343837326\\_Garcia\\_H\\_O\\_-\\_La\\_prestacion\\_de\\_servicios\\_de\\_transporte\\_organizados\\_por\\_plataformas\\_electronicas\\_ride\\_sharing\\_tomando\\_como\\_referencia\\_a\\_la\\_empresa\\_Uber/links/5f441c5da6fdcccc43fab35](https://www.researchgate.net/profile/Hector-Garcia-19/publication/343837326_Garcia_H_O_-_La_prestacion_de_servicios_de_transporte_organizados_por_plataformas_electronicas_ride_sharing_tomando_como_referencia_a_la_empresa_Uber/links/5f441c5da6fdcccc43fab35)
- Grados Carraro , A., Eguiguren Praeli , A., Siccha Martínez , R., & Herbozo Colque, R. (11 de agosto de 2017). <https://www.trabajo.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.pe/>: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017\\_Compendio\\_Normas\\_2017.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf)
- Granados Rodriguez, L. (2023). *La desnaturalización de los contratos por locación de servicios y los razonamientos jurídicos de los juzgados laborales de Moquegua – año 2021-2022,(Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Ica)*. Repositorio Institucional, Moquegua. Obtenido de <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/279>

7/1/40.GRANADOS%20RODRIGUEZ%20LUIS.pdf?utm\_source=chatgpt.com

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Higa García, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales*. Gaceta Jurídica. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/La\\_irrenunciabilidad\\_de\\_los\\_derechos\\_lab.html?id=k7YgzQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_irrenunciabilidad_de_los_derechos_lab.html?id=k7YgzQEACAAJ&redir_esc=y)
- Huaricachi Quispe, V. (2024). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la afectación de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad de Leoncio Prado, Huánuco 2021-2022, (Tesis de Grado, Universidad Tecnológica del Perú)*. Repositorio Institucional, Huanuco. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD\\_d32d740f70c825822f158e0094b86a55](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_d32d740f70c825822f158e0094b86a55)
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Asamblea General de las Naciones Unidas*. registrocivil.gob.e. Obtenido de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *La OIT publicará un nuevo informe sobre las formas atípicas de empleo*. Ginebra: ilo.org. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publicara-un-nuevo-informe-sobre-las-formas-atipicas-de-empleo>
- La Torella , M. (2014). *Beneficios laborales, (Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires)*. Repositorio Institucional, Argentina. Obtenido de

[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730\\_LaTorellaM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf)

- Leon Reinaltt, L. (2015). La ley del servicio civil y la ponderación entre la eficiencia del servicio público y los derechos laborales. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6181515>
- Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil. (3 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Servir, Autoridad Nacional del servicio Civil*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/1000/>
- López Ahumada, J. (2021). *OIT y América Latina: trabajo y justicia social*. Madrid: Marcial Pons. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XdGUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=El+derecho+del+trabajo+como+instrumento+de+justicia+social&ots=\\_K1PXp7DZb&sig=iYWcc3c35apmX4THviYMPwimzdo#v=onepage&q=El%20derecho%20del%20trabajo%20como%20instrumento%20de%20justici](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XdGUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=El+derecho+del+trabajo+como+instrumento+de+justicia+social&ots=_K1PXp7DZb&sig=iYWcc3c35apmX4THviYMPwimzdo#v=onepage&q=El%20derecho%20del%20trabajo%20como%20instrumento%20de%20justici)
- Mamani Perez, D. (2024). *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 - Juliaca, 2023.*, (Tesis de Grado, Universidad Privada San Carlos). Repositorio Institucional, Juliaca. Obtenido de <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/927>
- Mamani Yapurasi, E. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017*, (Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/455/TESIS%20-%20EDWIN%20.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm\\_source=chatgpt.com](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/455/TESIS%20-%20EDWIN%20.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com)
- Maneiro Vázquez, Y. (2007). *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales*. España: Netbiblo, S.L. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jo63LaeHtgkC&oi=fnd&p>

- g=PR7&dq=Tribunales+laborales&ots=83zbRwf0oj&sig=jgLJf0tWsfJK7q0ISMfBlp1jnRU#v=onepage&q=Tribunales%20laborales&f=false
- Mendoza Legoas, L. (2021). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Obtenido de [https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Neves Mujica , J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllow>
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Funciones+desempe%C3%B1adas+\(en+el+%C3%A1mbito+del+Derecho+Laboral\)&ots=8oP0B-ofsR&sig=GoMTcbSQg67Cx42X\\_dDHdN4lyxM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Funciones+desempe%C3%B1adas+(en+el+%C3%A1mbito+del+Derecho+Laboral)&ots=8oP0B-ofsR&sig=GoMTcbSQg67Cx42X_dDHdN4lyxM#v=onepage&q&f=false)
- Ninaquispe Gil, D. (2025). *El contrato de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales, Lima 2023, (Tesis de Grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV\\_a792a8a2ee2353943ccf18d1026b61bd](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_a792a8a2ee2353943ccf18d1026b61bd)
- Obando Garrido, J. (2016). *Derecho laboral*. Bogotá: Editorial Temis S. A. Obtenido de <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/80281>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impulsando la Productividad. Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://impulsandolaproductividad.com/wp-content/uploads/2023/02/Guia-Productividad-ACTEMP\\_2020\\_ESPANOL\\_30oct.pdf](https://impulsandolaproductividad.com/wp-content/uploads/2023/02/Guia-Productividad-ACTEMP_2020_ESPANOL_30oct.pdf)
- Pacheco Saldaña, C. (2021). *El contrato especial emergente y su incidencia en la vulneración del principio de estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana. (Tesis de Grado, Universidad Católica de Santiago de*

- Guayaquil*). Repositorio Institucional, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15824?mode=full>
- Peña García, J. (2024). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y los derechos laborales del trabajador en Ate 2023, (Tesis de Grado, Universidad tecnologica del Peru)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/10642/J.Pe%C3%B1a\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/10642/J.Pe%C3%B1a_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Posada Ríos, M. (2023). *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el contrato realidad. (Tesis de Grado, Universidad de EAFIT)*. Repositorio Institucional, Colombia. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/dd93df42-0115-4df7-9809-29e83c11f464/content>
- Salazar, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *revistas.pucp*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>
- Salazar, M. (2009). *Los derechos laborales en las constituciones peruanas*. Obtenido de academia.edu: [https://www.academia.edu/89224257/Los\\_derechos\\_laborales\\_en\\_las\\_constituciones\\_peruanas](https://www.academia.edu/89224257/Los_derechos_laborales_en_las_constituciones_peruanas)
- Sánchez Álvarez, E. (2013). *La desnaturalización del proceso*. BoshEditor. Obtenido de [https://libreriabosch.com/media/public/doc/Sanchez\\_Indice\\_prologo.pdf](https://libreriabosch.com/media/public/doc/Sanchez_Indice_prologo.pdf)
- Sánchez Parra, A. (2025). *La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en el ámbito de la Región de salud-Puno., (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Del Altiplano)*. Repositorio Institucional, Puno. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_6527ce2ad30e4a3a44dbb070092e466e](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6527ce2ad30e4a3a44dbb070092e466e)

- Sanguinetti Raymond, W. (2000). *El contrato de locación de servicios en el código civil de 1984*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/5ae735f8-83e5-41e3-815c-0e97df03d0b0>
- Sunafil. (2020). *Disposiciones para la supervisión de las dependencias del sistema de inspección del trabajo*. Lima: LpDerechos.pe. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Anexo-Resolucion-138-2020-Sunafil-LP.pdf>
- Sunafil. (2025). Diario oficial del bicentenario el peruano. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia/273269-sunafil-actua-ante-contratos-vencidos-desnaturalizados>
- Taipe Pérez, E. (2023). *La incidencia de los locadores de servicios en el empleo público: Hacia su formalización en el sector público peruano, (Tesis de Grado, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/2eb44f63-9bc5-4693-8b6f-35e6ae4d461d>
- Terry Ramos, E. (2020). *Resolución de Superintendencia N° 067 - 2020 Sunafil*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1301011/RS%20067-2020-SUNAFIL.PDF.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *revistas.pucp*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). *Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos, (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú)*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/items/9fc6176b-ff9d-4db6-938c-f4043d701042>
- Tribunal Constitucional . (2005). *Sentencia del tribunal constitucional*. HUAURA: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

- Tribunal Constitucional. (2002). *www.tc.gob.pe*. Obtenido de *www.tc.gob.pe*:  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Ugarte Cataldo, J. (2005). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. *Scielo*. Obtenido de  
[https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972005000100002&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972005000100002&script=sci_arttext)
- Uriarte, O. (2007). La política laboral de los gobiernos progresistas. *NUEVA SOCIEDAD*. Obtenido de  
[https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3456\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3456_1.pdf)
- Urquijo García, J. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés. Obtenido de  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=m7ZKTMMtYZ8C&oi=fnd&pg=PA3&dq=Remuneraci%C3%B3n&ots=VqOO378yDh&sig=QaUxHT3nBkK8fMDMgkeLSYznfH0&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Remuneraci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=m7ZKTMMtYZ8C&oi=fnd&pg=PA3&dq=Remuneraci%C3%B3n&ots=VqOO378yDh&sig=QaUxHT3nBkK8fMDMgkeLSYznfH0&redir_esc=y#v=onepage&q=Remuneraci%C3%B3n&f=false)
- Valls, R. (2015). El Concepto de Dignidad Humana. *heinonline*. Obtenido de  
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rebiod35&div=44&id=&page=>
- Vasquez Bustamante, J. (2023). *La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas, 2010-2021, (Tesis de Grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas)*. Repositorio Institucional, Chachapoyas. Obtenido de  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3582/Jose%20Nilson%20Vasquez%20Bustamante%20-%20FADCIP.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vega Malagón, G., Ávila Morales, J., Vega Malagón, A., Camacho Calderón, N., Becerril Santos, A., & Leo Amador, G. (2014). Paradigma en la Investigación Enfoque Cuantitativo y Cualitativo. *core.ac.uk*. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/236413540>
- Vilchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. españa: PRODUGRAFI  
CENTER. Obtenido de  
<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/75965>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

**Título:** Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su impacto en los derechos laborales en la municipalidad distrital de Caracoto, 2024

**Responsables:** Maillen Lady Montesinos Muñoz.

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE INVESTIGACION	CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su impacto en los derechos laborales en la municipalidad distrital de Caracoto, 2024	<p><b>Problema general</b> ¿Cómo es vivida y percibida la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y qué impacto tiene en los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto en el año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores respecto a la naturaleza y uso de los contratos de locación de servicios en la municipalidad? <b>P.E.2</b> ¿De qué manera los trabajadores y actores clave describen las consecuencias de esta desnaturalización sobre sus derechos y condiciones laborales?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Comprender las experiencias y percepciones de los trabajadores y actores institucionales acerca de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1</b> Explorar las características, mecanismos y prácticas que configuran la desnaturalización de los contratos desde la perspectiva de los involucrados. <b>O.E.2</b> Interpretar las consecuencias percibidas y manifestadas en relación con los derechos laborales, la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.</p>	<p><b>Categoría 1:</b> - Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.</p> <p><b>Subcategorías:</b> - Subordinación funcional - Continuidad laboral - Funciones desempeñadas - <b>Categoría 2:</b> - Derechos laborales</p> <p><b>Subcategorías:</b> - Falta de beneficios laborales - Ausencia de seguridad social - Inestabilidad y desprotección frente al despido</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Tipo de investigación:</b> Tipo de investigación es básica <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo - analítico <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método</b> de <b>Investigación:</b> análisis interpretativo <b>Población:</b> 10 trabajadores <b>Muestra:</b> 10 trabajadores <b>Técnica:</b> La entrevista semiestructurada <b>Instrumentos:</b> Guía de entrevista</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### **DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2024**

La investigadora Maillen Lady Montesinos Muñoz y la Universidad Autónoma de Ica le dan la más cordial bienvenida. Respetuosamente solicitamos su valiosa colaboración respondiendo las preguntas con la mayor sinceridad en el marco del desarrollo de nuestra investigación titulada Desnaturalización de los Contratos de Arrendamiento de Servicios y derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024. Agradecemos su disposición a participar en esta investigación y su aporte.

#### **DATOS DEL ENTREVISTADO/A**

Nombre y Apellidos:	
Area de Desempeño laboral:	
Fecha:	

### PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

1. ¿Cómo describen su experiencia laboral en relación con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Caracoto?

---

---

---

2. ¿Qué opinión tienen sobre el impacto de la desnaturalización de estos contratos en el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales?

---

---

---

3. ¿Qué características consideran que tienen los contratos de locación de servicios que han firmado en la Municipalidad Distrital de Caracoto?

---

---

---

4. ¿Qué prácticas o mecanismos identifican que contribuyen a la desnaturalización de estos contratos en su experiencia laboral?

---

---

---

5. ¿Cómo perciben que estas características y prácticas influyen en la relación laboral que mantienen con la municipalidad?

---

---

---

6. ¿Qué consecuencias han experimentado en relación con el respeto o vulneración de sus derechos laborales debido a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

---

---

---

7. ¿Cómo ha afectado esta situación a su estabilidad laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Caracoto?

---

---

---


8. ¿De qué manera consideran que la desnaturalización de estos contratos ha influido en su bienestar personal y profesional?

---

---

---

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

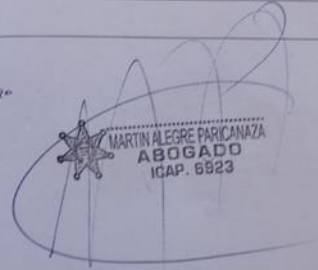
**I. DATOS GENERALES**  
**Título de la Investigación:** Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024  
**Nombre del Experto:** Martin Alegre Paricanaza

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Nombre: Martin Alegre Paricanaza  
 Grado académico: Abogado  
 N°. DNI: 43.96.16.91



MARTIN ALEGRE PARICANAZA  
ABOGADO  
ICAP. 6923



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024

**Nombre del Experto:** Angel Ulca Mamani

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

.....

Nombre: Angel Ulca Mamani  
Grado académico: Abogado  
N° DNI: .....

Angel Ulca Mamani  
ABOGADO  
C.A.P. N° 6603



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su impacto en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2024

**Nombre del Experto:** Guido Hernán Villasanté Tito

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

[Empty box for general observations]

Nombre: Guido Hernán Villasanté Tito  
 Grado académico: ABOGADO  
 N°. DNI: 41764695

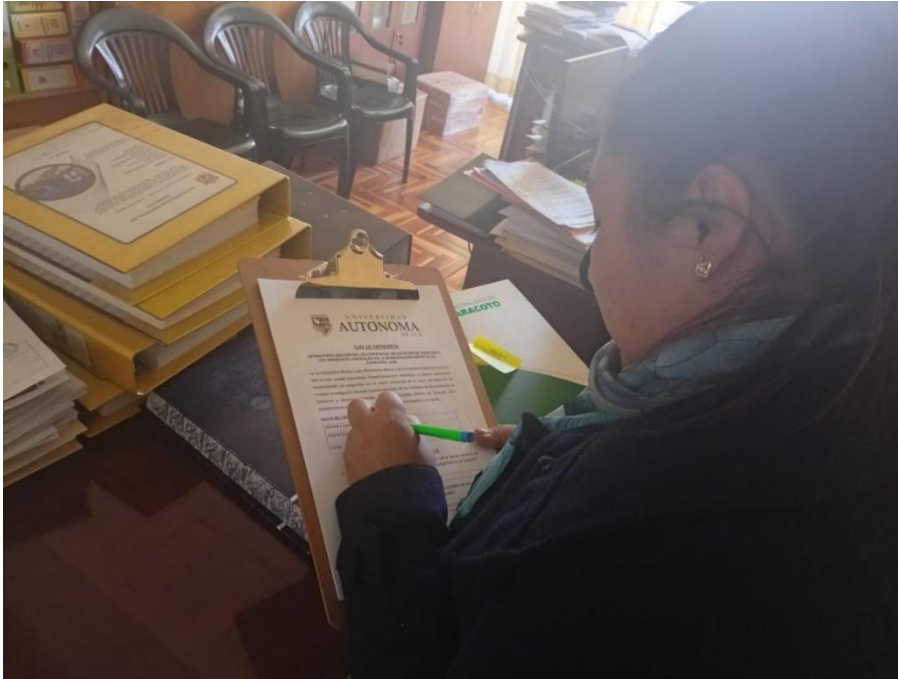
  
 Guido H. Villasanté Tito  
 ABOGADO  
 CAP. 6799



## Anexo 4: Evidencia fotográfica









## Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud

### 1766420807\_TESIS Montesinos Muñoz, Maillen Lady.docx

 2025  
 2025  
 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
**trnoid::3117542764487**

Fecha de entrega  
**22 dic 2025, 3:13 p.m. GMT-5**

Fecha de descarga  
**22 dic 2025, 3:36 p.m. GMT-5**

Nombre del archivo  
**1766420807\_TESIS Montesinos Muñoz, Maillen Lady.docx**

Tamaño del archivo  
**4.2 MB**

**113 páginas**

**21.574 palabras**

**132.227 caracteres**




## 4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 3% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
2	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
3	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-06-12	<1%
5	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2024-04-27	<1%
7	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
8	Internet	www.ilo.org	<1%
9	Trabajos entregados	Morgan Park High School on 2023-01-07	<1%
10	Internet	hdl.handle.net	<1%
11	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-06-27	<1%
13	Internet	vsip.info	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2024-08-05	<1%
15	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2024-05-05	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2020-12-28	<1%
18	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
19	Trabajos entregados	Integración Semipresencial on 2025-11-29	<1%
20	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Católica del Perú on 2021-07-01	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2016-07-18	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2024-12-05	<1%
23	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2023-10-02	<1%