



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
TESIS

“La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Julissa Guarniz Monjarás

Antoni Macedo Llerena

ASESOR:

Mg. Saul Tovar Yachachi

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Constitucional

Sub línea:

Derecho Civil

UCAYALI – PERÚ

2022

JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Dr. Percy Panduro Rengifo
Secretario



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal



Mg. Saul Tovar Yachachi
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"Año del fortalecimiento y gobierno nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las **11:00 am horas** del día lunes 16 de agosto de 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIO Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE YARINACOCHA- PROVINCIA CORONEL PORTILLO – REGION UCAYALI -2022", elaborado por los Bachilleres **JULISSA GUARNIZ MONJARAS** y **ANTONI MACEDO LLERENA**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano** como Presidente, **Dr. Percy Panduro Rengifo** como Secretario y **Mg. Gino Javier Pinedo Vargas** como Vocal; designados con Resolución Nº 305-2022-UPP-FDCP-D del 25 de julio de 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, los Bachilleres **JULISSA GUARNIZ MONJARAS** y **ANTONI MACEDO LLERENA**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los Bachilleres **JULISSA GUARNIZ MONJARAS** y **ANTONI MACEDO LLERENA** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por **mayoría** con nota 15 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las **11:45 am** Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Dr. Percy Panduro Rengifo
Secretario



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Julissa Guarniz Monjaras con DNI N° 72021075 y Antoni Macedo Llerena DNI N° 73714008, Bachilleres de la Carrera Profesional Derecho y Ciencias Políticas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis denominada: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de los suscritos.
2. En su redacción he respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, junio 2022.



Julissa Guarniz Monjaras

DNI: 72021075



Antoni Macedo Llerena

DNI: 73714008

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 67

Pucallpa 05 de julio del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE YARINACOCHA - PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGION UCAYALI – 2022” perteneciente al bachiller: JULISSA GUARNIZ MONJARAS y ANTONIO MACEDO LLERENA.

Facultad : Derecho y Ciencias Políticas
Escuela : Derecho y Ciencias Políticas
Asesor : Mg. Saúl Tovar Yachachi

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 29,3 %. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de FDCP/D

DEDICATORIA

A Dios por iluminarnos nuestras vidas, acompañarnos en nuestra etapa estudiantil, por no desampararnos, porque gracias a él se ha podido enfrentar los procesos difíciles y agotarse que ha conllevado nuestra formación profesional.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a todas las personas que de una y otra forma han hecho posible la realización del trabajo.

Resumen

La investigación denominada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022; ha tenido por objetivo determinar la relación que existe entre La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022, el estudio es de tipo correlacional descriptivo, con una población y muestra de 60 trabajadores. Se logró determinar que la variable desnaturalización del contrato de localización de servicios, en la tabla N° 4 se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 26.67% casi siempre, 23.33% siempre, y el 16.67% nunca. Variable despido arbitrario; en la tabla N° 08 se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.33% casi nunca, 20% nunca y 18.33% siempre.

La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022, con un valor de $r = 0.892$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabra clave: Desnaturalización del contrato de locación de servicios y despido arbitrario.

Abstract

The investigation called "The denaturation of the contract for the location of services and the arbitrary dismissal in the Sub-Management of Public Cleaning of the District Municipality of Yarinacocha - Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2022; has had the objective of determining the relationship that exists between the distortion of the service location contract and the arbitrary dismissal in the Sub Management of Public Cleaning of the District Municipality of Yarinacocha - Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2022, the study is of type descriptive correlational, with a population and sample of 60 workers. It was possible to determine that the variable denaturalization of the service location contract, table n° 4 it is observed that 33.33% of respondents almost never refer, followed by 26.67% almost always, 23.33% always, and 16.67% never. Arbitrary dismissal variable; Table N° 8 it is observed that 33.33% of respondents refer almost always; followed by 28.33% almost never, 20% never and 18.33% always.

The general conclusion was that the alternative hypothesis is accepted because $r < 0.05$ and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between the distortion of the service location contract and the arbitrary dismissal in the Public Cleaning Sub-Management of the District Municipality of Yarinacocha - Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2022, with a value of $r = 0.892$ estimated by the coefficient Pearson's correlation. There is a significantly positive high relationship.

Key word: Distortion of the contract for the location of services and arbitrary dismissal.

Índice

PORTADA.....	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Índice	x
Introducción	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema de Investigación.....	4
1.3 Formulación de objetivos.....	5
1.4. Justificación.....	6
1.4.2. Social	6
1.5. Delimitación del estudio.....	7
1.6. Viabilidad del estudio.	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes del problema.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	12
Teoría de Desnaturalización del contrato de locación de servicios.....	15
Los principios que sustentan la desnaturalización del contrato de locación de servicios son:	15
Principios Laborales; El derecho laboral o legislación laboral reconoce muchos principios con el fin de brindar seguridad jurídica a los trabajadores, así como para buscar un mayor equilibrio en el desarrollo de una relación laboral entre patrones,	

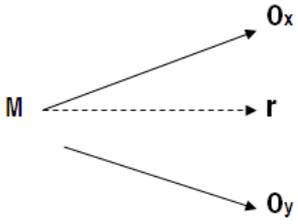
trabajadores y trabajadoras. Luego procedemos a comentar brevemente cada principio reconocido en el tema..... 15

Teoría sobre el despido arbitrario20

Despido Theo Montoya (citado en Blancas, 2013, p. 65), señala que el despido, como terminación de una relación de trabajo, basada únicamente en la voluntad unilateral del empleador, tiene la característica de ser una acción unilateral del empleador. , por el efecto de que la voluntad del trabajador es inútil e impropia; es una conducta constitutiva en la que el empleador no se limita a recomendar el despido, sino que lo hace directamente, y es una conducta receptiva, donde su eficacia depende de que la voluntad del empleador de despedir sea conocida por el trabajador, quien se dirige a Grisolia, al afirmar que “la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación laboral laboral por todo el tiempo pactado, ya sea por tiempo indefinido o por tiempo indeterminado despedido arbitrariamente”.20

Asimismo, Mirolo señala que “como consecuencia del principio de continuidad, (...) la relación laboral tiene una relación de duración definida y, por tanto, no se mantiene por un período de tiempo definido, salvo las excepciones específicamente previstas por ley La estabilidad en el empleo es un tema de debate legal y político permanente, siendo el Perú uno de los principales participantes en estas conversaciones, ya que el tema está en constante evolución, como lo menciona Blancas (2013) al referirse a la entrada en vigencia de la El Decreto Legislativo Ley N° 728 de Promoción del Empleo (LFE), “marcó el inicio de la transición de un modelo de absoluta seguridad en el empleo a un modelo de mínima protección contra el despido, que finalmente quedó consagrado en la Constitución de 1993 y posteriores leyes aprobadas”.20

2.3. Definición de término básico.	21
2.4. Formulación de la Hipótesis	22
2.5. Variables	23
2.5.1. Definición conceptual de las variables.	23
2.5.2. Definición operacional de las variables.	24
CAPITULO III: METODOLOGIA	27
3.1. Diseño de la investigación.	27



.....27

Dónde:.....27

M: Trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.27

O₁: Variable 1 Desnaturalización del contrato de locación de servicios.....27

O₂: Variable 2 Despido arbitrario.....27

r: Relación entre las variables27

3.2. Población y muestra.	28
----------------------------------	----

Siendo la muestra será de 60 trabajadores de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.28

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	30
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.	31
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.	31
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49

Referencias Bibliográficas.....	53
Anexos.....	56
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	57
Anexo 02 Instrumento de aplicación	72
Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos	74
Anexo 03: Validación de los instrumentos.....	74
Anexo 04: Base de datos	80

Índice de Tablas

Tabla 1.....	47
Tabla 2	48
Tabla 3	49
Tabla 4	50
Tabla 5	51
Tabla 6.....	52
Tabla 7	53
Tabla 8	54
Tabla 9	55
Tabla 10	56
Tabla 11	57
Tabla 12	58

Índice de Figuras

Figura 1.....	48
Figura 2.....	49
Figura 3.....	50
Figura 4	51
Figura 5.....	52
Figura 6.....	53
Figura 7	54
Figura 8	55

Introducción

En nuestro país contamos con la Carta Magna la cual maneja la vida jurídica de nuestro país, así como también produce una gran cantidad de leyes, decretos supremos, decretos legislativos, decretos de urgencia, resoluciones supremas, etc., buscan proteger los derechos de los ciudadanos, sin embargo seguir presenciando y sufriendo casos de injusticia. Si analizamos lo que está pasando en nuestra sociedad, podemos ir un poco más allá, la explotación a la que estamos siendo sometidos hoy en día por parte de los capitalistas, aprovechando la falta de empleo y la desesperación de las masas trabajadoras por llevar pan a casa. Somos conscientes del abuso y explotación de los peruanos en las minas. Asimismo en las compañías eléctricas o telefónicas, en SERVIS, en los supermercados, e incluso en las Administraciones Públicas y Privadas; No hay trabajo más estable, pero si entra en vigor la ley de seguridad social para los trabajadores, sigue vigente la jornada de 8 horas, el derecho al descanso y paga dominical, vacaciones anuales, autorización de emergencia o casos razonables, etc. , todos los derechos laborales fueron conquistados a costa de muchas luchas y muertes incluso proclamadas cuando los derechos fueron restituidos y entraron en plena vigencia al inicio del gobierno constitucional este. Pero, las cosas siguen igual y podrían ser peores. Los organismos funcionales de nuestro país deben hacer valer los derechos de los trabajadores en materia de salario, seguridad social, bienestar social y jornada digna., etc.

Se reconoce como principal factor causante de la distorsión de los contratos de arrendamiento de servicios en la referida ciudad, a las subordinadas del establecimiento que gestionan las actividades realizadas por los trabajadores bajo este tipo de contrato; asimismo, es claro que la actuación del gobierno municipal viola el principio de inviolabilidad de los derechos fundamentales de los trabajadores al someterlos e intimidarlos, a fin de impedir posibles reclamos a los intereses que, por ley, les corresponden. Para analizar este problema, es necesario identificar y tratar su causa. Como primera de ellas, señalamos que en general se considera que este método permite evitar la admisión de nociones pagadas como prestaciones; sin embargo, los usos inadecuados para los que la organización los

hace, a la larga resultarán en un costo mayor al que se incurriría si los trabajadores estuvieran debidamente contratados, es decir, de acuerdo a la tarea desempeñada y características de las funciones a desempeñar.

La presente investigación se ha sido desarrollado teniendo en cuenta cinco capítulos:

Capítulo I; Planteamiento del Problema, antecedentes, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basado en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; Metodología, La población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos.

Capítulo IV; Resultados, la prueba de hipótesis y discusión.

Capítulo V; Discusión de los resultados

Además conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos respectivos de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema.

Cabe señalar que una de las consecuencias más importantes, primero la crisis económica que afectó a la economía peruana a mediados de la década de 1970, y luego la liberalización comercial y financiera de la década de 1990, fue obligar a las empresas nacionales a reducir costos y fortalecer su competitividad. sobrevivir en un mercado cada vez más volátil. Esto incluye, por supuesto, los costos laborales, cuyo impacto se ha buscado reducir en los últimos años de diversas maneras. Sin embargo, junto a la primera forma de reducir costes laborales, existe otra forma más radical, aunque no compatible con la anterior. Es la elusión de la aplicación de la legislación laboral, mediante el uso de diversos mecanismos elusivos. Que en este caso fue procesado. A esto se suma la mayor movilidad de los contratos de duración determinada, lo que se traduce en una reducción mucho mayor de los costos laborales, que se derivan del incumplimiento de otras obligaciones laborales y del incumplimiento del pago de las cotizaciones a la seguridad de la vida social. El arrendamiento de servicios es un régimen jurídico, valorado en los inicios del gobierno del expresidente. Alberto Fujimori Fujimori, en el que se relajaron las relaciones laborales, se creó como balance diez años después de su entrada en vigor, el hecho de que hoy en día una empresa

en el Perú es más probable que contrate personal que no está bajo su responsabilidad o que no hazlo tener garantía de permanencia en el empleo, así como no saber si. quieren beneficios esenciales Siete de cada diez trabajadores son contratados temporalmente a través de terceros o no registrados.

Se han perdido más de un millón de empleos asalariados en una década, y la inseguridad y la precariedad son generalizadas, condiciones laborales que enfrentan dos tercios de la población del país. De la manipulación de estos datos se pueden extraer dos conclusiones de suma importancia para la comprensión del fenómeno estudiado. La primera es que el nivel de precariedad de las relaciones laborales en el Perú es muy alto, hasta un 61%. La segunda es que de estimaciones similares también podemos inferir que la gran mayoría de los empleadores han optado por ajustar sus costos salariales al afectar las relaciones jurídicas existentes con los empleadores, sus empleados prefirieron enfrentar una clara violación de la ley vigente sin recurrir a ninguna especie de medio que podría utilizarse para "ocultar" dicha situación, al menos inicialmente. La constitución política del Perú, considerada ley suprema del Estado, tiene como fin último la protección del ser humano y el respeto a su dignidad; El artículo 22 establece: "El trabajo es un deber y un derecho.

Es la base del bienestar social y un medio de desarrollo personal". Asimismo, en los términos del 2 °, 25°, 26° y 27°: Declara los Derechos de los Trabajadores, la remuneración justa y adecuada, adquirida, para sí y su familia, opulencia material e ingenio; el derecho a una jornada normal de trabajo de ocho horas diarias o un máximo de cuarenta y ocho horas semanales; el derecho a vacaciones pagadas semanales y anuales, y establece los principios que rigen la relación de trabajo, tales como: la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter intransferible de los derechos reconocidos por la Constitución, la ley y la interpretación a favor del trabajador en este caso. dudas insalvables sobre el sentido de

una norma, para finalmente determinar que la ley brinda una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Existen dos modalidades de prestación de servicios, una es laboral y la otra es civil, la oferta laboral se refiere a los contratos laborales, mientras que la oferta civil especifica los contratos sujetos a las normas del Código Civil. La diferencia significativa entre un tipo de contrato y otro radica en la dependencia, mientras que en el contrato de trabajo el trabajador depende de su patrón, en el contrato de servicio, el prestador del servicio no depende del prestador del servicio; Actualmente, los contratos de servicios se utilizan con frecuencia, pero se ha encontrado que muchos de ellos están distorsionados en el sentido de que no se relacionan con la naturaleza del trabajo que realizan, de acuerdo con los criterios del principio. De hecho, porque un arrendamiento de servicios puede convertirse en un contrato de trabajo con todos los derechos y beneficios que implica.

Por regla general, los contratos corresponden a la naturaleza de las obligaciones convenidas, no a las denominaciones dadas por las partes. Por ello, a pesar de que el contrato celebrado califique como "contratación de servicios", no lo es porque cumpla las características de un contrato de trabajo, que se ha demostrado que son funciones que debe realizar el solicitante, las funciones de un asistente., auxiliar de oficina o especialista, ya que tiene que desempeñarse en las oficinas de un banco y/o institución, bajo dependencias explícitas y que se hayan verificado en el horario de trabajo establecido construir de 6 a 8 horas diarias.

Este hecho provocará la distorsión del contrato de arrendamiento del servicio y dará lugar a una relación laboral indefinida entre el administrador y la empresa; de ahí que el arrendador prestara el servicio en forma individual y subordinada en beneficio de la empresa; determina que una relación laboral se establece por tiempo indefinido, en este sentido a partir de esa fecha, derecho a recibir y disfrutar de todos los

beneficios que le corresponden como trabajador (C.T.S., aguinaldos, beneficios, vacaciones, permisos, etc.)). A partir de esa fecha, el período de prueba de tres meses previsto en el artículo 10 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entonces los trabajadores tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario.

La presente investigación se fundamenta en que los trabajadores de los servicios administrativos públicos y privados, contratados en régimen de arrendamiento, carecen de los diversos derechos y protecciones que la legislación laboral peruana les otorga y demuestra que en este enfoque concurren los siguientes elementos: Interés propio, Dependencia y Remuneración; quien señaló que, independientemente de la forma de contratación de los servicios, es claro que pueden existir distorsiones de los contratos de trabajo en las administraciones públicas y privadas e infracciones a las normas laborales establecidas o garantizadas por la Constitución, por parte del empleador; aspectos de su manejo previo de la situación y el trabajo que están haciendo; porque el modus operandi de los servicios no personales no genera ningún tipo de beneficio, para la percepción del trabajador como ser humano.

Son muchas las razones que me permiten desarrollar esta tesis, con el objetivo de despertar el espíritu de lucha constante de los trabajadores de la región, promoviendo la igualdad y la justicia social a fin de sublimar las normas de la fuerza de trabajo. pagar.

1.2. Formulación del problema de Investigación.

1.2.1. Problema general.

¿En qué medida la desnaturalización del contrato de locación de servicios se relacionan con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida los elementos del contrato de trabajo se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022?
2. ¿En qué medida la violación de derechos laborales se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022?
3. ¿En qué medida la simulación o fraude en la contratación se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022?

1.3 Formulación de objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida la desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar en qué medida los elementos del contrato de trabajo se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022.
2. Determinar en qué medida la violación de derechos laborales se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022.

3. Determinar en qué medida la simulación o fraude en la contratación se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – Provincia de Coronel Portillo – RU 2022.

1.4. Justificación.

1.4.1. Metodológica

En el presente estudio la justificación metodológica, con diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, aplicando el método hipotético deductivo, que servirá para futuras investigaciones.

1.4.2. Social

También podemos considerar en este proyecto que la protección de todo trabajador que sea despedido por cualquier causa tiene derecho a hacer valer su pretensión, ya sea por despido arbitrario y/o solicitar la liquidación de sus derechos conforme a la ley de procedimiento laboral.

1.4.3. Práctico

Esta investigación destaca cómo la distorsión de los contratos de servicios y el despido arbitrario de los contratos de trabajo conducen a la precariedad laboral, afectando el acceso a la justicia y el reconocimiento como proceso laboral o constitucional, y esclarecer el acto de creación de tal conflicto mutante o también llamado ocultación de un empleo. relación es cualquier tipo de método contractual.

1.4.4. Teórico

Esta encuesta es necesaria para que la Ciudad proponga medidas normativas para corregir la situación de los prestadores de servicios, claramente la acción principal debe ser incluirlos en la nómina, permitiéndoles beneficiarse de los beneficios sociales que les

corresponden, por supuesto la el emparejamiento debe hacerse de forma paulatina, se debe valorar el paso del tiempo como localizador, dejando entrar primero a los más antiguos, etc..

1.5. Delimitación del estudio.

a) Delimitación espacial

La investigación se realizará en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY.

b) Delimitación temporal

Se ejecutó durante el periodo del segundo semestre del año 2021, en los meses de setiembre a diciembre.

c) Delimitación teórica

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente en la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la MDY – RU.

1.6. Viabilidad del estudio.

a) Evaluación técnica

En la elaboración de esta investigación se consideraron todos los elementos necesarios para su procesamiento y ejecución, de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Escuela de Derechos y Ciencias Políticas de la UPP.

b) Evaluación ambiental

De acuerdo al diseño de investigación básica, así como el tipo de investigación descriptiva y correlacional, de orden académico, no generando ningún impacto negativo al ambiente.

c) Evaluación financiera

La presente investigación estuvo financiada por los investigadores.

d) Evaluación social

Se logró realizar mediante un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes del problema.

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

En lo internacional, Chálan y Castellero (2021) realizó una investigación sobre *“El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018”* Concluye: Se constató que su disposición para el trabajo cotidiano compensaba a los trabajadores, ya que era la forma más natural y efectiva de cancelar un paro porque no se produciría, como lo hizo la Corte Constitucional según su jurisprudencia vinculante y legal. la doctrina (interpretación de la Constitución) prohíbe el despido salvo causa justificada, el cobro voluntario de indemnizaciones por despido arbitrario u otros actos de mala conducta, otras actividades, ya sean financieras (aumentos y pérdidas de ingresos, honorarios) o colaterales (daños no monetarios) .

Aniya (2019) en su tesis titulada *“Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado”*. Concluye: Tal como lo define la normativa laboral peruana en el sector privado, junto con la doctrina y la ley, existen varios tipos de trabajo

distintos al trabajo no calificado u ordinario. Por un lado, contamos con empleados de confianza que trabajan en contacto directo con el empleador o su supervisor, con acceso a información protegida y/o confidencial y secretos industriales.

Sánchez (2019) en su tesis titulada "*La desnaturalización del contrato de locación de servicios*". Concluye: Se ha demostrado que las causas jurídicas de desnaturalización son la dependencia y dependencia del prestador del servicio y de la persona que presta el servicio por y en su nombre, ya que la obra recibe un trato diferente en lo jurídico debido a esta particular relación jurídica. De acuerdo con los Principios Fundamentales de: Realidad, lo que sucede en la realidad prevalece y está por encima de los acuerdos formales o formas de contrato.

Ruíz (2016) en su tesis titulada "*La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo a modalidad en la legislación. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*". Concluye: que el citado principio tiene una finalidad inmediata, que es la de reconocer una relación laboral genuina en caso de fraude antijurídico, por aplicación de la regla infringida y en el caso de simulación relativa, por la forma en que se reconoce la relación laboral y la finalidad de la mediación es proteger la dignidad del trabajador; Dado que los dos propósitos se corresponden, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

En lo nacional, Arteaga (2021), en su tesis denominada "*La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*". Concluye: La ciudad provincial del Callao ha implementado una práctica de contratar arrendadores para realizar el trabajo típico de un trabajador, esto a través de contratos que no corresponden al trabajo realizado, con el fin de eludir el trabajo de relaciones públicas y, por lo tanto, evitar el pago de beneficios sociales.

Morales (2020), en su tesis denominada *“La cláusula indemnizatoria como medio de protección frente al despido arbitrario de los trabajadores de Dirección y Confianza”*, Conclusión: En principio, se ha evidenciado que los trabajadores de dirección y de confianza tienen derecho al trabajo, continuidad laboral, y una debida protección contra el despido arbitrario.

Germany y López (2020), en su tesis denominada *“Desnaturalización del contrato Locación de servicios y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018”*, Conclusión: Se ha determinado que existe una relación directa entre el modificador de arrendamiento del servicio y la Ley de Trabajo Social para Trabajadores Residenciales del Condado de Manantay, 2018 es muy alta con valores de p, es (0.798), lo que significa falsificar el contrato de arrendamiento del servicio, para eludir la Ley

Flores (2018), en su tesis denominada *“Desnaturalización del contrato Locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”*, Conclusión: Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores.

Alvarado (2018) En su investigación: *“Análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de Dirección y de Confianza del Régimen Laboral Privado”*. Concluye que: La naturaleza jurídica de los trabajadores de dirección y de confianza en el régimen laboral privado, está claramente diferenciado, en cuanto al trabajador de dirección, sobre él recae la representatividad de la organización, es responsable de cumplir con los objetivos de la organización y tiene capacidad de decisión para corregir o implementar políticas de gestión; mientras que a los trabajadores de confianza, les compete una labor asistencial y reservada, ya que colaboran con el

empleador o trabajador de dirección en la consecución de sus objetivos empresariales con voz pero sin voto en la toma de decisiones.

2.2. Bases Teóricas.

Variable 1: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Como se ha señalado, en la prestación de servicios resultantes de la ejecución de un contrato de servicios, se pueden requerir ciertos aspectos de la relación laboral, tales como órdenes de compra y/o autorizaciones de trabajo del cliente, presentación de horarios laborales, entre otros aspectos, se incluirá en el elemento "dependencias"; Asimismo, no debe haber ciertos aspectos monetarios, como el pago de prestaciones sociales a favor del propietario.

Esto no afecta el hecho de que pueda haber un contrato escrito entre las partes que no establezca ninguna condición que demuestre la presencia del elemento de "sumisión"; porque la distorsión de la relación se probará sobre la base del principio de primacía de hecho, que se detallará en el apartado siguiente. Por lo tanto, si la verificación real de la prestación del servicio es realizada por el propietario por el método subordinado, el contrato suscrito se interpretará como desvirtuado, considerándose como un contrato de trabajo de duración indefinida.

Según el texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, reconoce la existencia de dos tipos de contratos de trabajo: i) indefinido; y, ii) sujeto a términos y condiciones. En este sentido, la citada entidad gestora reconoce los casos en que el contrato de trabajo en la forma puede ser desnaturalizado, convirtiéndose en un contrato de trabajo a término indefinido, entendiéndose por desnaturalizado el contrato de trabajo, las actuaciones realizadas no cumplen con los procedimientos exigidos. . o en virtud de su contenido, no mantenga una naturaleza o condición correspondiente al tipo de subcontratación en que puedan basarse.

Esto mantiene la esencia del derecho laboral y sus principios, en particular, buscar el mayor beneficio posible para los trabajadores, buscando proteger la estabilidad laboral de los trabajadores contra acciones de los patrones que buscan violar esa ley, mediante la celebración de contratos de trabajo que no corresponden a la práctica común en el curso de la prestación de servicios. Las hipótesis antes mencionadas están establecidas en el artículo 77 del Documento Único de Orden del Decreto Legislativo N° 728, dichas hipótesis son las siguientes:

- En caso de que el trabajador continúe laborando después del vencimiento del período señalado, o después del período de prórroga pactado, si estos exceden el límite máximo permisible.
- Cuando se trate de un contrato de obra o de un servicio determinado, en el caso de que el trabajador continúe prestando servicios efectivos, después de terminar la obra objeto del contrato sin acordar prórroga.
- Cuando el titular del puesto sustituido no se reincorpore después de la expiración del contrato o plazo del contrato y el trabajador subcontratado continúe laborando.
- En caso de que el trabajador acredite la existencia de imitación o fraude dentro de lo establecido en esta ley.

Causas de la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios.

Sánchez (2005) Son causas de falsificación de contratos de localización de servicios: a) En el caso de que, por el principio de primacía de hecho, resulte evidente que la relación de que se trata tiene las características de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación de trabajo, y el reconocimiento de derechos y ventajas crea Por ello, cuando los contratos de servicios sean suscritos por profesionales, técnicos u otros para instituciones públicas, se acreditará el sometimiento de la organización, la dependencia en la sede y la permanencia en el centro de trabajo por más de 8 horas diarias. Además, existe una amplia gama de documentos, incluyendo llamadas de atención, permisos, funciones de

apoyo al empleado en el trabajo, actas de memoria diferentes, etc., entenderemos que estamos ante una falsificación de contrato.

b) Cuando se compruebe que la obra se ha realizado de forma continua e ininterrumpida durante más de un año, aunque se haya celebrado un contrato no privado en los términos del artículo 176 del Código Civil; por lo tanto, están amparados por la Ley N° 244041, por lo tanto, sólo pueden ser destituidos o separados de su cargo por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276. Este punto se da cuando los titulares de este servicio son contratados para realizar funciones de carácter permanente y sus contrataciones suelen exceder de un año, esto los ubica dentro del alcance de la ley número 24041, sin embargo este punto será analizado con más detalle en la siguiente sección.

Definición de la dimensión 1: Elementos del contrato de trabajo

Sánchez (2005) “El contrato de trabajo existe por sí mismo en presencia de los elementos esenciales que lo componen, es decir, no importa qué tipo de relación contractual exista entre las partes, porque mientras los elementos del contrato de trabajo tiene forma, la naturaleza de la relación funcionará. (p. 28)

Indicadores de la dimensión elementos del contrato de trabajo

1. Consensual
2. Bilateral
3. Intuitio personae

Definición de la dimensión 2: Violación de derechos laborales

Sánchez (2005) “Se consideran vulnerados o comprometidos cuando el empleador o su representante realice actos o aplique medidas que restrinjan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación adecuada, de manera arbitraria o desproporcionada, o no respeten su contenido subyacente. (p. 43)

Indicadores de la dimensión violación de derechos laborales

1. Gratificaciones
2. Vacaciones
3. Licencias

Definición de la dimensión 3: Simulación o fraude en la contratación

Sánchez (2005) La "simulación" corresponde a la contratación de trabajadores a través de terceros, ocultando quién es el verdadero empleador, la llamada oferta ilegal. A su vez, "subterfugio" es la práctica de ocultar, falsificar o alterar la personalización o propiedad de un empleador, con el fin de evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social establecidas por ley o convenio.. (p. 45)

Indicadores de la dimensión simulación o fraude en la contratación

1. Primacía de la realidad
2. Inclusión de los trabajadores
3. Pago de todos sus beneficios laborales

Teoría de Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Los principios que sustentan la desnaturalización del contrato de locación de servicios son:

Principios Laborales; El derecho laboral o legislación laboral reconoce muchos principios con el fin de brindar seguridad jurídica a los trabajadores, así como para buscar un mayor equilibrio en el desarrollo de una relación laboral entre patrones, trabajadores y trabajadoras. Luego procedemos a comentar brevemente cada principio reconocido en el tema.

Principio Protector Este principio tiene por objeto brindar una mayor protección a los trabajadores, teniendo en cuenta las desigualdades

existentes y su posición de vulnerabilidad en la relación empleador-empleado. Es por ello que se considera uno de los principios más importantes en las relaciones laborales, cabe señalar que incluye otros principios. Sobre este principio, Julio Ismael Camacho Solís hace algunas observaciones, señalando que: "(...) el principio protector del derecho del trabajo comprende, como sabemos, reglas específicas que instrumentan la interpretación más favorable para el trabajador (in dubio pro operador), la regla de la condición más favorable y la regla estándar más favorable. La importancia del principio de protección radica en que en la práctica incluso se encuentra disperso por algunos en el contenido del derecho laboral; pasa por alto, por así decirlo, un dominio restringido.

Definición de la variable 2: Despido arbitrario

Este principio tiene como objetivo proteger mejor a los trabajadores, teniendo en cuenta las desigualdades existentes y su posición vulnerable en la relación empleador-empleado. Por lo tanto, se considera uno de los principios más importantes en las relaciones laborales, cabe señalar que incluye otros principios. Sobre este principio, Julio Ismael Camacho Solís hace algunas observaciones, destacando que: "(...) el principio de protección del derecho del trabajo comprende, como sabemos, normas específicas que instrumentan la interpretación más favorable para el trabajador (in dubio pro operador), la regla de la condición más favorable y la regla estándar más favorable. La importancia del principio de protección radica en que en la práctica incluso se encuentra disperso por algunos elementos del derecho laboral; en otras palabras, atraviesa un dominio restringido. (Castillo, 2016).

Se entiende por despido arbitrario un acto unilateral del empleador en el que se pone fin a todo tipo de vínculo y/o relación laboral (Blancas, 2002). Ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin dar razón alguna. Asimismo, el despido arbitrario se produce cuando se produce la terminación unilateral de la relación laboral con un trabajador

y no hay manifestación de causa o no puede probarse judicialmente, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a la indemnización, como único recurso, no obstante, la indemnización por el daño sufrido, no impide a 18 presentar una reclamación por cualquier otro pago al que tenga derecho o la prestación social aún no disponible vigente hasta el momento.

Para nuestro ordenamiento jurídico, el despido arbitrario se configura en dos supuestos: Primero, cuando un trabajador es despedido por causa desconocida o sin causa, o segundo, cuando el trabajador despide sin poder acreditar la causa planteada en el juicio o adjudicación. (Valverde, 2008, pág. 124).

En caso de despido voluntario, el trabajador tiene derecho al pago del despido discrecional como única indemnización por el perjuicio sufrido, exactamente la referida indemnización equivalente a un mes y medio de la retribución mensual normal por cada año de pleno empleo hasta un máximo de doce remuneraciones, en cuotas pagadas en doce y treinta, según el caso, su pago hecho presente después del período de prueba, así mismo, el trabajador puede exigir simultáneamente el pago de cualesquiera otros derechos o beneficios sociales en el ínterin, desde que el convenio ha establecido un plazo de 30 días naturales a partir del hecho para interponer acción judicial por despido arbitrario.

Destaca que si el despido es arbitrario porque no se exponen las causas o no pueden acreditarse judicialmente, el trabajador tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 38, como única indemnización por daños y perjuicios, salvo que, además, el TC señala que en caso de despido arbitrario que vulnere derechos fundamentales, podrá solicitar su sustitución. De acuerdo con este criterio, el Legislador debe optar por desarrollar el contenido de la ley previsto por el artículo 27 de la Constitución de modo que, en caso de un supuesto despido arbitrario de un trabajador, la ley prevea la compensación económica o la compensación por actos arbitrarios. . del empleador . En tal caso, la ley

no impide el despido arbitrario, sino que se limita a la compensación económica de las consecuencias.

El despido arbitrario en el Perú En nuestro país, el despido arbitrario está considerado en la Constitución Política y Corte Constitucional, como un acto inconstitucional; por lo tanto, los patrones no pueden expulsar a sus trabajadores sin causa o razón buena o clara; y por otra parte, ese trabajador, en aplicación del principio de las garantías procesales efectivas, podrá acudir a los organismos del Estado para hacer valer y asegurar el pleno goce de sus derechos, mediante la solicitud de una indemnización y/o sustitución. , esta es su decisión exclusiva (Blancas, 2002).

En los últimos años, las mejoras legislativas en esta materia han mejorado y fortalecido la estabilidad laboral, logrando que los trabajadores que sean despedidos sin causa puedan acudir a los organismos estatales para reclamar indemnizaciones de justicia, reclamar daños y perjuicios y otros perjuicios o en todo caso, reclamar trabajo de reposición (Blancas , 2002).

Consecuencias legales en caso de despido arbitrario:

Las **consecuencias** legales en **caso** de despido arbitrario **son las siguientes:** a) **Indemnización** por despido arbitrario. La indemnización por despido arbitrario se **recibe después del período** de prueba al **que** ha sido sometido el trabajador, y siempre **que** no se haya **acreditado** o **demostrado** una causa **válida** y **justificada** para el despido.

b) **Reemplazo de empleo.** La **restauración** es el acto de **restaurar** a un trabajador a un trabajo que **había realizado** antes de **que se considerara redundante.** En el artículo 27 de nuestra **Constitución vigente,** no existe **una indicación clara del reintegro** como **salvaguardia contra el** despido arbitrario; pero **el artículo decía, presentado** en la sentencia del expediente

número. fue explicado por la Corte Constitucional en el numeral 12, que una excepción sólo puede ser una regresión de las circunstancias de las circunstancias y de los hechos en el momento de la comisión del acto inconstitucional, por lo que la reparación en el empleo es una cosa fundamental. consecuencias de la nulidad del acto.

Definición de la dimensión 1: Derecho a indemnización

Castillo (2014) “La indemnización comprende el daño no dinerario, el daño emergente, el lucro cesante por despido arbitrario del trabajador y debe probarse su relación de causalidad por el hecho de que se causó el daño a la familia y al patriarcado, de difícil prueba posterior, tales como angustia o problema, pero es un daño que vale la pena compensar después de la especialización”. (p. 34)

Indicadores de la dimensión derecho a indemnización

1. Disolución del contrato
2. Perjuicio económico
3. Perjuicio moral

Definición de la dimensión 2: Legislación laboral

Blancos (2002) “Es una rama del derecho que abarca un amplio marco legal, pretendiendo abarcar temas relacionados con los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.”. (p. 66)

Indicadores de la dimensión legislación laboral

1. Cese del trabajo
2. Acto unilateral
3. Sin expresión de causa

Definición de la dimensión 3: Atípico

Castillo (2014) “Se dice que algo o alguien es atípico cuando no se ajusta a un patrón o patrón preestablecido, es decir, cuando algo o alguien es diferente, diferente, especialmente diferente o inusual del promedio. Lo atípico siempre escapará a lo general. Por ejemplo, estos términos también se utilizan como sinónimos del concepto. (p.23)

Indicadores de atípico

1. No se encuentra regulado
2. No previsto en las normas laborales
3. No demostrable en juicio

Teoría sobre el despido arbitrario

Despido Theo Montoya (citado en Blancas, 2013, p. 65), señala que el despido, como terminación de una relación de trabajo, basada únicamente en la voluntad unilateral del empleador, tiene la característica de ser una acción unilateral del empleador. , por el efecto de que la voluntad del trabajador es inútil e impropia; es una conducta constitutiva en la que el empleador no se limita a recomendar el despido, sino que lo hace directamente, y es una conducta receptiva, donde su eficacia depende de que la voluntad del empleador de despedir sea conocida por el trabajador, quien se dirige a Grisolia, al afirmar que “la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación laboral laboral por todo el tiempo pactado, ya sea por tiempo indefinido o por tiempo indeterminado despedido arbitrariamente”.

Asimismo, Mirolo señala que “como consecuencia del principio de continuidad, (...) la relación laboral tiene una relación de duración definida y, por tanto, no se mantiene por un período de tiempo definido, salvo las excepciones específicamente previstas por ley La estabilidad en el

empleo es un tema de debate legal y político permanente, siendo el Perú uno de los principales participantes en estas conversaciones, ya que el tema está en constante evolución, como lo menciona Blancas (2013) al referirse a la entrada en vigencia de la El Decreto Legislativo Ley N° 728 de Promoción del Empleo (LFE), “marcó el inicio de la transición de un modelo de absoluta seguridad en el empleo a un modelo de mínima protección contra el despido, que finalmente quedó consagrado en la Constitución de 1993 y posteriores leyes aprobadas”.

2.3. Definición de término básico.

Contrato: “Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones”. (Hernández, 1995, p. 34)

Contrato de trabajo: “Acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración”. (Flores, 2018, p. 76)

Contrato de Locación de Servicios: De acuerdo con el artículo 1764 del Código Civil, mediante el contrato de locación de servicios “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. (Ruíz, 2016, p. 65)

Derecho social. “Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan principios y procedimientos a favor de las personas, dentro de un orden justo” (Mendieta & Núñez 1967, p.66.67).

Derechos del trabajador. “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Constitución Política del Perú, 1993, p. 12).

Contrato civil. “El contrato es definido en el artículo 1351 como: “el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial” (Código Civil 1984, p. 6)

Principio de Primacía de la Realidad: “este principio es muy conocido, en virtud del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo

primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Sánchez, 2005, p. 11)

Subordinación: “Dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida”. (Castillo, 2014, p. 22)

Remuneración: “Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio. (Blancas, 2013, p. 12)

Prestación: “Acción y efecto de prestar, también se entiende por entregar algo a alguien para que lo use y después lo devuelva, ayudar al logro de algo”. (Flores, 2018, p. 34)

Obrero: “Es aquel trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual”. (Ruíz, 2016, p. 54)

Servidor Público: “Persona que brinda un servicio de utilidad social, es decir, es aquello que realizan beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas”. (Castillo, 2014, p. 15)

Funcionario Público: “El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas”.(Blancas, 2013, p. 54)

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general.

La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Los elementos del contrato de trabajo se relacionan significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de

Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

2. La violación de derechos laborales se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.
3. La simulación o fraude en la contratación se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

2.5. Variables

Desnaturalización del contrato de locación de servicios (V1)

Dimensiones:

- Elementos del contrato de trabajo
- Violación de derechos laborales
- Simulación o fraude en la contratación

Despido arbitrario (V2)

Dimensiones:

- Derecho a indemnización
- Legislación laboral
- Atípico

2.5.1. Definición conceptual de las variables.

Desnaturalización del contrato de locación de servicios

“Negocio jurídico con cobertura que evita la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; disimulando la subordinación una de autonomía” (Sanguinetti 2000, p. 15).

Despido arbitrario

El despido “arbitrario” o encausado, es definido como un acto unilateral proveniente del empleador, en el cual se cesa de forma definitiva todo tipo de relación laboral con el empleado, lo que constituye un amplio abanico de comportamientos que se pueden atribuir al empleador, entre ellos: que el despido ocurra sin algún motivo o causa establecida por ley o en el reglamento interno del ambiente laboral. (Blancas, 2002, p. 22).

2.5.2. Definición operacional de las variables.

Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Castillo (2014) “deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo ‘A’ pero por diversas razones se convierte o transforma en ‘B”. (p.56)

Despido arbitrario

Al respecto Valdez (citado por Blancas, 2000) señala: “el despido arbitrario es inmotivado, incausal, conocido por la doctrina como despido ad nutum; esto quiere decir, que el empleador no se toma la molestia de indicar la o las razones contenidas en el despido asumido o, simplemente señalándolas, carece de elementos suficientes para demostrarlos en juicio, probándose, de esta manera, que el despido ejecutado es el resultado de su libre albedrío, antes que del respeto de la normatividad existente; por eso, tratándose de un despido encausado, el empleador responde

pecuniariamente por el daño causado al trabajador por esta forma repentina de resolver su contrato de trabajo.” (p. 46)

2.5.3. Operacionalización de variables.

Variable 1: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Elementos del contrato de trabajo	Consensual	1	¿Ud. Como trabajador, celebró su contrato con la institución y las condiciones establecidas en el contrato fue con su aceptación voluntaria?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
	Bilateral	2	¿Ud. Como trabajador de la institución, los servicios que presta tienen la naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?	
	Intuito personae	3	¿Ud. Como trabajador, los servicios prestados fueron de forma personal?	
D2. Violación de derechos laborales	Gratificaciones	4	¿Considera usted que las gratificaciones es un derecho que se debe cumplir el tiempo que estipula?	
	Vacaciones	5	¿Considera que las vacaciones se debe ejecutar en el mes solicitado dentro del rol de la institución?	
	Licencias	6	¿Cree usted que las licencias se debe dar de acuerdo al asunto que se presenta por ser caso fortuito?	
D3. Simulación o fraude en la contratación	Primacía de la realidad	7	¿Ud. Como trabajador, asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor de la institución?	
	Inclusión de los trabajadores	8	¿Considera usted que el contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha sido inclusivo?	

	Pago de todos sus beneficios laborales	9	¿Considera usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente para el pago de sus beneficios laborales?	
--	--	---	--	--

Variable 2: Despido arbitrario

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Derecho a indemnización	Disolución del contrato	1	¿Considera usted que la disolución del contrato debe tener un derecho de indemnización?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Perjuicio económico	2	¿Cree usted que el perjuicio económico que causa un despido arbitrario debe ser resarcido?	
	Perjuicio moral	3	¿Considera usted que el perjuicio moral que ocasiona un despido arbitrario daña a la persona?	
D2. Legislación laboral	Cese del trabajo	4	¿Considera usted que el cese del trabajo se da por la fecha de culminación del contrato de trabajo?	
	Acta unilateral	5	¿Considera usted que la aplicación del acta unilateral ayuda al trabajador?	
	Sin expresión de causa	6	¿Considera usted que la aplicación de la sin expresión de causa perjudica al trabajador?	
D3. Atípico	No se encuentra regulado	7	¿Cree usted que cuando el contrato de trabajo no se encuentra regulado limita al trabajador?	
	No previsto en las normas laborales	8	¿Considera usted que cuando un contrato de trabajo no se encuentra previsto en las normas laborales no es válido?	
	No demostrable en juicio	9	¿Cree usted que el contrato de trabajo que no es demostrable en juicio no ayuda al trabajar en una demanda?	

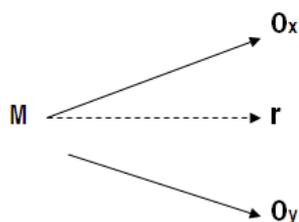
CAPITULO III: METODOLOGIA.

3.1. Diseño de la investigación.

Hernández. R. (2010), define el tipo de estudio No Experimental, es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable, el tipo de estudio, aunque el método científico es uno, existen diversas.

La presente investigación es de diseño descriptivo correlacional.

El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

O₁: Variable 1 Desnaturalización del contrato de locación de servicios

O₂: Variable 2 Despido arbitrario

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, et al, 2014).

La población se encuentra compuesta por 60 trabajadores de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

3.2.2. Muestra.

Siendo la muestra será de 60 trabajadores de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

Relación de trabajadores

1	ANGULO ORTIZ, ANNETTE JULISSA
2	CABA RICOPA, URIAS
3	CHUJANDAMA BUSTAMANTE, ISABEL EDITH
4	CHUJUTALLI FERNANDEZ, JUNIOR GABRIEL
5	COLQUICHAGUA HUAMAN, MARLON MATHIAS
6	DE LA CRUZ PEREZ, TREYSI SHELEY
7	ESTRADA VALVERDE, LENIN
8	FLORES ZAMORA, GLADYS SOWHY
9	HUAMANI COYLA, YELIPSA LEYDI
10	HUAQUINO PINEDO, FIORELA ROXANA
11	HUARANCCA MACURI, ERICK JHORDY
12	JONES DIAZ, FABIO RAUL
13	LOPEZ GARCIA, ANTHONELLA GUADALUPE
14	MANRIQUE FIGUEROA, ANGIE LIZ
15	MARCOS VILCA, BETSI SARA I
16	NAVARRO RODRIGUEZ, MARCO MARCELO
17	OCMIN CABRERA, LLAMERY PEDRO
18	PACAYA RABANAL, ELIAS JOSUE
19	PICOTA AGUSTIN, SEBASTIAN ANDRE
20	PIZANGO FREITAS, EDDY ALBERTO
21	QUINTO TORPOCO, ANYIE GUISELA
22	RABANAL SANCHEZ, LUCERO MAITE
23	RAMOS PEÑA, MARIA INES
24	RODRIGUEZ LAULATE, PERLA DANITZA
25	RODRIGUEZ PANDURO, DANIEL ALEXIS
26	ROJAS ALVA, SNAIDER ALEJANDRO
27	RUCOBA GOMEZ, KATHERINE NAYELI
28	SANCHEZ MEZA, SYVAN LOY
29	SANDOVAL SANCHEZ, DORIS AMELIA
30	SIMON YBAÑEZ, JHORDY JONEL
31	SULLCA ROJAS, LEONEL ALI
32	TAMINCHI PIZANGO, ANTHONY JOSEPH
33	VASQUEZ RIOS, HEYDI ABIGAIL
34	YALTA SINUIRI, LUZMILA
35	VASQUEZ NATORCE, YMELDA
36	CELIS MALLQUE, OCTAVIO
37	NUÑEZ BRANCACHO, MILAGROS MALENI
38	MEJIA RAMOS, ARNULFO
39	MUÑOZ DIAZ, GLADIS
40	MOSCOSO VALERIO, JAVIER
41	ALVIS GUEVARA, ROSA EMILIA
42	PANDURO VALDERRAMA, ALEX
43	TORRES BARTRA, MARIA
44	RAMOS PANDURO, FRANK CRISTIAN
45	ACUÑA CAMPOS, KIMNEY
46	AGUILAR TORRES, SAENIA
47	ZARATE QUINTO, YENE SANDRA
48	RUIZ RUIZ, ULISES
49	SIMON IBAÑEZ, ANGELITA MARLENI
50	GIPA PERREYRA, JESUS LANINA
51	ARCENALES PEZO, MIA PALOMA
52	AREVALO LOMAS, DIEGO RODRIGO
53	ARIAS ANTARA, CICLALI YOMIN
54	AYMA MACURI, ALEXIS ALDAIR
55	BARBARAN GOMEZ, WANDA PRIYANKA
56	BECERRA RAMIREZ, TRIANA KARILE
57	CABELLO RAMIREZ, ALICIA
58	CACHIQUE LUNA, NESLY KORAYMA
59	CCORAHUA FLORES, JHON ANDERSON JUNIOR
60	COSME SOLANO, DULCE MARIA

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La Técnica que se utilizará es la encuesta, según Hernández et al. (2014): “Es una técnica basada en preguntas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que, mediante preguntas, efectuadas en forma personal telefónica o correo permiten indagar, características, hábitos, costumbres, gustos, conocimientos calidad de vida situacional etc. Dentro de una comunidad determinada”. (p. 116)

Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

3.3.1. La técnica.

3.3.1.1 La encuesta.

Según Carrasco (2014) indica que “la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen”. (Pág. 65)

3.3.2. El instrumento

3.3.2.1 El cuestionario.

Hernández (2010), señalan que “los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (Pág. 217)

Estas deben ser respaldados mediante la aplicación de 2 cuestionarios como instrumentos de recolección de datos: Cuestionarios aplicados a los jueces; para evaluar la variable 1: desnaturalización del contrato de locación de servicios y para evaluar la Variable 2: despido arbitrario.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos metodólogos considerando las variables de estudio, los indicadores y los índices (se adjuntan en los anexos).

Confiabilidad

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	09	0,895
Despido arbitrario	09	0,897

“Desnaturalización del contrato de locación de servicios” de $a=0,895$ (altamente confiable) y para el instrumento: “Despido arbitrario” $a=0,897$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

Los datos recolectados en la investigación se analizarán haciendo uso de la estadística descriptiva, para la tabulación de los datos se tendrá como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el Software SPSS (Programa de estadística para ciencias sociales).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

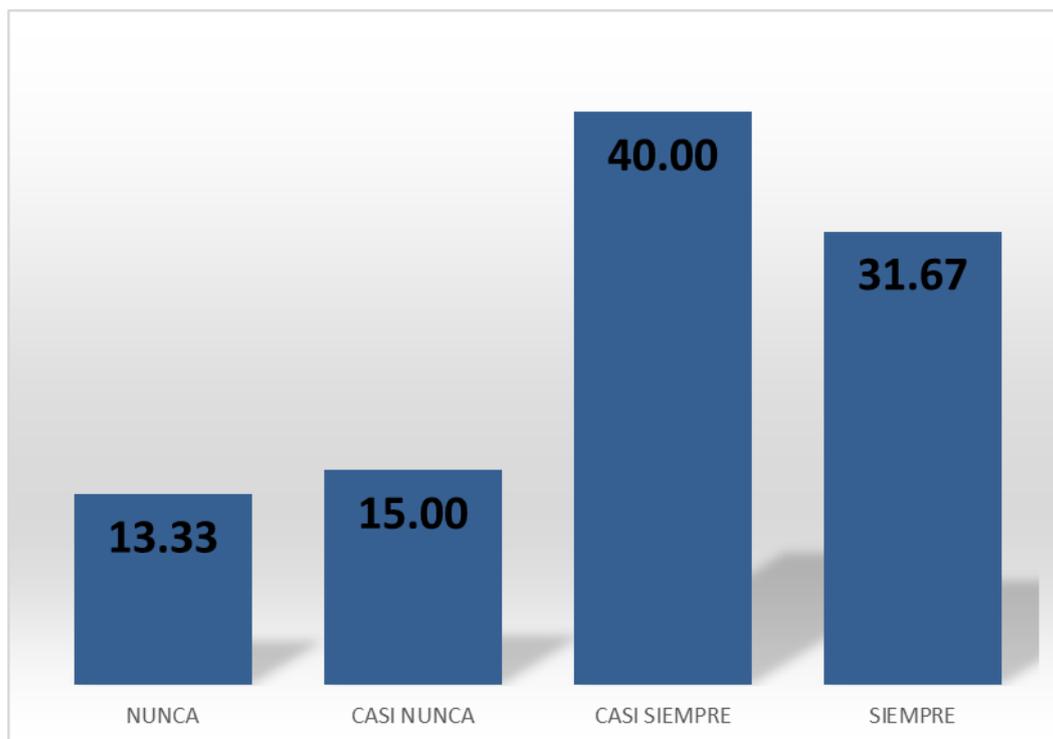
4.1 Presentación de resultados.

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación, siguiendo los objetivos y corroborando las hipótesis planteadas.

Tabla 1: Resultados de la dimensión elementos del contrato de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	13.33
CASI NUNCA	9	15.00
CASI SIEMPRE	24	40.00
SIEMPRE	19	31.67
(%)	60	100.00

Figura N° 1: Porcentajes obtenidos de la dimensión elementos del contrato de trabajo

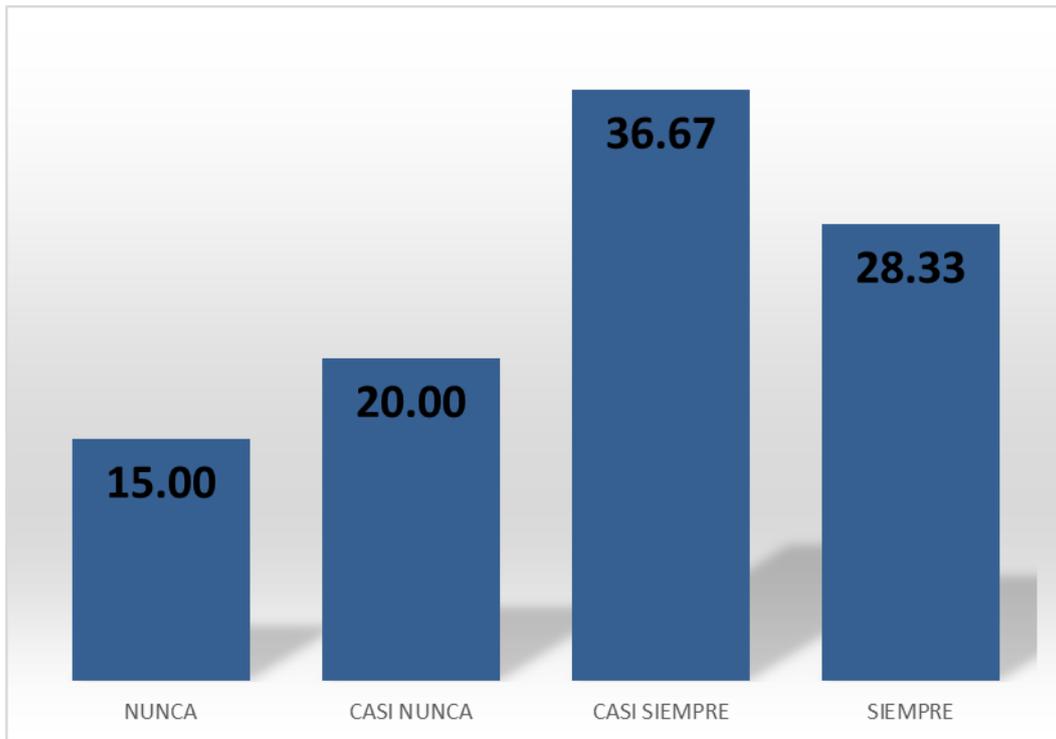


Interpretación: de la tabla 1 y figura 1 la dimensión elementos del contrato de trabajo; se observa que el 40% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 31.67% siempre, 15% casi nunca, y el 13.33% nunca.

Tabla 2: Resultados de la dimensión violación de derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	9	15.00
CASI NUNCA	12	20.00
CASI SIEMPRE	22	36.67
SIEMPRE	17	28.33
(%)	60	100.00

Figura N° 2: Porcentajes obtenidos de la dimensión violación de derechos laborales

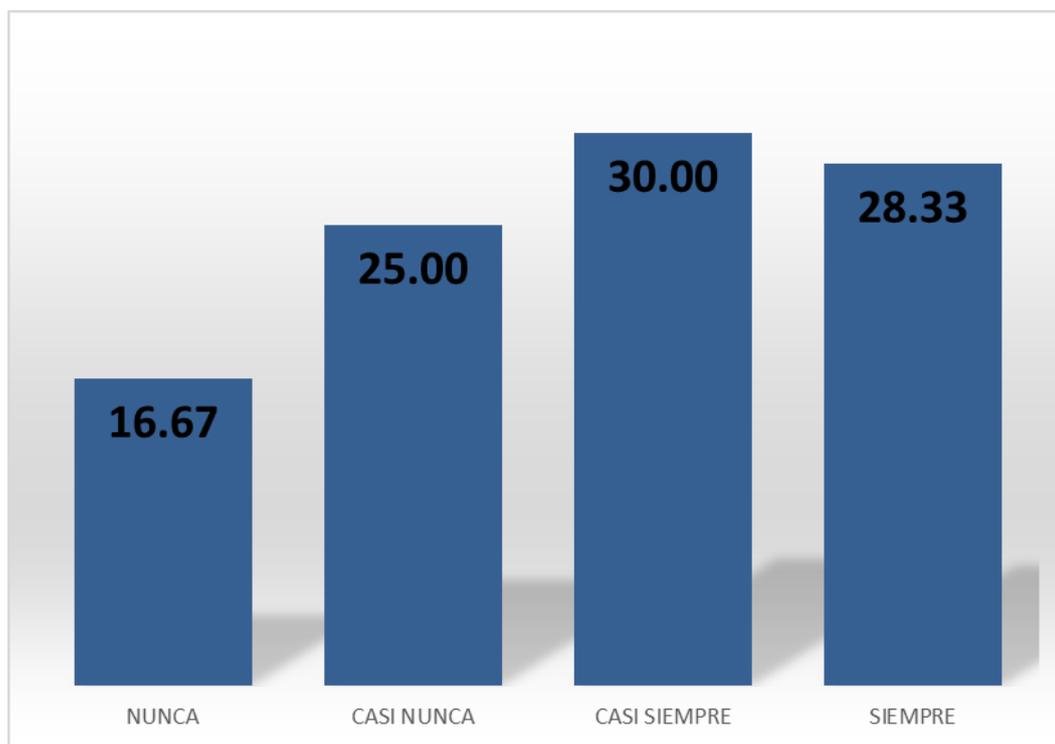


Interpretación: de la tabla 2 y figura 2 la dimensión violación de derechos laborales; se observa que el 36.67% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 28.33% siempre, 20% casi nunca, y el 15% nunca.

Tabla 3: Resultados de la dimensión simulación o fraude en la contratación

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	16.67
CASI NUNCA	15	25.00
CASI SIEMPRE	18	30.00
SIEMPRE	17	28.33
(%)	60	100.00

Figura N° 3: Porcentajes obtenidos de la dimensión simulación o fraude en la contratación

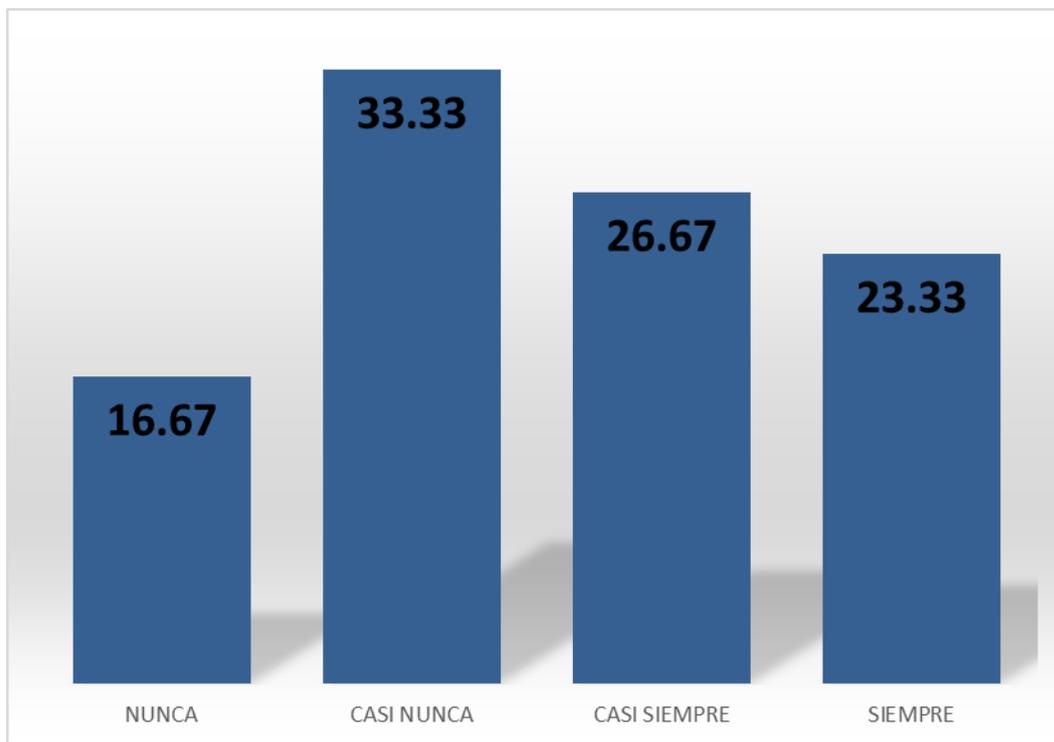


Interpretación: de la tabla 3 y figura 3 la dimensión simulación o fraude en la contratación; se observa que el 30% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 28.33% siempre, 25% casi nunca, y el 16.67% nunca.

Tabla 4: Resultados de la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	16.67
CASI NUNCA	20	33.33
CASI SIEMPRE	16	26.67
SIEMPRE	14	23.33
(%)	60	100.00

Figura N° 4: Porcentajes obtenidos de la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios

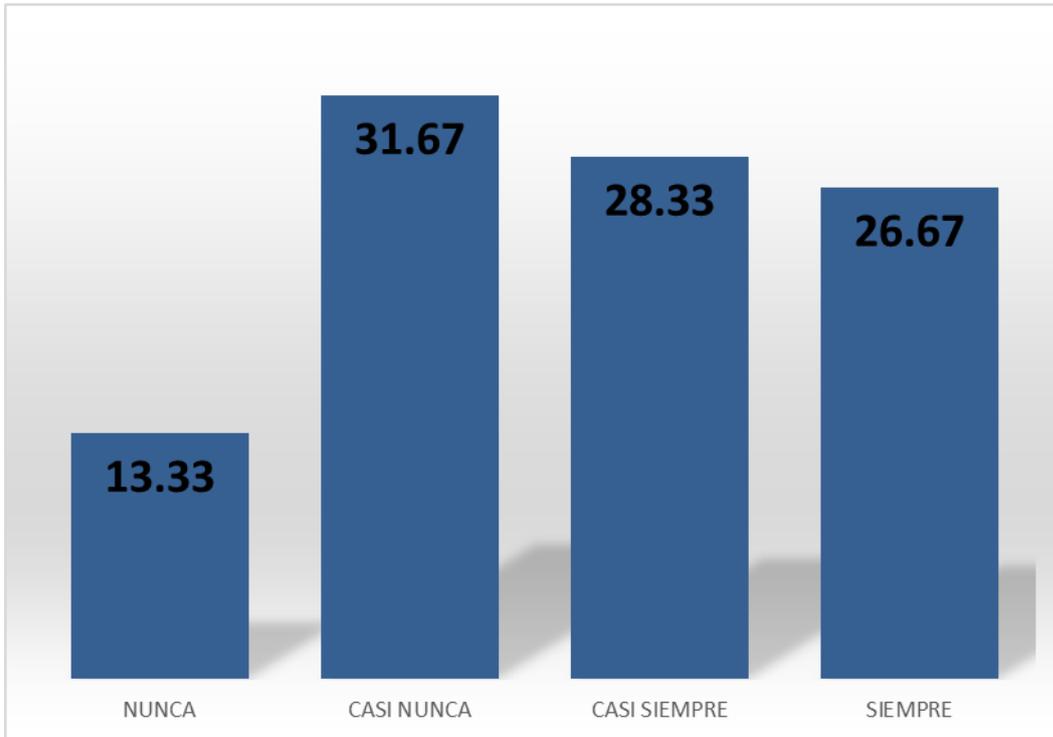


Interpretación: de la tabla 4 y figura 4 de la variable desnaturalización del contrato de localización de servicios, se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 26.67% casi siempre, 23.33% siempre, y el 16.67% nunca.

Tabla 5: Resultados de la dimensión derecho a indemnización

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	13.33
CASI NUNCA	19	31.67
CASI SIEMPRE	17	28.33
SIEMPRE	16	26.67
(%)	60	100.00

Figura N° 5: Porcentajes obtenidos de la dimensión derecho a indemnización

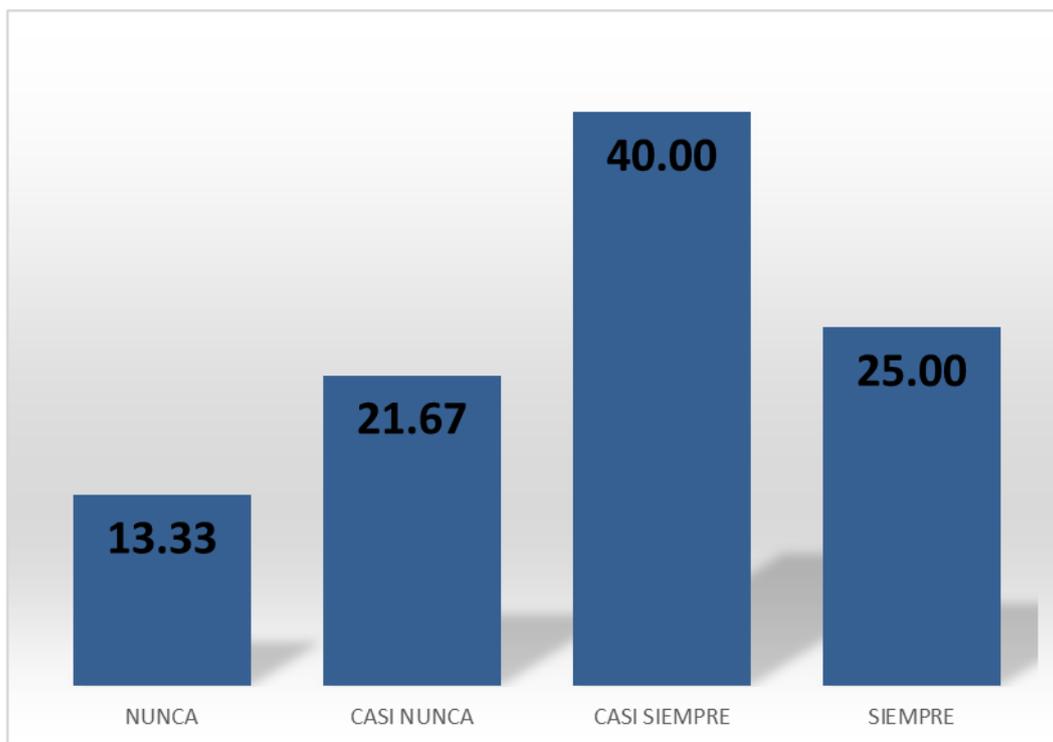


Interpretación: de la tabla 5 y figura 5 la dimensión derecho a indemnización se observa que el 31.67% de encuestados casi nunca, seguido del 28.33% casi siempre, 26.67% siempre, y el 13.33% nunca.

Tabla 6: Resultados de la dimensión legislación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	13.33
CASI NUNCA	13	21.67
CASI SIEMPRE	24	40.00
SIEMPRE	15	25.00
(%)	60	100.00

Figura N° 6: Porcentajes obtenidos de la dimensión legislación laboral

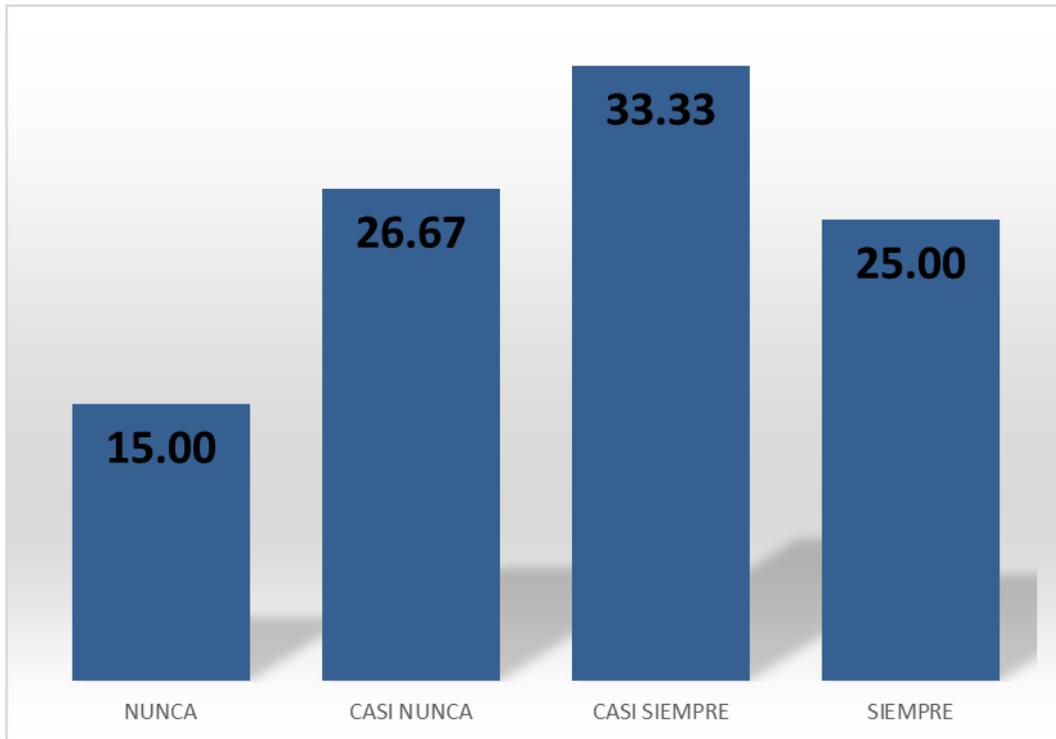


Interpretación: de la tabla 6 y figura 6 la dimensión legislación laboral; se observa que el 40% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 25% siempre, 21.67% casi nunca, y el 13.33% nunca.

Tabla 7: Resultados de la dimensión atípico

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	9	15.00
CASI NUNCA	16	26.67
CASI SIEMPRE	20	33.33
SIEMPRE	15	25.00
(%)	60	100.00

Figura N° 7: Porcentajes obtenidos de la dimensión atípico

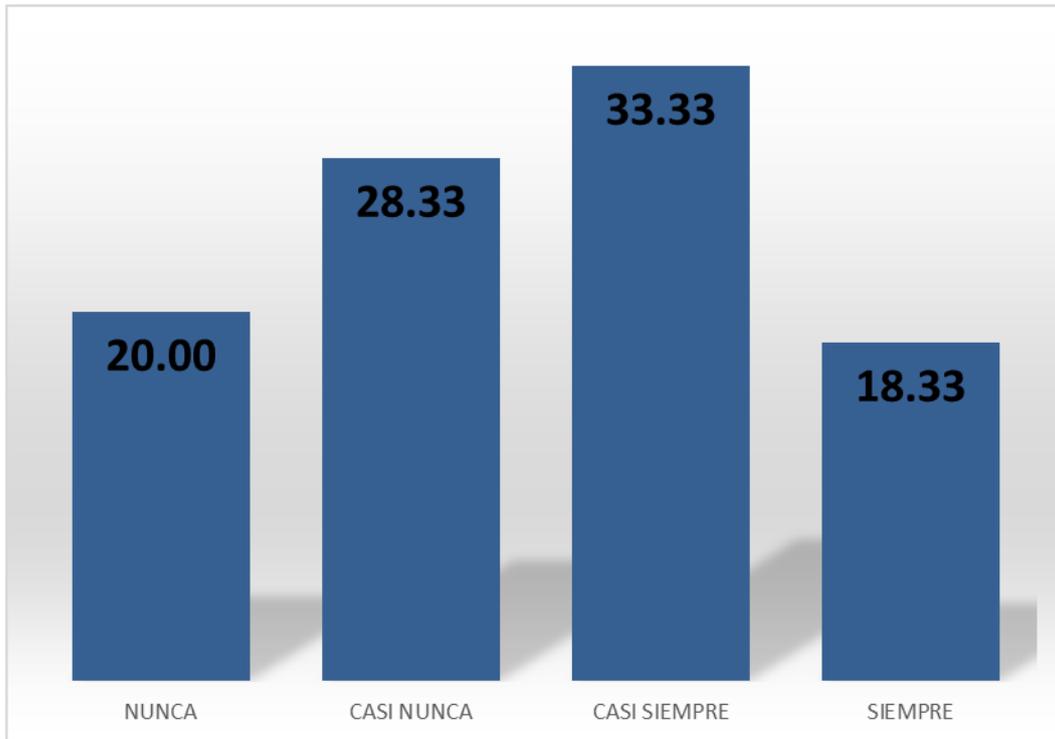


Interpretación: de la tabla 7 y figura 7 la dimensión atípico; se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 26.67% casi nunca, 25% siempre, y el 15% nunca.

Tabla 8: Resultado de la variable despido arbitrario

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	20.00
CASI NUNCA	17	28.33
CASI SIEMPRE	20	33.33
SIEMPRE	11	18.33
(%)	60	100.00

Figura N° 8: Porcentajes obtenidos de la variable despido arbitrario



Interpretación: de la tabla 8 y figura 8 la variable despido arbitrario; se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.33% casi nunca, 20% nunca y 18.33% siempre.

4.1.1 Prueba de Hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis general

La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 9. Hipótesis general

		Correlaciones	
		DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS	DESPIDO ARBITRARIO
DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	,888**	1
DESPIDO ARBITRARIO	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.892$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis específicas

HE1. Los elementos del contrato de trabajo se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 10.

Correlación de Pearson de los elementos del contrato de trabajo y despido arbitrario

Correlaciones			
		ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	DESPIDO ARBITRARIO
ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,884**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	,884**	1
DESPIDO ARBITRARIO	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los elementos del contrato de trabajo y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.884$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. La violación de derechos laborales se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 11.

Correlación de Pearson de violación de derechos laborales y despido arbitrario

Correlaciones			
		VIOLACION DE DERECHOS DESPIDO ARBITRARIO LABORALES	
	Correlación de Pearson	1	,883**
VIOLACION DE DERECHOS LABORALES	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	,883**	1
DESPIDO ARBITRARIO	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la violación de derechos laborales y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.883$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. La simulación o fraude en la contratación se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 12.

Correlación de Pearson de simulación o fraude en la contratación y despido arbitrario

Correlaciones			
		SIMULACION O FRAUDE EN LA CONTRATACION	DESPIDO ARBITRARIO
SIMULACION O FRAUDE EN LA CONTRATACION	Correlación de Pearson	1	,886**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	,886**	1
DESPIDO ARBITRARIO	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la simulación o fraude en la contratación y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.886$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4.2 Discusión.

El presente trabajo de investigación titulada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar en que medida las garantías constitucionales se relaciona con el debido proceso en la sede central e la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2022. El valor de la correlación fue de 0.887 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable desnaturalización del contrato de localización de servicios, se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 26.67% casi siempre, 23.33% siempre, y el 16.67% nunca. Variable despido arbitrario; se observa que el 33.33% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.33% casi nunca, 20% nunca y 18.33% siempre.

Estos resultados de la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios se encuentra sustentado en la investigación realizada por Germany y López (2020), en su tesis denominada “*Desnaturalizacion del contrato Locación de servicios y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*”, Conclusión: Se ha llegado a determinar que la relación directa que existe entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018, es positiva alta con un p, valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley

En relación con la variable despido arbitrario se encuentran sustentados en la investigación de Chálan y Castellero (2021) realizó una investigación sobre “*El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018*” Concluye: Se encontró que la readmisión a sus labores cotidianas resarce al laborante, por ser la más eficaz y como forma natural de dejar sin efecto un despido como no se hubiera producido, así como el Tribunal Constitucional en sus precedentes vinculantes y

doctrina jurisprudencial (interpretación de la Constitución) proscribire el despido del trabajo salvo por causa justa, cobro voluntario de la indemnización por despido arbitrario u otro incentivo ya sea patrimonial (emergente y lucro cesante, tarifada) o extrapatrimonial (daño moral). En consecuencia, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Art. 34, párr., 2) es incompatible con la Constitución (Art. 27), ya que protege al trabajador ante un despido laboral arbitrario en forma resarcitoria (indemnización tarifada) y no restitutoria (reposición).

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y las dimensiones de elementos del contrato de trabajo, violación de derechos laborales, simulación o fraude en la contratación, en cuanto a la variable despido arbitrario con las dimensiones derecho a indemnización, legislación laboral, atípico, Concordando con Flores (2018), en su tesis denominada *“Desnaturalización del contrato Locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”*, Conclusión: Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores. Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad

Del mismo modo coincide con la teoría relacionada Teoría del Debido Proceso Sustantivo o Material. Dicha teoría es aquella exigencia de justicia o razonabilidad de todo pronunciamiento con la que se concluye un proceso, garantizando el camino a recorrer sea justo, debido, y responda a un estándar mínimo de respeto a la Constitución, el cual se sustenta en competencias superpuestas, es decir cuando se habla de teoría de procesos sustantivo; no es porque se quiere invadir las competencias preestablecidas por ley, ya que las competencias las define la ley. Pero ocurre que hay casos en que esas

competencias separadas por la ley, sin embargo, en ciertas ocasiones, muy raras ocasiones pueden entremezclarse; es decir la casuística que es tan diversa pueden presentar casos en los cuales en lo que normalmente hace un juez ordinario se encuentra superpuesto sobre lo que hace un juez constitucional, y a ese fenómeno se le conoce no como competencia separadas, sino como competencias superpuestas.

Como muy bien señala El despido Según Montoya (como se citó en Blancas, 2013, p. 65), señala que el despido, como extinción de la relación de trabajo, fundada solamente en la voluntad unilateral del empleador, tiene las características de ser un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente y es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada Grisolia, dice que “la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo de convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador.”

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

1. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.892$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
2. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los elementos del contrato de trabajo y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.884$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
3. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la violación de derechos laborales y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali,

con un valor $r = 0.883$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la simulación o fraude en la contratación y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.886$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Recomendaciones.

- En este caso, las agencias de gestión laboral deben realizar una inspección de conformidad con la ley, verificando si los trabajadores están trabajando de acuerdo con su contrato o no. - Debe aplicarse el principio de primacía de hecho para que no se produzca fraude en los contratos modales.
- Que los jueces al tratar un tema controvertido tienen la responsabilidad de apreciar diferentes aspectos, ya que es imposible emitir un juicio sin respetar las disposiciones de la constitución, como en este caso: el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario, ambos previstos pues en los artículos 22 y 27 respectivamente, constituyen los pilares básicos para la protección de este tipo particular de trabajadores; porque no discriminan a los diferentes tipos de trabajadores.
- Con la existencia de un vacío normativo en cuanto a la forma de terminación de la relación laboral de los ejecutivos y empleados de confianza con base en la causa de desconfianza, esto ha dado lugar a conflictos, discusiones bipolares y posicionamientos tanto a nivel doctrinario como nacional. sentando precedente respecto de la apertura o inhabilitación de la indemnización en caso de despido por pérdida de confianza, obligado a proponer una resolución normativa, en los siguientes términos: “La pérdida de confianza no es la causa principal del despido, sin embargo, conduce a la extinción relación laboral del director ejecutivo y el empleado de confianza, siempre que hayan estado desempeñando estos cargos desde el inicio de la relación trabajadores, con derecho a una indemnización discrecional, pero no como su reemplazo, a menos que esa categoría particular haya sido ascendida a dicho cargo después de haber ocupado previamente un cargo general.
- El Municipio de Yarinacocha debe contar con profesionales profesionales en derecho laboral a fin de aplicar correctamente las normas legales para la oportunidad en la contratación de empleados.

- El Gobierno del Condado de Yarinacocha debe capacitar a los mandos medios y superiores para que conozcan la diferencia entre empleados contratados y empleados contratados (Decreto N° y 728 de Gobierno), sus funciones y características; De esta forma, se identificará con precisión la necesidad de contratar empleados de acuerdo con la respectiva modalidad o método de contratación.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado (2018) En su investigación: *“análisis del derecho a indemnización en caso de despido arbitrario de los trabajadores de Dirección y de Confianza del Régimen Laboral Privado”*. Universidad Nacional de Piura. Perú.
- Aniya (2019) en su tesis titulada *“Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado”*. Universidad de Lima. Perú.
- Arteaga (2021), en su tesis denominada *“La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao”*. Universidad Ricardo Palma. Perú.
- Blancas, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Ara editores. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Castillo, A y Vila, C. (2002). Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa (Tesis para obtener el título de abogado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Castillo, L. (2014) Pensamiento Constitucional. ¿Un Tribunal Constitucional que gobierna?, N° 21, 41 – 60.
- Chálan y Castellero (2021) realizó una investigación sobre *“El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018”*. Universidad Nacional de Barranca. Perú.
- Código Civil. (14 de noviembre de 1984). Decreto Legislativo 295. Décimo sexta. Lima, Perú: Minjus.

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. (C. d. República, Ed.) Lima, Perú: El Diario oficial del Bicentenario el Peruano.

Código Procesal Constitucional (2004) 3ra Edición, Editorial Palestra

Decreto Legislativo N° 1057 (2008) norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Decreto Legislativo N° 276 (2018) Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Flores (2018), en su tesis denominada "*Desnaturalización del contrato Locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*". Universidad Autónoma del Perú.

Germany y López (2020), en su tesis denominada "*Desnaturalización del contrato Locación de servicios y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*". Universidad Privada de Pucallpa.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. Pág. 121.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

Hernández (1995). Derecho Procesal Constitucional. San José, Costa Rica: Juricentro.

Ley N° 24041 Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no

pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, del 27 de marzo de 1997.

Mendieta y Núñez, L. (1967). Derecho Social. México: Porrúa

Reglamento de la Ley de Fomento de Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, del 26 de enero de 1996.

Ruíz (2016) en su tesis titulada "*La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo a modalidad en la legislación. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*". Universidad Católica San Pablo.

Sánchez (2005). Tesis Para Optar El Grado De Magister En Derecho "La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios". Puno.

Tribunal Constitucional, Pleno Jurisdiccional. (11 de julio de 2002) Sentencia N.º 1124- 2001-AA/TC [MP Rey Terry, Revoredo Marsano, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma]

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿En qué medida la desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?	Determinar en qué medida la desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.	La desnaturalización del contrato de localización de servicios se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1</p> <p style="text-align: center;">DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Consensual Bilateral Intuito personae ■ DIMENSIÓN VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES Gratificaciones Vacaciones Licencias ■ DIMENSIÓN SIMULACIÓN O FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN Principio de la primacía de la realidad Inclusión de los trabajadores Pago todos sus beneficios laborales <p style="text-align: center;">VARIABLE 2</p> <p style="text-align: center;">DESPIDO ARBITRARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN DERECHO A INDEMNIZACIÓN Disolución del contrato Perjuicio económico Perjuicio moral ■ DIMENSIÓN LEGISLACIÓN LABORAL Cese del trabajo Acto unilateral Sin expresión de causa 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA – NO EXPERIMENTAL.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Está constituida por 60 trabajadores de la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS v23.</p>
a) ¿En qué medida los elementos del contrato de trabajo se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022? b) ¿En qué medida la violación de derechos laborales se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022? c) ¿En qué medida la simulación o fraude en la contratación se relaciona	a) Determinar en qué medida los elementos del contrato de trabajo se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022. b) Determinar en qué medida la violación de derechos laborales se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel	a) Los elementos del contrato de trabajo se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022. b) La violación de derechos laborales se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel		

<p>con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?</p>	<p>Portillo – Región Ucayali 2022. c) Determinar en qué medida la simulación o fraude en la contratación se relaciona con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>	<p>Portillo – Región Ucayali 2022. c) La simulación o fraude en la contratación se relaciona significativamente con el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>	<p>■ DIMENSIÓN ATÍPICO No se encuentra regulado No previsto en las normas legales No demostrable en juicio</p>	
---	--	--	--	--

Anexo 02 Instrumento de aplicación

CUESTIONARIO



Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

Variable1: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Ud. Como trabajador, celebró su contrato con la institución y las condiciones establecidas en el contrato fue con su aceptación voluntaria?				
02	¿Ud. Como trabajador de la institución, los servicios que presta tienen la naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?				
03	¿Ud. Como trabajador, los servicios prestados fueron de forma personal?				
04	¿Considera usted que las gratificaciones es un derecho que se debe cumplir el tiempo qu estipula?				
05	¿Considera que las vacaciones se debe ejecutar en el mes solicitado dentro del rol de la institución?				
06	¿Cree usted que las licencias se debe dar de acuerdo al asunto que se presenta por ser caso fortuito?				
07	¿Ud. Como trabajador, asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor de la institución?				
08	¿Considera usted que el contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha sido inclusivo?				
09	¿Considera usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente para el pago de sus beneficios laborales?				

Variable 2: Despido arbitrario

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que la disolución del contrato debe tener un derecho de indemnización?				
02	¿Cree usted que el perjuicio económico que causa un despido arbitrario debe ser resarcido?				
03	¿Considera usted que el perjuicio moral que ocasiona un despido arbitrario daña a la persona?				
04	¿Considera usted que el cese del trabajo se da por la fecha de culminación del contrato de trabajo?				
05	¿Considera usted que la aplicación del acta unilateral ayuda al trabajador?				
06	¿Considera usted que la aplicación de la sin expresión de causa perjudica al trabajador?				
07	¿Cree usted que cuando el contrato de trabajo no se encuentra regulado limita al trabajador?				
08	¿Considera usted que cuando un contrato de trabajo no se encuentra previsto en las normas laborales no es válido?				
09	¿Cree usted que el contrato de trabajo que no es demostrable en juicio no ayuda al trabajar en una demanda?				

Muchas gracias.....

Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Elementos del contrato de trabajo	Consensual	¿Ud. Como trabajador, celebró su contrato con la institución y las condiciones establecidas en el contrato fue con su aceptación voluntaria?					X		X		X		X		
		Bilateral	¿Ud. Como trabajador de la institución, los servicios que presta tienen la naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?					X		X		X		X		
		Intuito personae	¿Ud. Como trabajador, los servicios prestados fueron de forma personal?					X		X		X		X		
	Violación de deberes laborales	Gratificaciones	¿Considera usted que las gratificaciones es un derecho que se debe cumplir el tiempo que estipula?					X		X		X		X		
		Vacaciones	¿Considera que las vacaciones se debe ejecutar en el mes solicitado dentro del rol de la institución?					X		X		X		X		
		Licencias	¿Cree usted que las licencias se deben dar de acuerdo al asunto que se presenta por ser caso fortuito?					X		X		X		X		
	Simulación o fraude en la contratación	Primacía de la realidad	¿Ud. Como trabajador, asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor de la institución?					X		X		X		X		
		Inclusión de los trabajadores	¿Considera usted que el contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha sido inclusivo?					X		X		X		X		
		Pago de todos sus beneficios laborales	¿Considera usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente para el pago de sus beneficios laborales?					X		X		X		X		



Mg. Olivia Ríos Ordoñez
DNI N° 41539395

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Elementos del contrato de trabajo	Consensual	¿Ud. Como trabajador, celebró su contrato con la institución y las condiciones establecidas en el contrato fue con su aceptación voluntaria?					X		X		X		X		
		Bilateral	¿Ud. Como trabajador de la institución, los servicios que presta tienen la naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?					X		X		X		X		
		Intuito personae	¿Ud. Como trabajador, los servicios prestados fueron de forma personal?					X		X		X		X		
	Violación de deberes laborales	Gratificaciones	¿Considera usted que las gratificaciones es un derecho que se debe cumplir el tiempo que estipula?					X		X		X		X		
		Vacaciones	¿Considera que las vacaciones se debe ejecutar en el mes solicitado dentro del rol de la institución?					X		X		X		X		
		Licencias	¿Cree usted que las licencias se deben dar de acuerdo al asunto que se presenta por ser caso fortuito?					X		X		X		X		
	Simulación o fraude en la contratación	Primacía de la realidad	¿Ud. Como trabajador, asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor de la institución?					X		X		X		X		
		Inclusión de los trabajadores	¿Considera usted que el contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha sido inclusivo?					X		X		X		X		
		Pago de todos sus beneficios laborales	¿Considera usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente para el pago de sus beneficios laborales?					X		X		X		X		



Mg. Rosita Karina Vargas Cristancho
DNI N° 40590600

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Elementos del contrato de trabajo	Consensual	¿Ud. Como trabajador, celebró su contrato con la institución y las condiciones establecidas en el contrato fue con su aceptación voluntaria?					X		X		X		X		
		Bilateral	¿Ud. Como trabajador de la institución, los servicios que presta tienen la naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?					X		X		X		X		
		Intuitio personae	¿Ud. Como trabajador, los servicios prestados fueron de forma personal?					X		X		X		X		
	Violación de deberes laborales	Gratificaciones	¿Considera usted que las gratificaciones es un derecho que se debe cumplir el tiempo que estipula?					X		X		X		X		
		Vacaciones	¿Considera que las vacaciones se debe ejecutar en el mes solicitado dentro del rol de la institución?					X		X		X		X		
		Licencias	¿Cree usted que las licencias se deben dar de acuerdo al asunto que se presenta por ser caso fortuito?					X		X		X		X		
	Simulación o fraude en la contratación	Primacía de la realidad	¿Ud. Como trabajador, asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor de la institución?					X		X		X		X		
		Inclusión de los trabajadores	¿Considera usted que el contrato de locación de servicios que mantiene con la Municipalidad Distrital de Yarinacocha ha sido inclusivo?					X		X		X		X		
		Pago de todos sus beneficios laborales	¿Considera usted que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente para el pago de sus beneficios laborales?					X		X		X		X		



Mg. Saúl Tovar Yachachi
DNI N° 43398258

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESPIDO ARBITRARIO	Derecho a indemnización	Disolución del contrato	¿Considera usted que la disolución del contrato debe tener un derecho de indemnización?					X		X		X		X		
		Perjuicio económico	¿Cree usted que el perjuicio económico que causa un despido arbitrario debe ser resarcido?					X		X		X		X		
		Perjuicio moral	¿Considera usted que el perjuicio moral que ocasiona un despido arbitrario daña a la persona?					X		X		X		X		
	Legislación laboral	Cese del trabajo	¿Considera usted que el cese del trabajo se da por la fecha de culminación del contrato de trabajo?					X		X		X		X		
		Acta unilateral	¿Considera usted que la aplicación del acta unilateral ayuda al trabajador?					X		X		X		X		
		Sin expresión de causa	¿Considera usted que la aplicación de la sin expresión de causa perjudica al trabajador?					X		X		X		X		
	Atípico	No se encuentra regulado	¿Cree usted que cuando el contrato de trabajo no se encuentra regulado limita al trabajador?					X		X		X		X		
		No previsto en las normas laborales	¿Considera usted que cuando un contrato de trabajo no se encuentra previsto en las normas laborales no es válido?					X		X		X		X		
		No demostrable en juicio	¿Cree usted que el contrato de trabajo que no es demostrable en juicio no ayuda al trabajador en una demanda?					X		X		X		X		



Mg. Olivia Ríos Ordoñez
DNI N° 41539395

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
DESPIDO ARBITRARIO	Derecho a indemnización	Disolución del contrato	¿Considera usted que la disolución del contrato debe tener un derecho de indemnización?					X	X	X	X					
		Perjuicio económico	¿Cree usted que el perjuicio económico que causa un despido arbitrario debe ser resarcido?					X	X	X	X					
		Perjuicio moral	¿Considera usted que el perjuicio moral que ocasiona un despido arbitrario daña a la persona?					X	X	X	X					
	Legislación laboral	Cese del trabajo	¿Considera usted que el cese del trabajo se da por la fecha de culminación del contrato de trabajo?					X	X	X	X					
		Acta unilateral	¿Considera usted que la aplicación del acta unilateral ayuda al trabajador?					X	X	X	X					
		Sin expresión de causa	¿Considera usted que la aplicación de la sin expresión de causa perjudica al trabajador?					X	X	X	X					
	Atípico	No se encuentra regulado	¿Cree usted que cuando el contrato de trabajo no se encuentra regulado limita al trabajador?					X	X	X	X					
		No previsto en las normas laborales	¿Considera usted que cuando un contrato de trabajo no se encuentra previsto en las normas laborales no es válido?					X	X	X	X					
		No demostrable en juicio	¿Cree usted que el contrato de trabajo que no es demostrable en juicio no ayuda al trabajador en una demanda?					X	X	X	X					

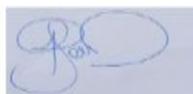


 Mg. Rosita Karina Vargas Cristanchi
 DNI N° 40590600

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el despido arbitrario en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESPIDO ARBITRARIO	Derecho a indemnización	Disolución del contrato	¿Considera usted que la disolución del contrato debe tener un derecho de indemnización?					X		X		X		X		
		Perjuicio económico	¿Cree usted que el perjuicio económico que causa un despido arbitrario debe ser resarcido?					X		X		X		X		
		Perjuicio moral	¿Considera usted que el perjuicio moral que ocasiona un despido arbitrario daña a la persona?					X		X		X		X		
	Legislación laboral	Cese del trabajo	¿Considera usted que el cese del trabajo se da por la fecha de culminación del contrato de trabajo?					X		X		X		X		
		Acta unilateral	¿Considera usted que la aplicación del acta unilateral ayuda al trabajador?					X		X		X		X		
		Sin expresión de causa	¿Considera usted que la aplicación de la sin expresión de causa perjudica al trabajador?					X		X		X		X		
	Atípico	No se encuentra regulado	¿Cree usted que cuando el contrato de trabajo no se encuentra regulado limita al trabajador?					X		X		X		X		
		No previsto en las normas laborales	¿Considera usted que cuando un contrato de trabajo no se encuentra previsto en las normas laborales no es válido?					X		X		X		X		
		No demostrable en juicio	¿Cree usted que el contrato de trabajo que no es demostrable en juicio no ayuda al trabajar en una demanda?					X		X		X		X		



Mg. Saúl Tovar Yachachi
DNI N° 43398258

Anexo N° 04 Base de datos

DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS								
Nº	Elementos del contrato de trabajo			Violación de derechos laborales			Simulación o fraude en la contratación	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	3	2	2	3	1	3	3
2	2	4	1	2	4	4	2	4
3	4	1	2	2	1	4	4	1
4	4	1	1	3	1	4	2	1
5	1	1	1	1	1	4	2	1
6	4	3	1	2	3	4	2	3
7	2	2	2	2	2	4	2	2
8	1	4	1	3	4	4	3	4
9	1	2	1	2	2	4	3	2
10	2	2	2	4	2	3	3	2
11	3	3	4	2	3	3	2	3
12	2	1	1	2	1	1	4	1
13	3	2	4	4	2	1	3	2
14	4	2	2	2	2	4	4	2
15	3	4	1	2	4	3	2	4
16	1	3	1	3	3	3	3	3
17	1	3	3	1	3	1	4	3
18	2	3	2	2	3	2	4	3
19	2	4	2	2	4	2	4	4
20	2	2	2	4	2	2	2	2
21	3	4	2	3	4	2	2	4
22	3	3	2	3	3	2	2	3
23	2	2	2	3	2	2	2	2
24	4	1	3	4	1	2	1	1
25	1	2	1	2	2	4	2	2
26	3	4	3	4	4	4	4	4
27	2	3	2	3	3	2	4	3
28	1	2	2	2	2	2	2	2
29	4	3	2	1	3	4	2	3
30	4	2	2	2	2	4	2	2
31	2	2	2	4	2	3	3	2
32	3	1	3	3	1	3	2	1
33	3	3	2	2	3	4	4	3
34	2	3	2	3	3	4	3	3
35	2	4	2	2	4	4	4	4
36	1	2	2	2	2	2	4	2
37	4	2	1	1	2	2	3	2
38	4	2	2	3	2	2	2	2
39	2	2	3	2	2	3	4	2
40	1	2	1	4	2	1	1	2
41	1	4	2	2	4	2	4	4
42	2	4	2	2	4	2	4	4
43	2	2	2	2	2	4	4	2
44	2	1	2	2	1	3	3	1
45	4	1	2	2	1	2	4	1
46	4	4	2	4	4	4	3	4
47	2	1	2	4	1	4	4	1
48	2	1	2	2	1	2	2	1
49	4	1	2	1	1	3	2	1
50	2	3	2	1	3	3	2	3
51	4	4	4	4	4	3	4	4
52	2	1	2	1	1	4	2	1
53	2	2	2	2	2	4	2	2
54	1	4	1	3	4	4	3	4
55	1	2	1	2	2	4	3	2
56	2	2	2	4	2	3	3	2
57	3	3	4	2	3	3	2	3
58	2	1	1	2	1	1	4	1
59	3	2	4	4	2	1	3	2
60	4	2	2	2	2	4	4	2

DESPIDO ARBITRARIO									
	Derecho a indemnización			Legislación laboral			Atípico		
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	1	3	2	4	3	1
2	4	4	2	4	4	1	2	4	4
3	3	1	2	4	1	2	2	1	4
4	4	1	3	4	1	1	3	1	4
5	1	1	1	4	1	1	1	1	4
6	4	3	2	4	3	1	2	3	4
7	4	2	2	4	2	2	2	2	4
8	4	4	3	4	4	1	3	4	4
9	1	2	2	4	2	1	2	2	4
10	4	2	4	3	2	2	4	2	3
11	2	3	2	3	3	4	2	3	3
12	1	1	2	1	1	1	2	1	1
13	3	2	4	1	2	4	4	2	1
14	3	2	2	4	2	2	2	2	4
15	4	4	2	3	4	1	2	4	3
16	2	3	3	3	3	1	3	3	3
17	1	3	1	1	3	3	1	3	1
18	3	3	2	2	3	2	2	3	2
19	2	4	2	2	4	2	2	4	2
20	2	2	4	2	2	2	4	2	2
21	4	4	3	2	4	2	3	4	2
22	4	3	3	2	3	2	3	3	2
23	1	2	3	2	2	2	3	2	2
24	2	1	4	2	1	3	4	1	2
25	4	2	2	4	2	1	2	2	4
26	1	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	3	3	2	3	2	3	3	2
28	4	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	3	1	4	3	2	1	3	4
30	2	2	2	4	2	2	2	2	4
31	4	2	4	3	2	2	4	2	3
32	3	1	3	3	1	3	3	1	3
33	3	3	2	4	3	2	2	3	4
34	4	3	3	4	3	2	3	3	4
35	3	4	2	4	4	2	2	4	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	2	1	2	2	1	1	2	2
38	3	2	3	2	2	2	3	2	2
39	3	2	3	3	2	3	3	2	3
40	4	2	4	1	2	1	4	2	1
41	2	4	2	2	4	2	2	4	2
42	4	4	2	2	4	2	2	4	2
43	4	2	2	4	2	2	2	2	4
44	4	1	2	3	1	2	2	1	3
45	4	1	2	2	1	2	2	1	2
46	4	4	4	4	4	2	4	4	4
47	2	1	4	4	1	2	4	1	4
48	2	1	2	2	1	2	2	1	2
49	2	1	1	3	1	2	1	1	3
50	3	3	1	3	3	2	1	3	3
51	4	4	4	3	4	4	4	4	3
52	4	1	1	4	1	2	1	1	4
53	2	2	2	2	2	4	2	2	2
54	1	4	1	3	4	4	3	4	4
55	1	2	1	2	2	4	3	2	4
56	2	2	2	4	2	3	3	2	4
57	3	3	4	2	3	3	2	3	3
58	2	1	1	2	1	1	4	1	1
59	3	2	4	4	2	1	3	2	2
60	4	2	2	2	2	4	4	2	2

Anexo N° 05 Fotos

