



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

TESIS

**“La desnaturalización del contrato de locación de servicios y
el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de
Manantay – Ucayali 2025”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Alvan Rodriguez, Rosa Veronica (orcid.org/0009-0007-7189-512X)
Arevalo Rengifo, Marco Andre (orcid.org/0009-0009-5654-4713)
Rojas Jibaja, Angie Zusetty (orcid.org/0009-0007-7280-2992)

ASESOR:

Dr. Pinedo Vargas, Gino Javier (orcid.org/0000-0001-8135-5118)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Derecho Constitucional

Sub línea:
Derecho laboral

UCAYALI -PERÚ

2025

JURADO EVALUADOR



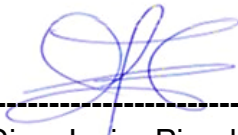
Dra. Llercer Karen Villalobos Pinedo
Presidente



Mg. Griselda Mendez Damian
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las **04:50 pm** horas del día miércoles 12 de noviembre del 2025, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada **"LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y EL CONTRATO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - UCAYALI 2025"**, elaborado por los bachilleres **MARCO ANDRE AREVALO RENGIFO, ANGIE ZUSETTY ROJAS JIBAJA y ROSA VERONICA ALVAN RODRIGUEZ**

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dra. Llercer Karen Villalobos Pinedo, Secretario Mg. Griselda Mendez Damian y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 146-2025-FDCP-UPP de fecha 28 de octubre del 2025; 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 a los bachilleres **MARCO ANDRE AREVALO RENGIFO, ANGIE ZUSETTY ROJAS JIBAJA y ROSA VERONICA ALVAN RODRIGUEZ**, 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 **MARCO ANDRE AREVALO RENGIFO, ANGIE ZUSETTY ROJAS JIBAJA y ROSA VERONICA ALVAN RODRIGUEZ**, fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | ☐ |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | ☐ |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | ☒ |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | ☐ |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | ☐ |

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 **05:40 pm** Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dra. Llercer Karen Villalobos Pinedo
Presidente


Mg. Griselda Mendez Damian
Secretario


Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Rosa Veronica, Alvan Rodriguez, con DNI N°45040564, Marco Andre Arevalo Rengifo, con DNI N°71347130 y Angie Zusetty Rojas Jibaja, con DNI N°72150388, Bachilleres de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, respectivamente con la tesis titulado: La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

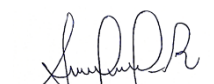
1. Somos autores del trabajo titulado:
“La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.”
El mismo que presentamos bajo la modalidad de Tesis para optar el Título de Abogado.
2. Bajo la asesoría del Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
3. El texto de nuestro trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuimos a nuestra autoría son veraces.
6. Declaramos que nuestro trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad de los declarados, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Pucallpa, 24 de agosto del 2025


Rosa Veronica, Alvan
Rodríguez, con DNI
N°45040564


Marco Andre Arevalo
Rengifo, con DNI
N°71347130


Angie Zusetty
Rojas Jibaja, con
DNI N°72150388


Dr. Gino Javier
Pinedo Vargas

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°028-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.”

Facultad	:	Derecho y Ciencias Políticas.
Escuela Profesional	:	Derecho y Ciencias Políticas.
Asesor(a)	:	Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Cuyos autores	:	Rosa Veronica, Alvan Rodriguez Marco André, Arevalo Rengifo Angie Zusetty, Rojas Jibaja

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 10.8%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 14/10/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A vuestro DIOS, por la vida.

A nuestros padres por ser el pilar y la motivación incondicional.

A nuestros hijos que son el motivo y la fortaleza para salir a delante.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, por ser un mentor excepcional en nuestra vida profesional.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. El tipo de investigación fue básica o pura, el nivel de la investigación fue descriptiva correlacional. El método fue deductivo, según Hernández et al. (2014) se parte de lo general a lo particular. El diseño del estudio fue no experimental. La población estuvo conformada por 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, la muestra coincidió. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable Contratos de Locación de Servicios se observa que el 24.7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la variable Locación de Servicios, mientras que el 22.5% manifiesta que a veces es considerada y el 52.8% manifestó que sí. Para la variable Contrato Laboral se observa el 34.3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la variable Contrato Laboral, mientras que el 9.4% manifiesta que a veces es considerada y el 56.3% manifestó que sí. Finalmente, la conclusión fue que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.786$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Contrato de Locación de Servicios, Contrato Laboral, Beneficios sociales.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between the denaturalization of the service lease contract and the employment contract in the District Municipality of Manantay – Ucayali 2025. The type of research was basic or pure, and the level of research was descriptive and correlational. The method was deductive, according to Hernández et al. (2014), proceeding from the general to the specific. The study design was non-experimental. The population consisted of 33 workers from the District Municipality of Manantay; the sample was coincident. The sampling was non-probabilistic for convenience. The results for the Service Lease Contracts variable show that 24.7% of workers at the District Municipality of Manantay stated that the Service Lease variable is not considered, while 22.5% stated that it is sometimes considered, and 52.8% stated that it is. Regarding the Employment Contract variable, 34.3% of workers in the District Municipality of Manantay stated that the Employment Contract variable is not considered, while 9.4% stated that it is sometimes considered, and 56.3% stated that it is. Finally, the conclusion was that the denaturalization of the service lease contract is significantly related to the employment contract in the District Municipality of Manantay – Ucayali 2025. The r value was estimated at 0.786 using the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Service Lease Contract, Employment Contract, Social Benefits.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS 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
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Formulación de Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación del estudio	6
1.6. Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del problema	8
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. Contrato de Locación de Servicios	16
2.2.2. Contrato Laboral	21
2.3. Definición de términos básicos	37
2.4. Formulación de hipótesis	38
2.4.1. Hipótesis general	38
2.4.2. Hipótesis específicas	38

2.5. Variables	39
2.5.1. Definición conceptual de la variable	39
2.5.2. Definición operacional de la variable	39
2.5.3. Operacionalización de la variable	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	42
3.1. Diseño de la investigación	42
3.2. Población y muestra	43
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	44
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. Presentación de resultados	46
4.2. Discusión	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	68
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	70
Anexo 4: Base de datos	82
Anexo 5: Matriz de validación	83
Anexo 6: Fotografías	85

Índice de tablas

Tabla 1. Contrato de Locación de Servicios	40
Tabla 2. Contrato Laboral	41
Tabla 3. Validadores	44
Tabla 4. Frecuencia variable Contrato de Locación de Servicios	46
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Modo de Ejecución	47
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Herramientas	48
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Ejecución	49
Tabla 8. Frecuencia de la variable Contrato Laboral	50
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Jornada de Trabajo	51
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Subordinación	52
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Beneficios Sociales	53
Tabla 12. Prueba S-W para la variable Contrato de Locación de Servicios	54
Tabla 13. Prueba S-W para la variable Contrato Laboral	55
Tabla 14. Correlación Contrato de Locación de Servicios y Contrato Laboral	56
Tabla 15. Correlación Contrato de Locación de Servicios y Jornada de Trabajo	57
Tabla 16. Correlación Contrato de Locación de Servicios y Subordinación	58
Tabla 17. Correlación Contrato de Locación de Servicio y Beneficios Sociales	59

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia variable Contrato de Locación de Servicios	46
Figura 2. Frecuencia de la dimensión Modo de Ejecución	47
Figura 3. Frecuencia de la dimensión Herramientas	48
Figura 4. Frecuencia de la dimensión Ejecución	49
Figura 5. Frecuencia de la variable Contrato Laboral	50
Figura 6. Frecuencia de la dimensión Jornada de Trabajo	51
Figura 7. Frecuencia de la dimensión Subordinación	52
Figura 8. Frecuencia de la dimensión Beneficios Sociales	53

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de Manantay al contar con un presupuesto limitado, para contratar personal de servicios y ante la necesidad de contar con mayor mano de obra calificada y no calificada, para poder atender múltiples servicios que brinda la Comuna, opta por el uso de contratos de locación de servicios, sin embargo, después de un tiempo en el desarrollo de actividades, se distingue que estas personas están vinculadas con la municipalidad, al realizar una labor dependiente y subordinada, de tal manera que se oculta una relación laboral.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el plano internacional, las administraciones públicas instauran nuevos regímenes de empleo temporales. La novedad radicaba en que por primera vez los trabajadores autónomos pueden ser contratados de manera individual como prestadores de servicios. Este tipo de subcontratación implica un modo particular de "reparto de riesgos y responsabilidades" (Morin, 2000) que se traduce en una transferencia total de los riesgos laborales al trabajador autónomo. Esto significa que tiene que asumir el riesgo del empleo y el riesgo social. El primero, según Morin, podría resumirse en el riesgo de perder la seguridad del empleo. El segundo, implica el riesgo de perder las capacidades de trabajo. Desde 1998, el riesgo social puede ser cubierto en parte por el régimen de seguridad social para monotributaristas. Por el contrario, lo que parece difícil de manejar es el riesgo del empleo que se amplifica dentro del marco normativo que regula los Contratos de Locación de Servicios.

La desnaturalización del contrato de locación de servicios ocurre cuando, en la práctica, la relación entre las partes no corresponde a la naturaleza de un contrato civil, sino que encubre una relación laboral. Esto significa que, aunque formalmente se firme un contrato de locación de servicios, en los hechos se configura un vínculo laboral subordinado.

En el plano nacional, según Toyama (2005) la crisis económica y necesidad de reducir costos laborales, la flexibilidad y desregulación legal, la falta de adecuación de los agentes laborales a los nuevos cambios sociales y económicos, el fenómeno de individualización de las relaciones laborales, la promoción del Estado de figuras no laborales, formación laboral juvenil, tercerización, así como una deficiente fiscalización estatal, entre otros; crearon el marco necesario para que las empresas privadas y el Estado utilicen contratos civiles –especialmente el de locación de servicios– que ocultan una auténtica relación laboral. En este contexto, es necesario utilizar una de las herramientas del Derecho Laboral, el principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la jurisprudencia y los órganos administrativos nacionales.

El contrato de locación de servicios, es un contrato civil regulado por el Código Civil (en Perú, por ejemplo, en los artículos 1764 al 1771), mediante el cual una persona (locador) se compromete a prestar un servicio a otra (comitente), sin estar bajo subordinación o dependencia laboral.

El contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando se vulnera el principio de la realidad, es decir, cuando los hechos reales prevalecen sobre lo que se dice en el contrato. La jurisprudencia laboral y la doctrina reconocen que si existe subordinación, entonces existe una relación laboral, aunque el contrato sea civil.

El contrato se desnaturaliza si se presentan elementos típicos de una relación laboral, como: Subordinación, el locador está sujeto a órdenes, instrucciones, supervisión y control por parte del contratante. Horario fijo de trabajo: el prestador debe cumplir un horario determinado. Exclusividad: el locador solo trabaja para una entidad. Pago periódico (mensual): y no por servicio específico o por obra. Provisión de herramientas y materiales: por parte del empleador. Asistencia obligatoria a reuniones o capacitaciones.

El fundamento legal y doctrinario, se basa en el principio de primacía

de la realidad, reconocido por el Derecho Laboral, según el cual los hechos deben primar sobre las formas. En Perú, este principio está reconocido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, así como en la doctrina laboral internacional (OIT).

Las consecuencias legales, si se prueba la desnaturalización, el trabajador puede demandar el reconocimiento de una relación laboral. Se obliga al empleador a pagar beneficios laborales: CTS, gratificaciones, vacaciones, seguro, indemnización por despido, entre otros.

En el plano regional, La Municipalidad Distrital de Manantay no es ajena a esta situación, al contar con un presupuesto limitado, para contratar personal de servicios y ante la necesidad de contar con mayor mano de obra calificada y no calificada, para poder atender múltiples servicios que brinda la Comuna, opta por el uso de contratos de locación de servicios, sin embargo, después de un tiempo en el desarrollo de actividades, se distingue que estas personas están vinculadas con la municipalidad, al realizar una labor dependiente y subordinada, de tal manera que se oculta una relación laboral, desprendiéndose que tiene los mismos efectos que un contrato laboral, a pesar que la fuente de financiamiento que asume el costo de estas personas es la de servicios prestados.

La municipalidad contrata a una persona por locación de servicios, pero esta: cumple horario, usa computadora de la entidad, recibe órdenes de un jefe inmediato, firma asistencia, trabaja varios años seguidos sin interrupción. Aunque haya firmado contratos de locación, en la realidad es un trabajador subordinado, por lo que el contrato está desnaturalizado.

Como se puede apreciar, todos los elementos de un contrato de trabajo se presentan en estas situaciones: Subordinación, jornada de trabajo, pago mensual, actividades permanentes que la Municipalidad tiene que realizar al servicio del contribuyente entre otros.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?
2. ¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?
3. ¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de

locación de servicios y la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

2. Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.
3. Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos de contratos de locación de servicios y contratos laborales, así como sus principales características que las determina, evidenciando la falta de conocimiento en el uso de estos contratos. La desnaturalización implica reconocer que un contrato, aunque tenga una forma o nombre determinado, en la práctica esconde o disfraza otra relación jurídica. El principio de la primacía de la realidad, establece que, cuando existe discrepancia entre lo que se dice en un contrato o documento formal y lo que realmente ocurre en la práctica, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre la forma o apariencia jurídica. Es un principio fundamental del Derecho Laboral, pero también puede operar en la interpretación contractual en general.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó porque usó los principios que exige los contratos de locación de servicios y los contratos laborales en la Municipalidad Distrital de Manantay. Los tribunales reiteradamente afirman que la denominación del contrato no es vinculante si los

hechos revelan una relación distinta. Esto se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que consiste en partir de lo general para llegar a lo específico. El método deductivo se apoya en la idea de que, si una relación o vínculo causal parece estar implícito en una teoría particular o en un ejemplo de caso, podría ser cierto en muchos casos. La metodología jurídica para aplicar la primacía de la realidad en la desnaturalización de un contrato consiste en analizar y contrastar el contenido formal con el contenido fáctico de la relación entre las partes.

1.4.4. Justificación Social

Se beneficiaron todas las personas que realizaron actividades y laboran en la Municipalidad Distrital de Manantay, así, como los contribuyentes con un mejor servicio de calidad, también los que serán contratados bajo las diversas modalidades contractuales en la municipalidad. La justificación social responde a para qué sirve esta práctica jurídica en la sociedad, qué valores protege y qué problemas corrige. Es una mirada desde el Derecho como instrumento de justicia social y no solo como técnica normativa. En muchas relaciones contractuales, una de las partes se encuentra en una situación de vulnerabilidad estructural. Usar la primacía de la realidad permite proteger efectivamente a esa parte débil, aunque el contrato haya sido presentado formalmente como algo distinto. Sin esta herramienta, se naturaliza el abuso formal, donde el poder económico impone contratos que encubren relaciones de dependencia para evadir derechos. El principio de primacía de la realidad corrige esas asimetrías reales, promoviendo una igualdad sustancial, no solo formal.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Municipalidad Distrital de Manantay, en la provincia de coronel Portillo, región Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de enero a mayo del 2025.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

Se contó con laptop, impresora multifuncional, internet y materiales de escritorio, además, se tuvo acceso a la información de primera mano de la Municipalidad Distrital de Manantay y la participación de los tesisistas.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Albán (2014) en su tesis titulada *La locación de servicios, de carácter técnico profesional, como forma de contratación extralaboral, debería ser incorporada al Código del Trabajo Ecuatoriano, con el fin de garantizar al trabajador que realiza labores que no comprenden la jornada completa*, frente a las demandas sociales, que trajo consigo la tecnología industrial, que amenaza con desestabilizar el sistema productivo, el Derecho que es utilizado como mecanismo político de contención, mediante el aseguramiento de un mínimo de protección de intereses de las clases sociales más débiles. En las últimas décadas del siglo XX, el Estado llevó a cabo un exiguo amparo de los trabajadores mediante la elaboración de normas dispersas, destinadas a grupos específicos, con el cual vislumbra esta nueva realidad obrera en una categoría olvidada en especial en lo relacionado a los contratos de locación de servicios que han existido desde siempre. La división radicaba en que, en el contrato de locación de servicios, el trabajador perseguía un objetivo específico, que podría ser material o consistir en prestación de un mero servicio, realizando un trabajo específico; en cambio, en el contrato de trabajo, el elemento distintivo era la disponibilidad de la fuerza de trabajo del trabajador a favor del

empleador. Con el pasar del tiempo, el elemento jurídico ha permitido el nacimiento y expansión del Derecho del Trabajo, vendrá dado por el concepto de subordinación y dependencia. Nacerá entonces el Derecho Laboral común a obreros y empleados. De esta manera, en el contexto histórico se determina los elementos y principios inherentes a ambos tipos de contratos, los cuales expondré de forma sucinta, con la finalidad de establecer la diferencia entre el contrato de locación de servicios con el contrato de trabajo. No obstante, hoy nos enfrentamos a una nueva realidad, en donde los elementos diferenciadores del vínculo laboral parecen ceder ante la nueva realidad macroeconómica, la feroz competencia; el trabajador, que en otros tiempos se aferraba a las garantías que le confería un mínimo e incipiente Derecho Laboral, en ocasiones parece ahora dispuesto a transar y perder tutela en aras de una mejor posición económica, y no permitir se eluda el pago de cotizaciones previsionales y de salud, y de la permanencia en un cargo. Ante las nuevas necesidades, una de las partes o ambas que conforman esta relación jurídica, buscan un instrumento que les permita externamente cumplir con las exigencias legales, pero que aparezca más confortable para los fines perseguidos. Para dar solución a las nuevas pretensiones es necesario que exista el contrato de locación de servicios que aún la legislación civil no contempla, lo cual pareciera ser que se esconde solapadamente un vínculo de subordinación y dependencia, y se constituye en un mecanismo idóneo para eludir los efectos de leyes laborales y previsionales, que en muchos casos es ignorada por el trabajador, ya sea motivada en la obtención de mayores utilidades desde la perspectiva de los propios intereses de uno o ambos contratantes. En esta nueva realidad, las partes regulan la relación que los une bajo el supuesto de un contrato de locación de servicios, con lo cual logran eludir los efectos de los cuerpos legales laborales y de Seguridad Social, pero a la vez, consiguen darse una regulación mínima de sus intereses. Por lo tanto, es necesario establecer si existen criterios objetivos que permitan definir con claridad lo que la locación de servicios,

de uno laboral, y redireccionar un vínculo fraudulento bajo las alas protectoras del Derecho Laboral.

Sánchez (2011) en su trabajo *Régimen laboral en el sector público*, los propósitos, que perseguí en esta investigación, fue establecer el diferente marco legal, que retenía a todas aquellas personas que trabajan en un institución pública, cuáles son sus prestaciones, deberes, derechos y obligaciones, el régimen jurídico normas que resulten aplicables al momento de una sanción, qué competencia laboral autoridades, en caso de que haya cometido una violación de sus derechos, autoridad para establecer su remuneración, es decir, se pretende brindar un manual que permita conocer derechos como trabajadores o servidores públicos que le correspondan.

Paredes (2021) en su trabajo *La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo*, La presente disertación recoge los fundamentos teóricos de la delegación de la potestad normativa por parte del legislador al órgano administrativo (Ministerio del Trabajo), con la finalidad de analizar si dicha entidad puede regular derechos laborales sujetos a reserva de ley. Posteriormente, la investigación recoge el concepto y características del contrato individual del trabajo. Al final del trabajo de titulación se estudiará al contrato laboral atípico y se reflexionará sobre las contradicciones normativas que éste produce en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, ya que la expedición de modalidades contractuales especiales por parte del Ministerio del Trabajo busca innovar el marco legal.

2.1.2. A nivel nacional

Cerna y Luyo (2021) en su tesis titulada *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020*, nuestra tesis emerge con una problemática nacional por el uso excesivo del contrato de locación de servicios que emplean las entidades públicas. se ve afectado a través de la simulación que contrae este contrato, que aqueja a los locadores, siendo quienes en principio prestan servicios independientes, por lo que se ve reflejado ante los hechos reales la participación de la subordinación. Por tanto, se planteó como objetivo general analizar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios incide en el principio de primacía de la realidad, donde se aplicó un enfoque cualitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo, teoría fundamentada. También se obtuvo respuesta de nuestros entrevistados quienes responderán a cada objetivo, asimismo se utilizó ficha de fuentes documentales y los hallazgos más relevantes de nuestro marco teórico. Finalmente se llegó a concluir que para poder llegar a una desnaturalización de contrato de locación de servicio es importante mencionar que debe haber una simulación de dicho contrato por parte del empleador, donde esté involucrado la subordinación, por lo que el locador acudiría al denominado principio de primacía de la realidad en donde los hechos prevalecen más que los documentos presentados por el empleado.

Flores (2018) en su trabajo *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*, se propuso como objetivo principal: establecer de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador, puesto que muchos trabajadores se encuentran subordinados bajo un régimen el cual es compatible y/o igual a un contrato CAS, porque se cumple las mismas funciones para un

trabajador locador de servicios con la única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones físicas, remuneraciones, gratificación 28 de julio y fiestas navideñas, es por ello que yo me veo obligada a investigar con respecto a este régimen laboral dado que me encuentro en esta situación y ya han pasado 4 años sin embargo se debe tener en cuenta que la relación laboral carece de igualdad de oportunidad por lo que se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del Perú, Los derechos laborales, Código Civil ,etc...donde también se tomará en cuenta mediante la primacía de la realidad el cual ordena la inclusión de los trabajadores en la planilla y el pago de todo sus beneficios laborales desde la fecha de ingreso hasta el cese de su trabajo. Así mismo se resolverá el conflicto de los trabajadores con el código procesal laboral a través de la investigación realizada el cual se buscara el hecho de una problemática real que se viene suscitando, que es la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador conformado por 50 locadores todos sujetos bajo este régimen algunos con más de dos años y otros con tiempo menor el método que se usará es el cuestionarios, a fin de obtener información de cada uno de los trabajadores seleccionados como muestra, para que respondan preguntas que determinarán el tiempo que vienen laborando bajo el contrato de locación de servicios implementando la técnica e instrumento de recolección de datos para llegar a la tabulación de la información a través de cuadros y gráficos para su posterior interpretación y discusión llegando al resultado. Como conclusión de la tesis se dice que versa sobre un tema estrictamente jurídico y debido a que en el Derecho predominan los análisis cualitativos: lógico y hermenéutico, apoyados en las doctrinas y la técnica jurídica, que centra el análisis en la normatividad positiva, hemos sacrificado las técnicas estadísticas para centrar nuestro análisis de la normatividad vigente, que como reiteramos, es predominantemente un análisis cualitativo como se apreciara en el Marco teórico. Se recomienda a todas las personas que están interesadas en saber con respecto a este régimen laboral se recomienda leer mi tesis.

Arteaga (2021) en su investigación *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*, el objetivo de la presente tesis es estudiar y evaluar la mala praxis en la aplicación de los contratos de locación de servicios de parte de la Municipalidad Provincial del Callao, teniendo en cuenta que esta institución contrata a locadores de servicios para que realicen funciones no acordes a la naturaleza de esta modalidad contractual, esta característica denota una desnaturalización de esta modalidad, la cual es aplicada para diversos servicios, los mismos que, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente no deben ser de naturaleza permanente, sino eventuales, por lo que, al aplicarse esta modalidad contractual incorrectamente (con la finalidad de no reconocer una relación laboral y evitar el pago de beneficios sociales), esta tiende a desnaturalizarse. En ese sentido; y, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia que será analizada en la presente tesis, se debe considerar el principio de la primacía de la realidad, uno de los pilares fundamentales de los diversos pronunciamientos en materia de Derecho Laboral, como aquel en el que, conforme a lo determinado por el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída sobre el expediente No 1944-2002-AA/TC, debe primar la realidad de los hechos sobre la documentación física, lo cual nos permitirá identificar la verdadera relación laboral del personal contratado como obrero, advirtiéndose que esta problemática es frecuente a partir de la gran cantidad de procesos judiciales que tiene la Municipalidad en esta materia, cuyos fallos judiciales, en su gran mayoría, resultan desfavorables a esta institución; y, pese a ello, la Municipalidad continúa empleando esta modalidad contractual, ocasionando diversos problemas que serán explicados en el desarrollo de la presente tesis, como es el caso de los obreros en la referida municipalidad. En ese sentido, tenemos que la Municipalidad no toma en cuenta el régimen laboral que corresponde a los obreros municipales, ello en atención a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de

Municipalidades – Ley N°27972, el cual establece que los obreros contratados por las municipalidades se sujetan al régimen laboral de la actividad privada, debiéndose reconocer a estos locadores los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2.1.3. A nivel local

Gonzales y Quincas (2021) en su tesis titulada *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018*, tuvo como objetivo determinar en qué nivel afectó a la desnaturalización de contrato de locación de servicios la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Provincia de Coronel Portillo, 2016-2018. A lo que se ha manifestado la sucesiva hipótesis: La Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2016 -2018 La investigación es de tipo aplicada, de nivel Descriptiva – Explicativa; Descriptiva porque “busca determinar las propiedades, las particularidades y los perfiles de persona, grupos, así como procesos laborales, objetos o cualquier otro fenómeno social o jurídico que se someta a un estudio científico; es de nivel Explicativa porque, su interés jurídico se basa en explicar por qué ocurre este fenómeno jurídico y en qué circunstancias se manifiesta o por qué se relaciona dos o más variables a investigar, la muestra está compuesta por 6 jueces (Dos de paz letrado, Un especializado y Tres superiores) y 13 personas de los juzgados de paz letrado, especializado y de la Sala Superior, en cuanto a la muestra de los expedientes se tomará como muestra 50 expedientes judiciales del Juzgado laboral los cuales serán divididos en los años del 2016 al 2018. Los datos fueron procesados a través del programa Excel, para inmediatamente ser importados al SPSS versión 25 y SAS. Los resultados generales nos demuestran que la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera

Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018.

Soriano (2020) en su trabajo *Características del proceso de desnaturalización de contrato de locación en el Expediente N° 00820-2018-0-2402- JR-LA-02; del distrito judicial de Ucayali 2019*, tuvo como objetivo determinar las características del proceso, en este caso un proceso de desnaturalización e invalidez de contrato Laboral. Es de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se seleccionó como muestra a fin de recolectar datos que se utilizaron técnicas de observación y además analizar los contenidos, y el instrumento de guía de observación. Asimismo los resultados revelaron que sí hubo un adecuado cumplimiento de plazos, además que los medios probatorios, sobre desnaturalización e invalidez de contrato en las resoluciones fueron realmente claros, por otro lado, el proceso sí ha seguido su curso normal hasta llegar a unas sentencias adecuadas, así mismo se muestra que las sentencias dictadas por el juez tuvieron transparencia con los hechos en cuestión.

Germany y López (2020) en su investigación *Desnaturalización del contrato de 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*, cuyo objetivo principal fue, conocer la relación entre la desnaturalización del Contrato de locación de servicio y el derecho Social laboral de los trabajadores; investigación según su clasificación por el nivel es básica, de tipo descriptivo jurídico, con diseño cualitativo mixto, método no experimental, se ha llegado a concluir; 1) Se ha determinado la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, 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, 2) La existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un p , valor 0,589, cuya significancia alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la primacía de la realidad en sí; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, la cual se violenta el derecho social laboral, de que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"; 3) Relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde se persuade que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición, y; 4) La existencia acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el estado mismo desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Contrato de Locación de Servicio

Teoría

Según Lizama y Lizama (2019) proponen la teoría de la economía colaborativa se refiere a cómo el contrato de locación de servicios en la actualidad a menudo se encuentra enmarcado dentro de un modelo económico que promueve el intercambio de servicios a través de plataformas digitales, donde los roles de "empleador" y "trabajador" se vuelven mucho más difusos. La Teoría afirma que el contrato de locación

de servicios se inserta dentro de la economía colaborativa, donde los servicios no necesariamente son prestados por empleados tradicionales, sino a través de plataformas tecnológicas que facilitan el intercambio entre particulares. Este modelo pone énfasis en la interdependencia entre las partes, ya que el prestador y el cliente dependen de la plataforma para establecer la relación contractual. Este enfoque es clave para entender las relaciones contractuales dentro de plataformas de trabajo digital y economía de "bajo demanda", como las aplicaciones para freelancers, transporte, alojamiento, entre otros.

La teoría del contrato de locación de servicios se enmarca dentro del Derecho Civil y tiene como base la autonomía de la voluntad de las partes, siendo distinta a la relación laboral.

Fundamentos teóricos principales

El contrato de locación de servicios es un acuerdo de voluntades en el que una persona natural (el locador) se compromete a prestar un servicio a favor de otra (el comitente o contratante), sin que exista vínculo laboral, y a cambio de una retribución económica.

En el Código Civil peruano (Art. 1764), se define:

"Por el contrato de locación de servicios, el locador se obliga a prestar un servicio en favor del comitente, sin estar subordinado a éste, a cambio de una retribución"

Elementos esenciales

Consentimiento: ambas partes acuerdan libremente.

Prestación de un servicio: que no se concreta en la entrega de un bien, sino en una actividad personal.

Retribución: generalmente económica.

Autonomía: el locador realiza la tarea sin subordinación al comitente.

Naturaleza jurídica

El contrato de locación de servicios es un contrato consensual, oneroso, conmutativo y bilateral, con las siguientes características:

Consensual: se forma por el solo acuerdo de las partes.

Oneroso: implica una contraprestación (el pago).

Conmutativo: las obligaciones de ambas partes están determinadas.

Bilateral: genera obligaciones para ambos lados.

Diferencias con el contrato laboral

Característica	Locación de servicios	Contrato de trabajo
Subordinación	No existe	Sí, hay dirección y control
Pago	Por honorarios	Por remuneración
Jornada fija	No necesariamente	Sí, está establecida
Beneficios laborales	No incluye	Sí incluye (CTS, gratificaciones, etc.)
Régimen legal	Derecho civil	Derecho laboral

Teorías justificativas

Teoría del contrato como expresión de autonomía privada: el contrato es un instrumento para que las personas regulen sus relaciones según su conveniencia, mientras no vulneren normas de orden público.

Teoría patrimonial del contrato civil: el servicio es considerado como un bien económico, por tanto, puede ser objeto de contratación, sin que importe cómo se organiza internamente el comitente.

Aplicaciones prácticas

Se usa en contextos como:

Servicios de consultoría externa.

Profesionales independientes (abogados, arquitectos, contadores, etc.).

Contrataciones públicas o administrativas temporales (aunque deben evitar la desnaturalización).

Riesgos si no se respeta su naturaleza

Si el contrato de locación de servicios oculta una relación laboral, puede ser desnaturalizado judicialmente, y se impone la recalificación como vínculo laboral, lo que genera obligaciones retroactivas para el contratante.

Definición

Conforme al Código Civil Decreto Legislativo N.º 295 (Publicado el 25 de julio de 1984), presentamos el Título IX: Prestación de servicios. Capítulo segundo: Locación de servicios:

“Artículo 1764.- Definición

Por la 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.

Artículo 1765.- Objeto

Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

Artículo 1766.- Carácter personal del servicio

El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

Artículo 1767.- Determinación de la retribución

Si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.

Artículo 1768.- Plazo máximo de locación de servicios

El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

Artículo 1769.- Conclusión anticipada

El locador puede poner fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente.

Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados.

Artículo 1770.- Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales

Las disposiciones de los artículos 1764 a 1769, son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que éstos no hayan sido predominantemente tomados en consideración.

En caso contrario, rigen las disposiciones sobre la compraventa”

Dimensiones de Contrato de Locación de Servicios.

1. Modo de ejecución

Según Código Civil Decreto Legislativo N.º 295, el propio Locador determina el modo de ejecutar el servicio, siguiendo únicamente las directrices generales dispuestas por el Comitente.

Sus indicadores son: Directrices, independencia.

2. Herramientas

Según Código Civil Decreto Legislativo N.º 295, el Locador proporciona las herramientas de trabajo requeridas para la ejecución adecuada del servicio.

Sus indicadores son: Propias, ajenas.

3. Ejecución

Según Código Civil Decreto Legislativo N.º 295, el Locador determina el momento oportuno para la ejecución del servicio, sin perjuicio del plazo máximo pactado con el Comitente. Es decir, el Locador no se encuentra sujeto a una jornada de trabajo.

Sus indicadores son: Oportunidades, riesgos

2.2.2. Variable: Contrato Laboral

Teoría

Según Arnow y Verkerke (2023), proponen que la doctrina del contrato laboral está desactualizada, rígida, con presunciones como el at-will employment, y que necesita una reforma para incorporar características de contratos más relacionales, dinámicos, en donde haya deberes implícitos como buena fe, equidad, adaptación al cambio.

Elementos que estos autores resaltan que forman parte de una teoría moderna del contrato laboral:

La relacionalidad del contrato: no ver el contrato como un texto estático, sino como una relación en el tiempo, con deberes implícitos, adaptación, expectativas mutuas.

El control vs autonomía: los contratos laborales contemporáneos reflejan tensiones entre el control que ejerce el empleador (o la plataforma) y la autonomía del trabajador.

La flexibilidad / modalidades emergentes: gig economy, contratos temporales, teletrabajo, trabajo remoto, subcontratación, plataformas digitales.

La buena fe, confianza, equidad como principios que deben regir la interpretación y aplicación del contrato laboral.

La dependencia económica o subordinación, no sólo formal sino real, si el trabajador depende de una entidad principal

(empleador/plataforma) para sus ingresos principales.

Impacto de los contextos sociales, tecnológicos y económicos: pandemias, economía colaborativa, globalización, nuevos riesgos, etc.

El contrato laboral es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural, llamada trabajador, se obliga a prestar servicios personales a otra persona (natural o jurídica), denominada empleador, a cambio de una remuneración y bajo una relación de subordinación o dependencia.

En el Derecho peruano, el contrato de trabajo se define según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 4:

"Hay contrato de trabajo cuando una persona natural se obliga a prestar servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo subordinación, y a cambio de una remuneración"

Elementos esenciales del contrato laboral

Para que exista una relación laboral, deben cumplirse tres elementos fundamentales:

Elemento	Explicación
Prestación personal	El servicio es realizado directamente por el trabajador (no puede delegarse).
Remuneración	Existe una contraprestación económica fija y periódica.
Subordinación	El trabajador está sujeto al poder de dirección, fiscalización y sanción del empleador.

Naturaleza jurídica

El contrato de trabajo es un contrato sinalagmático, oneroso, conmutativo, consensual y de tracto sucesivo:

Sinalagmático: genera obligaciones recíprocas (trabajo vs remuneración).

Oneroso: implica beneficios y cargas para ambas partes.

Conmutativo: las prestaciones son equivalentes desde el inicio.

Consensual: se perfecciona por el acuerdo de las partes.

De tracto sucesivo: se ejecuta en el tiempo (no es un contrato

instantáneo).

Teorías del contrato laboral

a. Teoría clásica o civilista

Esta teoría se origina en el Derecho Civil clásico del siglo XIX, influenciado por el liberalismo económico y la idea de que las partes contratantes son libres e iguales. Postula que el contrato laboral es similar a cualquier contrato civil, basado en la autonomía de la voluntad. Esta teoría ha sido superada, ya que no reconoce la asimetría entre las partes.

b. Teoría de la relación de poder o subordinación

Surge en el contexto de la Revolución Industrial, cuando se reconoce que el empleador tiene poder económico y jurídico sobre el trabajador. En América Latina: Mario De La Cueva (México), quien reconoce el contrato de trabajo como expresión de una desigualdad económica. Propone que el contrato laboral no es una relación entre iguales, sino una relación de poder, donde el empleador ejerce control sobre el trabajador. De ahí que el Derecho Laboral intervenga para proteger al trabajador mediante normas imperativas.

c. Teoría del contrato realidad o principio primacía de la realidad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha impulsado este principio como criterio fundamental de inspección y protección laboral. Sostiene que lo importante no es lo que se dice en el contrato, sino la realidad de los hechos. Si hay prestación personal, subordinación y remuneración, existe relación laboral aunque no se haya firmado contrato formal.

Principios que rigen el contrato de trabajo

Primacía de la realidad: lo que realmente ocurre en la práctica prevalece sobre lo estipulado por escrito.

Protección del trabajador: interpretación favorable a la parte más débil.

Irrenunciabilidad de derechos: los derechos laborales no pueden ser renunciados.

Continuidad de la relación laboral: se presume la continuidad del vínculo, salvo prueba en contrario.

Finalidad del contrato laboral

Su objetivo no es solo económico, sino también social y humano: el trabajo es un medio de subsistencia, integración social y desarrollo personal. Por eso el Derecho del Trabajo lo protege mediante normas de orden público, irrenunciables e imperativas.

Importancia del contrato laboral

Establece formalmente las condiciones del vínculo de trabajo.

Sirve como prueba ante conflictos laborales.

Garantiza derechos básicos: remuneración justa, jornada máxima, vacaciones, seguros, seguridad social, indemnizaciones, entre otros.

Definición

Martín, Rodríguez y García (2008, p. 472) definen el contrato de trabajo en los términos siguientes: «[...] acuerdo en virtud del cual una persona -el trabajador se compromete voluntariamente a prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica -el empleador o empresario mediante una retribución».

Del mismo modo, Toyama (2015, p. 65), al dar una definición de contrato de trabajo, nos dice: El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Gómez (2016, p. 188) considera que «el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental».

García (2015, p. 7), por su parte, nos dice que «el contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente».

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver, con fecha 7 de noviembre de 2017, la Casación Laboral N° 321-2017 Lima, nos brinda la definición de contrato de trabajo siguiente: El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquel una remuneración por los servicios prestados (Poder Judicial, 2017c).

No se consideran trabajadores para el derecho laboral peruano a los sujetos siguientes:

i) Los vinculados por contratos de locación de servicios o contratos de mandato, los cuales son regulados por el Título IX de la Sección Segunda del Código Civil.

ii) Los comprendidos en las modalidades formativas sujetas a la Ley N° 28518 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 0072005-TR.

iii) Los que realizan labor de voluntariado con sujeción a la Ley N° 28238 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2015 MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 004-2017MIMP.

iv) Los mandatarios de hidrocarburos a los que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 26221, Ley General de Hidrocarburos, lo que ha sido precisado por la Casación Laboral N° 26279-2017. Lima, del 21 de marzo de 2019.

v) Los comisionistas mercantiles, cuyo contrato se rige por los artículos 244 a 280 del Código de Comercio.

vi) Los parientes consanguíneos hasta el segundo grado cuando prestan servicios para el titular o propietario persona natural, que conduzca o no personalmente un negocio; tampoco genera relación laboral la prestación de servicios del cónyuge. Todo esto de acuerdo con la interpretación auténtica establecida por la segunda de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUOLPCL)

vii) Los trabajadores autónomos ambulantes, sujetos al Decreto Supremo N° 005-91-TR.

viii) Los trabajadores lustrabotas, sujetos a la Ley N° 27475 y el Decreto Supremo N° 006-2002-TR.

Elementos del contrato de trabajo

Los elementos del contrato son aquellos presupuestos indispensables para que este exista.

1. Elementos generales

Son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratos, cualquiera sea su naturaleza, pues su ausencia no permite que el contrato exista.

a) El consentimiento

Es la manifestación de voluntad de las partes que exteriorizan su intención interna de contratar, creando, modificando o extinguiendo obligaciones.

b) El objeto

En la doctrina se discute si el objeto del contrato es la promesa de laborar o la actividad ejecutada, es decir, la prestación.

Según Martín et al. (2008, p. 485), el objeto del contrato de trabajo está constituido «[...] por el servicio que el trabajador se compromete a prestar y por el salario en cuanto precio del trabajo prestado».

c) La forma

En un sentido amplio, la forma es la manera como se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho. Así, el contrato no podrá existir válidamente si las partes no exteriorizan de manera verbal, escrita o tácita su conformidad con el perfeccionamiento de este.

En el ámbito del derecho del trabajo tenemos que, de conformidad con el artículo 4 del TUOLPCL, la forma en los contratos de trabajo puede ser verbal o escrita. Será verbal o escrita en los contratos a plazo indeterminado, mientras que, necesariamente, será escrita en los contratos a tiempo parcial, los contratos sujetos a modalidad y los contratos especiales en que así lo exija la ley.

2. Elementos esenciales

Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, y que permiten diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza.

La Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver, con fecha 2 de marzo de 1999, la Casación N° 1581-97-Lima, sostuvo respecto de los elementos del contrato de trabajo lo siguiente:

El contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (Poder Judicial, 1999).

a) Prestación personal del servicio

Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad de que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales.

En efecto, la obligación asumida por el trabajador es personalísima, y es el único deudor de la prestación de trabajo. Si por cualquier circunstancia el trabajador tuviere que ser sustituido en sus funciones por otra persona, esta tendrá una nueva relación laboral y no podrá considerarse que su labor constituya una continuación del vínculo contractual que tuvo el servidor a quien reemplaza.

b) La remuneración

La remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente, en especies, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues resulta inadmisibles una relación sin que exista, más aún si tenemos en cuenta que, de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23 de nuestra carta constitucional: «Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento».

c) La subordinación

La subordinación es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues su ausencia origina que este no se configure.

La subordinación está relacionada con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.

Debe quedar claro que la subordinación a la que está sometido el trabajador es de orden jurídico, constituyendo un poder de disposición sobre la fuerza de trabajo del servidor, pero no sobre su persona, debiendo efectuarse esta disposición solamente para atender las necesidades, objetivos y funcionamiento del centro de trabajo.

Sobre la subordinación, el artículo 9 del TUOLPCL legisla lo siguiente:

Artículo 9. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (D.S. N.º 003-97-TR).

3. Elementos complementarios

Son aquellos cuya presencia no se requiera para la validez o existencia del contrato de trabajo, pero que ayudan a diferenciar entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza.

Estos elementos son la duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, el número de empleos y el lugar de trabajo.

Los elementos complementarios contribuyen a determinar la laboralidad de una relación o son requisitos para el disfrute de determinados beneficios laborales. En el primer caso, contribuyen a calificar una relación como de carácter laboral, cuando alguno de los elementos esenciales no se acredita con plenitud. En el segundo caso, el goce de ciertos beneficios está condicionado a la presencia de determinado elemento típico.

Duración del contrato de trabajo

La duración es el tiempo durante el cual se ejecutará el contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente a plazo indeterminado, sin fecha de terminación, o sujeto a un plazo preestablecido, todo lo cual dependerá del tipo de servicios que se pretenda contratar, como es el caso de los contratos sujetos a modalidad, en los cuales se prevé de antemano su duración.

De acuerdo con el TUOLPCL, los plazos máximos de duración de los contratos sujetos a modalidad son los siguientes:

Contrato por inicio de actividad: su duración máxima es de tres años (TUOLPCL, artículo 57).

Contrato por necesidades del mercado: su duración máxima es de cinco años (TUOLPCL, artículo 58).

Contrato por reconversión empresarial: su duración máxima es de dos años (TUOLPCL, artículo 59).

Contrato ocasional: su duración máxima será de seis meses al año (TUOLPCL, artículo 60).

Contrato de suplencia: su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, no pudiendo exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 61 y 74).

Contrato de emergencia: su duración será la de la emergencia, no pudiendo exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 62 y 74).

Contrato para obra determinada o servicio específico: su duración será la que resulte necesaria, sin exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 63 y 74).

Contrato intermitente: carece de plazo máximo y no le resulta aplicable el tiempo límite de duración de cinco años (Cas. Lab. N° 13816-2017-Del Santa del 28 de noviembre de 2019 y sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de julio de 2011 recaída en el Expediente N° 01209-2011-PA/TC) (TUOLPCL, artículo 64).

Contrato de temporada: carece de plazo máximo, pues se sujeta a la duración de la temporada y no le alcanza el plazo máximo de cinco años, pues si el trabajador fuera contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternativas, tendrá derecho a ser recontratado en las temporadas siguientes (TUOLPCL, artículos 67 y 68).

Diferencia con otros contratos

Existen otros contratos que guardan cierta similitud con el contrato de trabajo, entre los que resulta necesario establecer las diferencias.

a) Contrato de locación de servicios

Según el artículo 1764 del Código Civil, en esta clase de contrato, 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.

La diferencia fundamental entre el contrato de locación de servicios y el de trabajo es la ausencia de subordinación.

b) Contrato de mandato

Según el artículo 1790 del Código Civil, por el mandato, el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos por cuenta y en interés del mandante.

La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de mandato radica en que, si bien, en el primero, el trabajador puede realizar ciertos actos por cuenta de su empleador, no es este el objeto principal del contrato; por el contrario, en el mandato, el objeto del contrato es que el mandatario realice actos jurídicos en representación de su mandante, los que no solo comprenden los encargados por el contrato, sino también todos aquellos otros necesarios para su cumplimiento, tal como se prevé en el artículo 1792 del Código Civil.

c) Contrato de obra

Según el artículo 1771 del Código Civil, por el contrato de obra, el contratista se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución.

La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de obra está en la autonomía que tiene el contratista para ejecutar sus servicios con independencia, respetando las características pedidas por el comitente respecto de la obra contratada, y aplicando los conocimientos de la ciencia, arte u oficio que posee.

Principio de la primacía de la Realidad

Para el autor Pla (1978), el principio de primacía de la realidad se determina en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, por lo que debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Es claro que el principio busca la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, en tal sentido, Mascaro (1999) señala que el principio de la realidad da prioridad a la verdad real ante la verdad formal, señalando más adelante que de la interpretación de los hechos revelados por la documentación laboral, el intérprete debe actuar con el cuidado de comprobar si el contenido del documento coincide con los hechos, tal como en la verdad ocurrieron y éstos, no aquél, prevalecen. Por tanto, en el presente extremo debemos preguntarnos, a qué tipo de realidad se refiere y cómo es posible alcanzarla.

Según Romero Montes (2004) la realidad tiene un carácter objetivo, que supera la versión de las partes y hasta del propio juzgador, lo importante será determinar y delimitar la verdad, para que nos permita superar la subjetividad y encontrarnos frente a ella, por tanto, la realidad son hechos objetivos, veraces, fehacientes que se producen en un lugar y en un tiempo determinado.

De acuerdo a la definición del concepto de realidad propuesto, es evidente que no se determina con la sola denominación de un «hecho verificado», con la mención de un significado abstracto, ni el pronunciamiento subjetivo de una de las partes o de algún tercero, ni menos de la propia autoridad administrativa o en todo caso judicial, toda vez que la realidad no es la simple apreciación de un hecho cualquiera, sino que sus límites se encuentran en la apreciación del contenido normativo del ordenamiento laboral vistos en el terreno de lo fáctico, objetivo y veraz.

En tal sentido, desde esta perspectiva, se descartaría claramente que el principio de primacía de la realidad equivale a una presunción o a una ficción legal, debido a que estas últimas se basan en una probabilidad que el derecho da valor, en cambio el principio analizado se basa directamente en un hecho real y en la veracidad. Prueba de ello, es justamente que el Decreto Legislativo 910, norma que fuera derogada por la Ley 28806, configuraba al principio de primacía de la realidad como una mera presunción, restándole valor y significado a dicha institución.

Por ejemplo, la norma en mención establecía que, en base al principio bajo análisis, se presumía la existencia de una relación laboral a plazo indefinido cuando el contrato de trabajo a plazo fijo superaba el período máximo establecido por Ley, lo que de ninguna manera representa aplicar el principio de la primacía de la realidad, sino simplemente aplicar una «sanción» normativa.

Así, la realidad no es una mera abstracción, sino que responde a un contenido que se encuentra determinado en base a las normas laborales y a la irrenunciabilidad de los derechos, los cuales son límites a la voluntad de las partes. Asimismo, la realidad se constata en la verificación y constatación objetiva, no en apreciaciones o suposiciones, colocando en un segundo plano las formas u acuerdos aparentes.

Dimensiones del Contrato laboral

1. Jornada de Trabajo

Según el TUOLPCL, es el tiempo constante que una persona presta para realizar una actividad, física y/o intelectual.

Sus indicadores son: Horario, salario

2. Subordinación

Según el TUOLPCL, es la facultad que tiene el empleador sobre el trabajador para exigirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones, imponerle un reglamento y, en general, señalarle las condiciones de tiempo, modo y lugar, bajo las cuales debe prestar el servicio.

Sus indicadores son: Deber, poder

3. Beneficios sociales

Según el TUOLPCL, son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario.

Sus indicadores son: Dinerario, No dinerario

JURISPRUDENCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO

EXP N ° 01101-2016-PA/TC

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de agosto de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Gobierno Regional del Callao, a fin de que se declare inaplicable y sin efecto legal el despido arbitrario del cual ha sido objeto y, en consecuencia, se disponga su reposición laboral como brigadista (guardia regional serenazgo) dependiente de la Gerencia Regional de Defensa Nacional y Defensa Civil del gobierno regional del demandado. Manifiesta que prestó servicios desde el 15 de abril de 2004 hasta el 15 de julio de 2012, bajo la apariencia de contratos de locación de servicios (civiles), sin embargo, en la realidad las labores realizadas tenían de naturaleza permanente, estaba sujeto a subordinación y dependencia, por lo que sus contratos civiles se han desnaturalizado a uno de plazo indeterminado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la defensa, así como, al principio de la primacía de la realidad.

FUNDAMENTOS

El accionante afirma que prestó servicios desde el 15 de abril de 2004 hasta el 15 de julio de 2012, bajo la apariencia de contratos de locación de servicios (civiles), sin embargo, en la realidad, las labores realizadas tenían naturaleza permanente, y estaba sujeto a subordinación y dependencia, por lo que sus contratos civiles se convirtieron en uno de plazo indeterminado.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En el presente caso, se debe determinar si la prestación de servicios del actor, en del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado un contrato aijo, porque, de ser así, el demandante solo podía ser despedido por causa justa vista en la ley. Así, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio "[...] 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" (fundamento 3).

Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles, por lo que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo. Por ende, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado. Por tal razón, para el cese del actor debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA en parte la demanda porque se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la defensa; en consecuencia,

NULO el despido arbitrario del demandante.

2.3. Definiciones de términos básicos

Directrices

Según el TUOLPCL, norma o conjunto de normas e instrucciones que se establecen o se tienen en cuenta al proyectar una acción o un plan.

Independencia

Según el TUOLPCL, la independencia puede definirse como el estado de una persona o cosa que no necesita de otra para su realización, e implica entereza, firmeza de carácter.

Propias

Según el TUOLPCL, indica que lo denotado por el nombre al que acompaña pertenece a la persona.

Ajenas

Según el TUOLPCL, perteneciente a otra persona. Impropio, extraño, no correspondiente. Ajeno a su voluntad.

Oportunidades

Según el TUOLPCL, lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo.

Riesgos

Según el TUOLPCL, posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.

Horario

Según el TUOLPCL, horario por el que transcurre la jornada laboral, es decir, el tiempo donde se desarrolla la actividad profesional.

Salario

Según el TUOLPCL, dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Deber

Según el TUOLPCL, tener [una persona] una obligación moral con otra.

Poder

Según el TUOLPCL, es la capacidad de un individuo para influir en el comportamiento de otras personas.

Dinerario

Según el TUOLPCL, es el aporte del capital en efectivo.

No Dinerario

Según el TUOLPCL, es el aporte del capital que haces en bienes.

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.
2. La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

3. La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Contrato de Locación de Servicios

Según Código Civil es la obligación de prestar servicios, durante un tiempo establecido y para un trabajo determinado a cambio de una retribución económica

Contrato Laboral

Según el TUOLPCL, es aquel en virtud del cual una persona se compromete a otra a trabajar por tiempo fijo o sin fijación del tiempo, mediante una remuneración llamada salario.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Contrato de Locación de Servicios

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Contrato Locación de Servicio”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Contrato Laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Contrato Laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12

ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable I: Contrato de Locación de Servicios

Tabla 1.

Contrato de Locación de Servicios

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición Nominal
Modo de ejecución	Directrices	1. ¿Todos los trabajadores reciben directrices sobre la labor que van a ejecutar?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera que las directrices son necesarias para todos los que laboran en la Institución?	
	Independencia	3. ¿Considera que la actividad que realiza lo hace con independencia?	
		4. ¿Considera que la independencia en el trabajo determina al locador?	
Herramientas	Propias	5. ¿Usted acude a laborar con sus propias herramientas de trabajo?	
		6. ¿Asistir con sus propias herramientas determinaría a un locador de servicios?	
	Ajenas	7. ¿La municipalidad provee las herramientas de trabajo, ósea ajenas a usted?	
		8. ¿Todos los trabajadores cuentan con herramientas, ajenas a su persona, es decir, son propiedad de la Institución?	
Ejecución	Oportunidades	9. ¿Los trabajadores esperan el momento oportuno para realizar sus actividades?	
		10. ¿Los trabajadores cuentan con un horario para realizar las labores encomendadas?	
	Riesgos	11. ¿Los trabajadores asumen directamente los riesgos de incumplimiento de la labor encomendada?	
		12. ¿La institución cuenta con un jefe inmediato que asume los riesgos de la calidad del trabajo?	

b. Variable II: Contrato Laboral

Tabla 2.
Contrato Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición Nominal
Jornada de Trabajo	Horario	1. ¿Los trabajadores de la institución cumplen con un horario de trabajo?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿El incumplimiento del horario determina descuentos por faltas y tardanzas?	
	Salario	3. ¿Todos los trabajadores perciben un salario?	
		4. ¿Los salarios están sujetos a aportes y descuentos?	
Subordinación	Deber	5. ¿Considera que el trabajador tiene el deber de cumplir con las labores encomendadas?	
		6. ¿Cuenta con un superior que supervisa sus deberes laborales?	
	Poder	7. ¿Considera que el poder para supervisar de la municipalidad emana de un mandato legal?	
		8. ¿La capacidad de influir en la labor de los trabajadores lo determina los puestos jerárquicos dentro la institución?	
Beneficios sociales	Dinerario	9. ¿Recibe beneficios sociales dinerarios en la institución?	
		10. ¿Recibe bonos por productividad?	
	No dinerario	11. ¿Recibe beneficios sociales No dinerarios en la institución?	
		12. ¿Recibe canastas de víveres en ocasiones?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica o pura, según Hernández et al. (2014) es un tipo de investigación científica que tiene como objetivo generar conocimiento teórico y ampliar el saber científico existente, sin buscar una aplicación práctica inmediata. Se centra en comprender fenómenos, formular teorías o explicar principios fundamentales de la realidad. El nivel de la investigación fue descriptiva correlacional. Hernández et al. (2014), indican, “porque permite medir, evaluar o recolectar datos sobre las variables, dimensiones o componentes cuyo propósito es explicar el índice y el grado de correlación entre dos o más conceptos”.

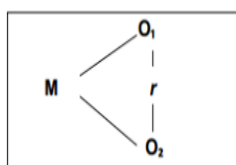
Métodos de investigación

El método fue el deductivo, según Hernández et al. (2014) se parte de lo general a lo particular. El uso de los conceptos teóricos se aplicó a los cuestionarios.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) no se manipula las variables, es decir, se toma a las variables como se presentan sin modificarlas.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de trabajadores.

O1=Observación de la variable contrato de locación de servicios.

O2=Observación de la variable contrato laboral.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con las especificaciones que serán investigadas.

TIPO DE CONTRATACIÓN	HOMBRE	MUJER	NÚMERO
Nombrado D. Leg. N° 276	2	5	7
CAS	2	1	3
Locación de servicios	12	11	23
Total	16	17	33

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Según Hernández et al. (2014) se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es el método que busca obtener la percepción que tiene una parte de la población sobre las variables en estudio.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a la muestra para conocer la percepción de los mismos.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Juan Antonio Zevallos Cadillo	41481359	Magister
3	Rosita Karina Vargas Cristanchi	40590600	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Contrato locación de servicios” de $\alpha=0.776$ (altamente confiable) y para el instrumento “Contrato laboral” de $\alpha=0.796$ (altamente

confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál fue el coeficiente de correlación. Finalmente, se elaboró la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Variable 1: Contrato de Locación de Servicios

Tabla 4.

Frecuencia de la variable Locación de Servicios

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	24.7%
A veces	7	22.5%
Si	18	52.8%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

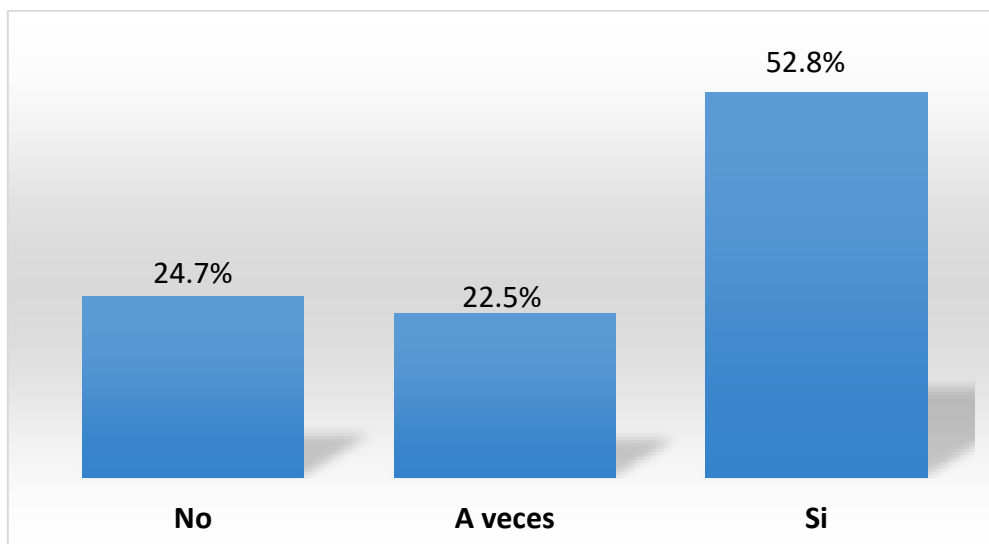


Figura 1. Frecuencia de la variable Locación de Servicios

Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1, se observa el 24.7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la variable Locación de Servicios, mientras que el 22.5% manifiesta que a veces es considerada y el 52.8% manifestó que sí.

Tabla 5.
Frecuencia de la dimensión Modo de Ejecución

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	20.5%
A veces	7	20.5%
Si	19	59.0%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

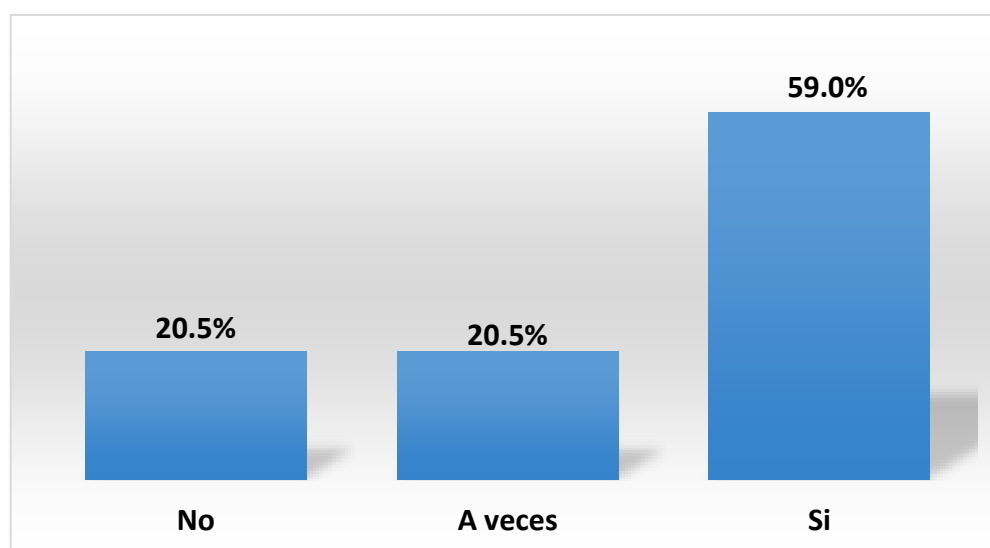


Figura 2. Frecuencia de la dimensión Modo de Ejecución
Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2, se observa el 20.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Modo de Ejecución, mientras que el 20.5% manifiesta que a veces es considerada y el 59.0% manifestó que sí.

Tabla 6.
Frecuencia de la dimensión Herramientas

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	13	36.4%
A veces	10	31.8%
Si	10	31.8%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

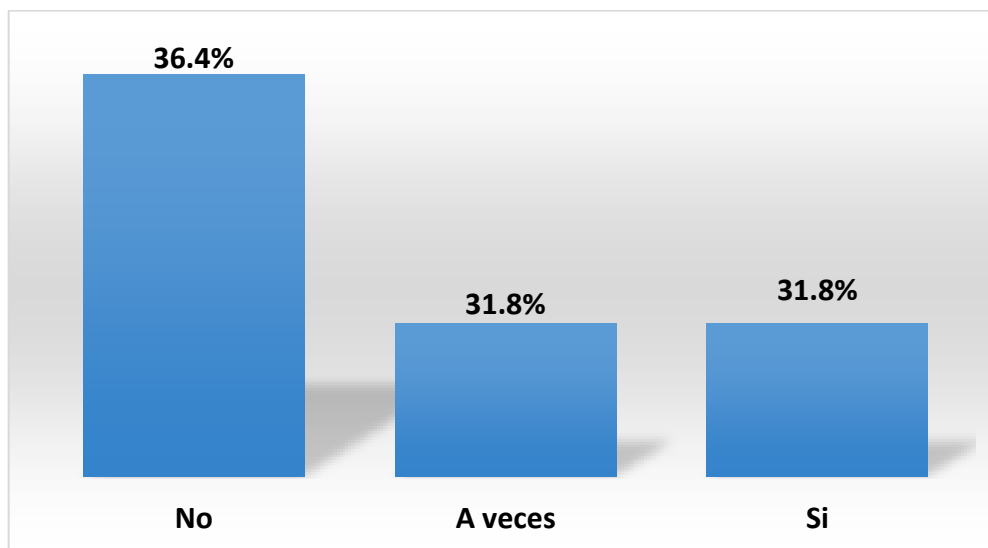


Figura 3. Frecuencia de la dimensión Herramientas
Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3, se observa el 36.4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Herramientas, mientras que el 31.8% manifiesta que a veces es considerada y el 31.8% manifestó que sí.

Tabla 7.
Frecuencia de la dimensión Ejecución

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	17.4%
A veces	5	13.7%
Si	22	68.9%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

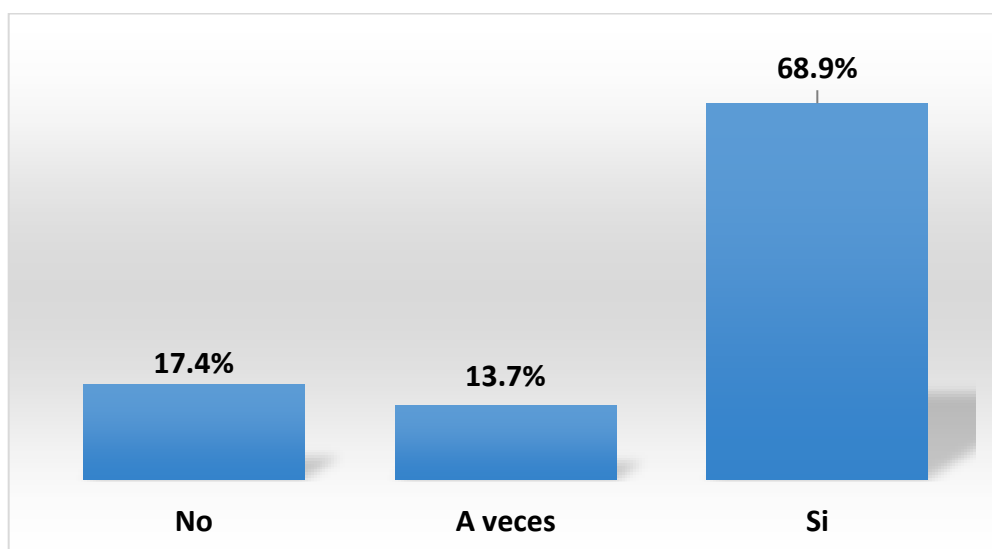


Figura 4. Frecuencia de la dimensión Ejecución
Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se observa el 17.4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Ejecución, mientras que el 13.7% manifiesta que a veces es considerada y el 68.9% manifestó que sí.

Variable 2: Contrato Laboral

Tabla 8.

Frecuencia de la variable Contrato Laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	11	34.3%
A veces	3	9.4%
Si	19	56.3%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

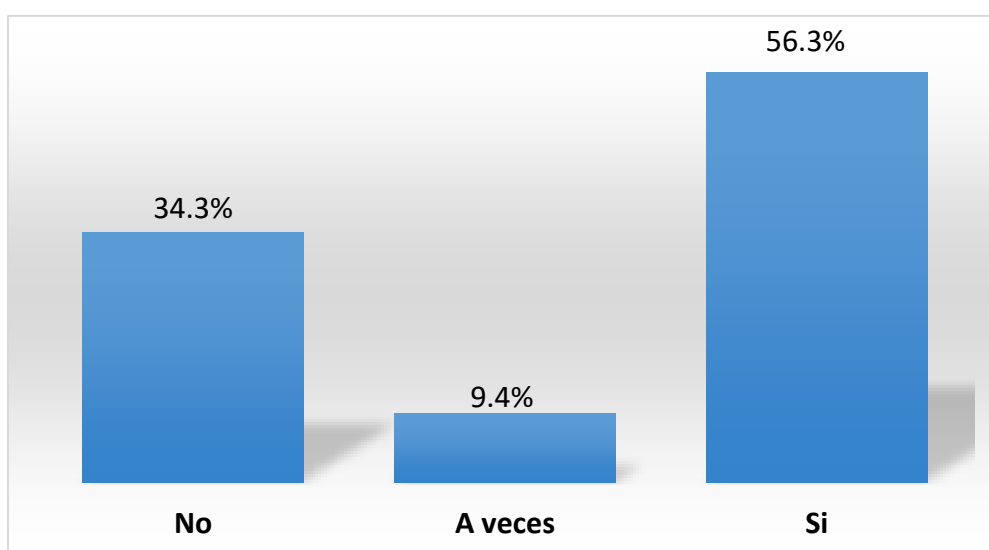


Figura 5. Frecuencia de la variable Contrato Laboral

Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5, se observa el 34.3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la variable Contrato Laboral, mientras que el 9.4% manifiesta que a veces es considerada y el 56.3% manifestó que sí.

Tabla 9.

Frecuencia de la dimensión Jornada de Trabajo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	18.9%
A veces	3	9.1%
Si	24	72.0%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

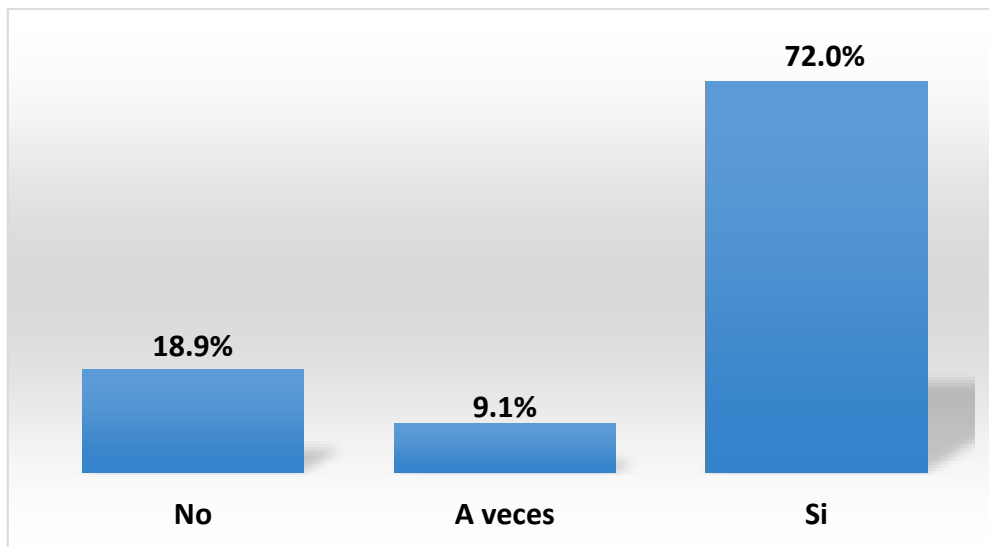


Figura 6. Frecuencia de la dimensión Jornada de Trabajo

Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla 9 y figura 6, se observa el 18.9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Jornada de Trabajo, mientras que el 9.1% manifiesta que a veces es considerada y el 72.0% manifestó que sí.

Tabla 10.
Frecuencia de la dimensión Subordinación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	6.1%
A veces	6	17.4%
Si	25	76.5%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

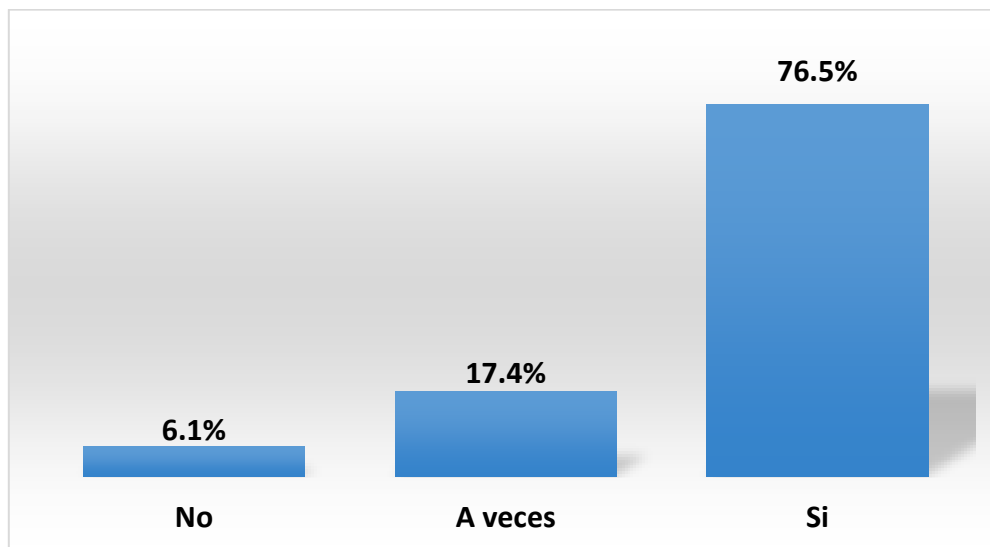


Figura 7. Frecuencia de la dimensión Subordinación
Fuente: Tabla 10

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7, se observa el 6.1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Subordinación, mientras que el 17.4% manifiesta que a veces es considerada y el 76.5% manifestó que sí.

Tabla 11.
Frecuencia de la dimensión Beneficios Sociales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	26	78.0%
A veces	1	1.5%
Si	6	20.5%
Total	33	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

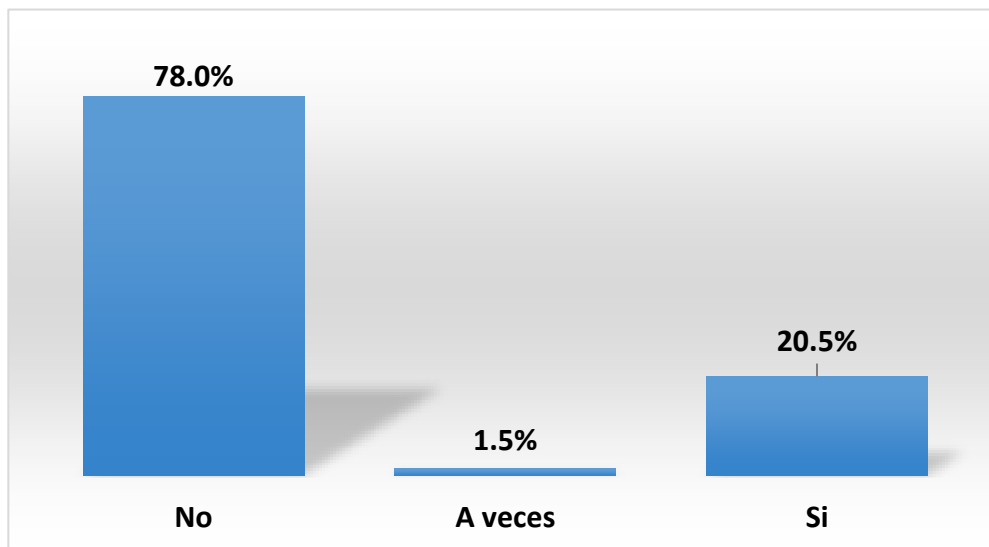


Figura 8. Frecuencia de la dimensión Beneficios Sociales
Fuente: Tabla 11

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8 se observa el 78.0% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifestó que no es considerada la dimensión Beneficios Sociales, mientras que el 1.5% manifiesta que a veces es considerada y el 20.5% manifestó que sí.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba Shapiro - Wilk para la variable Contrato de Locación de Servicios y sus Dimensiones

		Contrato de Locación de Servicios	Modo de Ejecución	Herramientas	Ejecución
N		33	33	33	33
Parámetros normales ^{a,b}	Media	38,22	16,65	18,74	19,25
	Desv. Desviación	3,576	2,542	1,627	2,598
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,154	,256	,146	,261
	Positivo	,175	,213	,165	,184
	Negativo	-,259	-,357	-,169	-,184
Estadístico de prueba		-,134	-,331	-,189	-,252
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Contrato de Locación de Servicios y sus dimensiones: Modo de Ejecución, Herramientas y Ejecución. Por tratarse de una muestra de 33 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque $\text{Sig.} = 0.200 > 0.05$. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13.*Prueba de Shapiro – Wilk para la variable Contrato Laboral y sus dimensiones*

		Contrato Laboral	Jornada de Trabajo	Subordinación	Beneficios Sociales
N		33	33	33	33
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,55	10,35	13,33	15,46
	Desv. Desviación	3,854	2,231	1,364	2,172
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,164	,153	,121	,211
	Positivo	,181	,164	,152	,216
	Negativo	-,156	-,155	-,177	-,141
Estadístico de prueba		,109	,169	,18	,148
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c	,200 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Contrato Laboral y sus dimensiones: Jornada de Trabajo, Subordinación y Beneficios Sociales. Por tratarse de una muestra de 33 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque $\text{Sig.} = 0.2100 > 0.05$. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza Prueba de Hipótesis y la Correlación.

La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

H₀: La desnaturalización del contrato de locación de servicios no se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

Tabla 14.

Correlación entre Contrato de Locación de Servicios y Contrato Laboral

Correlaciones			
		Contrato de Locación de Servicios	Contrato Laboral
Contrato de Locación de Servicios	Correlación de Pearson	1	,786*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Contrato Laboral	Correlación de Pearson	,786*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la Tabla 14, se realiza la Prueba de Hipótesis y la Correlación.

Con respecto a la Prueba de Hipótesis: aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Con respecto a la correlación: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.786$

estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

Tabla 15.

Correlación entre Contrato de Locación de servicios y Jornada de Trabajo

Correlaciones			
		Contrato de Locación de Servicios	Jornada de Trabajo
Contrato de Locación de Servicios	Correlación de Pearson	1	,746
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Jornada de Trabajo	Correlación de Pearson	,746	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Interpretación: En la Tabla 15, se realiza la Prueba de Hipótesis y la Correlación.

Con respecto a la Prueba de Hipótesis: aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

Con respecto a la correlación: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.746$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

Tabla 16.
Correlación entre Contrato de Locación de Servicios y Subordinación

Correlaciones			
		Contrato de Locación de Servicios	Subordinación
Contrato de Locación de Servicios	Correlación de Pearson	1	,752
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Subordinación	Correlación de Pearson	,752	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Interpretación: En la Tabla 16, se realiza la Prueba de Hipótesis y la Correlación.

Con respecto a la Prueba de Hipótesis: aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

Con respecto a la correlación: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.752$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

Tabla 17.
Correlación entre Contrato de Locación de Servicios y Beneficios Sociales

Correlaciones			
		Contrato de Locación de Servicios	Beneficios Sociales
Contrato de Locación de Servicios	Correlación de Pearson	1	,792
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	,792	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Interpretación: En la Tabla 17, se realiza la Prueba de Hipótesis y la Correlación.

Con respecto a la Prueba de Hipótesis: aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

Con respecto a la correlación: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusion

La investigación demostró que La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.

Los resultados coinciden con Albán (2014) quien manifiesta que es necesario establecer si existen criterios objetivos que permitan definir con claridad lo que la locación de servicios, de uno laboral, y redireccionar un vínculo fraudulento bajo las alas protectoras del Derecho Laboral. También, Cerna y Luyo (2021) llegaron a concluir que para poder llegar a una desnaturalización de contrato de locación de servicio es importante mencionar que debe haber una simulación de dicho contrato por parte del empleador, donde esté involucrado la subordinación, por lo que el locador acudiría al denominado principio de primacía de la realidad en donde los hechos prevalecen más que los documentos presentados por el empleado.

Además, Flores (2018) concluye que existe relación entre los contratos de locación de servicios y los contratos laborales de manera estrictamente jurídico y debido a que en el Derecho predominan los análisis cualitativos: lógico y hermenéutico, apoyados en las doctrinas y la técnica jurídica, que centra el análisis en la normatividad positiva, hemos sacrificado las técnicas estadísticas para centrar nuestro análisis de la normatividad vigente, que como reiteramos, es predominantemente un análisis cualitativo como se apreciara en el Marco teórico.

Gonzales y Quincas (2021) nos demuestran que la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo afectó de manera Positiva a la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios. Germany y López (2020) determinaron la existencia de relación directa Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho Social laboral de los trabajadores, positiva alta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.786$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.746$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.752$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad de Manantay, diferenciar un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. El contrato de trabajo implica la subordinación del trabajador al empleador, pero el contrato de locación de servicios no implica la subordinación del locador al empleador, el locador no es parte de la Municipalidad en el sentido estricto de la norma.
- Se recomienda a la Municipalidad de Manantay, reconocer dos elementos cruciales: capacidad de trabajo y tiempo. La capacidad de trabajo se resume en las habilidades que un trabajador posee para desarrollar ciertas labores profesionales. El tiempo, por su parte, es la duración en la que el trabajador se dedica a realizar dichas actividades. Esta cantidad de tiempo es dictaminada por la jornada de trabajo, un componente esencial en todo contrato laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad de Manantay, reconocer a la subordinación laboral cuando la persona está sujeta al mando y orden de alguien, en este caso. Esto identifica a un trabajador de un locación de servicio.
- Se recomienda a la Municipalidad de Manantay, reconocer los beneficios sociales como remuneraciones o beneficios que perciben los trabajadores, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o pagos extras, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albán, E. (2014). La locación de servicios, de carácter técnico profesional, como forma de contratación extralaboral, debería ser incorporada al Código del Trabajo Ecuatoriano, con el fin de garantizar al trabajador que realiza labores que no comprenden la jornada completa. Tesis previa a la obtención del Título de Abogado. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO. Loja. Ecuador.

Arnow-Richman, R. y Verkerke, J. H. (2023). Deconstructing Employment Contract Law, *75 F. la. L. Rev.* 897.

<https://scholarship.law.ufl.edu/flr/vol75/iss5/3>

Arteaga, C. (2021). 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. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS. Lima. Perú.

Cerna, S. y Luyo, A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Abogado. Universidad César Vallejo. Facultad de Derecho y Humanidades. Escuela Profesional de Derecho. Los Olivos. Lima. Perú.

Código Civil Decreto Legislativo N° 295 (Publicado el 25 de julio de 1984)

Flores, K. (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017. PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO. Universidad Autónoma del Perú. FACULTAD DE HUMANIDADES CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO. Lima. Perú.

García, A., De Lama, M. y Quiroz, L. (2015). Manual de contratación laboral. Gaceta Jurídica.

Germany, K. y López, T. (2020). Desnaturalización del contrato de 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. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICAS. ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. Pucallpa. Perú.

Gómez, F. (2016). El contrato de trabajo. Editorial: Adrus D&L Editores S.A.C.

Gonzales, M. y Quincas, K. (2021). La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de coronel Portillo 2016-2018. TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS. CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO. Pucallpa. Perú.

Hernández et al. (2014). "Metodología de la Investigación". Sexta edición por Mc GRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Lizama, L. y Lizama, D. (2019). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Editor Pontificia Universidad católica del Perú*.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/items/036d518d-a073-484d-bf8e-6001e1a03f1d>

Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2008). Derecho del trabajo. CD de materiales complementarios a la 23° edición de la obra.

Mascaro, A. (1999). Teoría General del Derecho del Trabajo. Sao Paulo: LTR, 1999. p. 219.

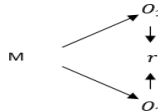
- Morin, Marie-Laure (2000). Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme du droit du travail. Droit Social (7/8): 730-738.
- Paredes, J. (2021). La potestad normativa del ministerio del trabajo para regular modalidades contractuales laborales no previstas en el código del trabajo. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO. Quito. Ecuador.
- Pla, A. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Desalma, 1978. p. 243.
- Romero, F. (2004). El principio de veracidad o primacía de la realidad. p. 3
- Sánchez, A. (2011). Régimen laboral en el sector público. UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA. La Universidad Católica de Loja. ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS. MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO. Esmeraldas. Ecuador.
- Soriano, J. (2020). Características del proceso de desnaturalización de contrato de locación en el Expediente N° 00820-2018-0-2402- JR-LA-02; del distrito judicial de Ucayali 2019. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. Pucallpa. Perú.
- Toyama, J. (2005). Instituciones del derecho laboral. Editorial Gaceta Jurídica, Perú, 2005, p. 80.
- Toyama, J. (2005). El derecho individual del trabajo en el Perú. Víctor Ferro Delgado. -- 1a ed.-- Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
(TUOLPCL). Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?	Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2023.	Variable 1: Contrato de locación de servicios	Modo de ejecución	Directrices Independencia	Tipo de Investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo - Correlacional Esquema:  Población: 33 trabajadores Muestra: 33 trabajadores Instrumento: Cuestionario
				Herramientas	Propias Ajenas	
				Ejecución	Oportunidad Riesgos	
				Jornada de trabajo	Horario Salario	
			Variable 2: Contrato laboral	Subordinación	Deber Poder	
				Beneficios sociales	Dinerario No dinerario	
¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?	Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la jornada de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.				
¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?	Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con la subordinación en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.				
¿Cuál es la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025?	Determinar la relación de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se relaciona significativamente con los beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025.				

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
	VARIABLE: CONTRATO LOCACIÓN DE SERVICIOS			
1	¿Todos los trabajadores reciben directrices sobre la labor que van a ejecutar?	1	2	3
2	¿Considera que las directrices son necesarias para todos los que laboran en la Institución?	1	2	3
3	¿Considera que la actividad que realiza lo hace con independencia?	1	2	3
4	¿Considera que la independencia en el trabajo determina al locador?	1	2	3
5	¿Usted acude a laborar con sus propias herramientas de trabajo?	1	2	3
6	¿Asistir con sus propias herramientas determinaría a un locador de servicios?	1	2	3
7	¿La municipalidad provee las herramientas de trabajo, ósea ajenas a usted?	1	2	3
8	¿Todos los trabajadores cuentan con herramientas, ajenas a su persona, es decir, son propiedad de la Institución?	1	2	3
9	¿Los trabajadores esperan el momento oportuno para realizar sus actividades?	1	2	3
10	¿Los trabajadores cuentan con un horario para realizar las labores encomendadas?	1	2	3
11	¿Los trabajadores asumen directamente los riesgos de incumplimiento de la labor encomendada?	1	2	3
12	¿La institución cuenta con un jefe inmediato que asume los riesgos de la calidad del trabajo?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: CONTRATO LABORAL				
1	¿Los trabajadores de la institución cumplen con un horario de trabajo?	1	2	3
2	¿El incumplimiento del horario determina descuentos por faltas y tardanzas?	1	2	3
3	¿Todos los trabajadores perciben un salario?	1	2	3
4	¿Los salarios están sujetos a aportes y descuentos?	1	2	3
5	¿Considera que el trabajador tiene el deber de cumplir con las labores encomendadas?	1	2	3
6	¿Cuenta con un superior que supervisa sus deberes laborales?	1	2	3
7	¿Considera que el poder para supervisar de la municipalidad emana de un mandato legal?	1	2	3
8	¿La capacidad de influir en la labor de los trabajadores lo determina los puestos jerárquicos dentro la institución?	1	2	3
9	¿Recibe beneficios sociales dinerarios en la institución?	1	2	3
10	¿Recibe bonos por productividad?	1	2	3
11	¿Recibe beneficios sociales No dinerarios en la institución?	1	2	3
12	¿Recibe canastas de víveres en ocasiones?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato de locación de servicios	Modo de ejecución	Directrices	¿Todos los trabajadores reciben directrices sobre la labor que van a ejecutar?				X		X		X		X		
			¿Considera que las directrices son necesarias para todos los que laboran en la Institución?				X		X		X		X		
		Independencia	¿Considera que la actividad que realiza lo hace con independencia?				X		X		X		X		
			¿Considera que la independencia en el trabajo determina al locador?				X		X		X		X		
	Herramientas	Propias	¿Usted acude a laborar con sus propias herramientas de trabajo?				X		X		X		X		

			¿Asistir con sus propias herramientas determinarían a un locador de servicios?				X		X		X		X		
		Ajenas	¿La municipalidad provee las herramientas de trabajo, ósea ajenas a usted?				X		X		X		X		
			¿Todos los trabajadores cuentan con herramientas, ajenas a su persona, es decir, son propiedad de la Institución?				X		X		X		X		
	Ejecución	Oportunidades	¿Los trabajadores esperan el momento oportuno para realizar sus actividades?				X		X		X		X		
			¿Los trabajadores cuentan con un horario para realizar las labores encomendadas?				X		X		X		X		
		Riesgos	¿Los trabajadores asumen directamente los riesgos de incumplimiento de la labor encomendada?				X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con un jefe inmediato que asume los riesgos de la calidad del trabajo?				X		X		X		X		

Pucallpa, marzo del 2025

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO*
DNI: *08457230*

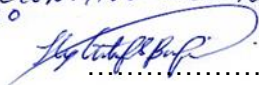


Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato laboral	Jornada de Trabajo	Horario	¿Los trabajadores de la institución cumplen con un horario de trabajo?				X		X		X		X		
			¿El incumplimiento del horario determina descuentos por faltas y tardanzas?				X		X		X		X		
		Salario	¿Todos los trabajadores perciben un salario?				X		X		X		X		
			¿Los salarios están sujetos a aportes y descuentos?				X		X		X		X		
	Subordinación	Deber	¿Considera que el trabajador tiene el deber de cumplir con las labores encomendadas?				X		X		X		X		
			¿Cuenta con un superior que supervisa sus deberes laborales?				X		X		X		X		
		Poder	¿Considera que el poder para supervisar de la municipalidad emana de un mandato legal?				X		X		X		X		
			¿La capacidad de influir en la labor de los trabajadores lo determina				X		X		X		X		

			los puestos jerárquicos dentro la institución?												
Beneficios sociales	Dinerario		¿Recibe beneficios sociales dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe bonos por productividad?				X		X		X		X		
	No dinerario		¿Recibe beneficios sociales No dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe canastas de víveres en ocasiones?				X		X		X		X		

Pucallpa, marzo del 2025

NOMBRE COMPLETO: DR. ECON. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
DNI: 08457230



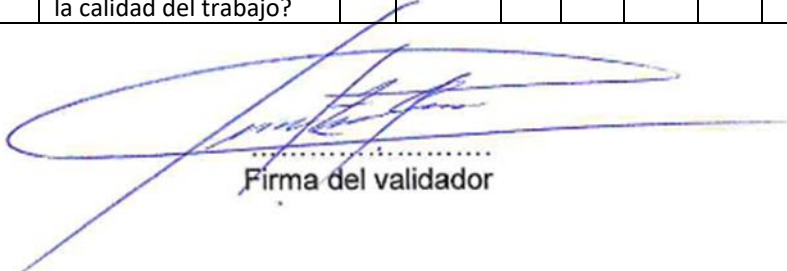
.....
Firma del validador

Tesis: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025”

Cuestionario 2020															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato de locación de servicios	Modo de ejecución	Directrices	¿Todos los trabajadores reciben directrices sobre la labor que van a ejecutar?				X		X		X		X		
			¿Considera que las directrices son necesarias para todos los que laboran en la Institución?				X		X		X		X		
		Independencia	¿Considera que la actividad que realiza lo hace con independencia?				X		X		X		X		
			¿Considera que la independencia en el trabajo determina al locador?				X		X		X		X		
	Herramientas	Propias	¿Usted acude a laborar con sus propias herramientas de trabajo?				X		X		X		X		
			¿Asistir con sus propias herramientas determinaría a un locador de servicios?				X		X		X		X		

		Ajenas	¿La municipalidad provee las herramientas de trabajo, ósea ajenas a usted?				X		X		X		X		
			¿Todos los trabajadores cuentan con herramientas, ajenas a su persona, es decir, son propiedad de la Institución?				X		X		X		X		
	Ejecución	Oportunidades	¿Los trabajadores esperan el momento oportuno para realizar sus actividades?				X		X		X		X		
			¿Los trabajadores cuentan con un horario para realizar las labores encomendadas?				X		X		X		X		
		Riesgos	¿Los trabajadores asumen directamente los riesgos de incumplimiento de la labor encomendada?				X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con un jefe inmediato que asume los riesgos de la calidad del trabajo?				X		X		X		X		

Pucallpa, marzo del 2025


Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato laboral	Jornada de Trabajo	Horario	¿Los trabajadores de la institución cumplen con un horario de trabajo?				X		X		X		X		
			¿El incumplimiento del horario determina descuentos por faltas y tardanzas?				X		X		X		X		
		Salario	¿Todos los trabajadores perciben un salario?				X		X		X		X		
			¿Los salarios están sujetos a aportes y descuentos?				X		X		X		X		
	Subordinación	Deber	¿Considera que el trabajador tiene el deber de cumplir con las labores encomendadas?				X		X		X		X		
			¿Cuenta con un superior que supervisa sus deberes laborales?				X		X		X		X		
		Poder	¿Considera que el poder para supervisar de la municipalidad emana de un mandato legal?				X		X		X		X		
			¿La capacidad de influir en la labor de los trabajadores lo determina				X		X		X		X		

			los puestos jerárquicos dentro la institución?												
Beneficios sociales	Dinerario		¿Recibe beneficios sociales dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe bonos por productividad?				X		X		X		X		
	No dinerario		¿Recibe beneficios sociales No dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe canastas de víveres en ocasiones?				X		X		X		X		

Pucallpa, marzo del 2025



Firma del validador

Tesis: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato de locación de servicios	Modo de ejecución	Directrices	¿Todos los trabajadores reciben directrices sobre la labor que van a ejecutar?				X		X		X		X		
			¿Considera que las directrices son necesarias para todos los que laboran en la Institución?				X		X		X		X		
		Independencia	¿Considera que la actividad que realiza lo hace con independencia?				X		X		X		X		
			¿Considera que la independencia en el trabajo determina al locador?				X		X		X		X		
	Herramientas	Propias	¿Usted acude a laborar con sus propias herramientas de trabajo?				X		X		X		X		
			¿Asistir con sus propias herramientas determinaría a un locador de servicios?				X		X		X		X		

		Ajenas	¿La municipalidad provee las herramientas de trabajo, ósea ajenas a usted?				X		X		X		X		
			¿Todos los trabajadores cuentan con herramientas, ajenas a su persona, es decir, son propiedad de la Institución?				X		X		X		X		
	Ejecución	Oportunidades	¿Los trabajadores esperan el momento oportuno para realizar sus actividades?				X		X		X		X		
			¿Los trabajadores cuentan con un horario para realizar las labores encomendadas?				X		X		X		X		
		Riesgos	¿Los trabajadores asumen directamente los riesgos de incumplimiento de la labor encomendada?				X		X		X		X		
			¿La institución cuenta con un jefe inmediato que asume los riesgos de la calidad del trabajo?				X		X		X		X		

Pucallpa, marzo del 2025


Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Contrato laboral	Jornada de Trabajo	Horario	¿Los trabajadores de la institución cumplen con un horario de trabajo?				X		X		X		X		
			¿El incumplimiento del horario determina descuentos por faltas y tardanzas?				X		X		X		X		
		Salario	¿Todos los trabajadores perciben un salario?				X		X		X		X		
			¿Los salarios están sujetos a aportes y descuentos?				X		X		X		X		
	Subordinación	Deber	¿Considera que el trabajador tiene el deber de cumplir con las labores encomendadas?				X		X		X		X		
			¿Cuenta con un superior que supervisa sus deberes laborales?				X		X		X		X		
		Poder	¿Considera que el poder para supervisar de la municipalidad emana de un mandato legal?				X		X		X		X		
			¿La capacidad de influir en la labor de los trabajadores lo determina				X		X		X		X		

			los puestos jerárquicos dentro la institución?												
Beneficios sociales	Dinerario		¿Recibe beneficios sociales dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe bonos por productividad?				X		X		X		X		
	No dinerario		¿Recibe beneficios sociales No dinerarios en la institución?				X		X		X		X		
			¿Recibe canastas de víveres en ocasiones?				X		X		X		X		

Pucallpa marzo del 2023



 Firma del validador

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Gestión contable

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.776	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.776, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Estados Financieros

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.796	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.796, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 16 de marzo del 2025



Validador
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base De Datos

VARIABLE 1: CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

	D1. MODO DE EJECUCIÓN					D2. HERRAMIENTAS					D3. EJECUCIÓN					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	TOTAL
E1	3	3	3	3	12	1	1	3	1	6	1	3	3	3	10	28
E2	3	3	3	1	10	1	1	3	3	8	3	3	3	3	12	30
E3	3	3	2	3	11	3	2	1	2	2	3	3	3	3	12	25
E4	3	3	2	1	9	1	1	3	3	8	1	3	3	3	10	27
E5	3	2	1	2	8	3	2	3	2	10	3	3	1	3	10	28
E6	3	3	3	3	12	1	1	3	1	6	1	3	1	3	8	26
E7	1	3	3	3	10	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	30
E8	3	3	1	1	8	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	25
E9	2	3	3	3	11	1	2	3	1	7	3	3	3	1	10	28
E10	3	3	2	1	9	3	1	3	1	8	2	1	2	3	8	25
E11	2	3	2	1	8	1	1	2	2	6	2	3	2	3	10	24
E12	2	3	1	1	7	2	1	2	2	7	3	3	3	3	12	26
E13	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	28
E14	3	3	2	1	9	1	1	3	3	8	1	3	3	3	10	27
E15	3	2	1	2	8	3	2	3	2	10	3	3	1	3	10	28
E16	3	3	3	3	12	1	1	3	1	6	1	3	1	3	8	26
E17	1	3	3	3	10	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	30
E18	3	3	1	1	8	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	25
E19	2	3	3	3	11	1	2	3	1	7	3	3	3	1	10	28
E20	3	3	3	1	10	1	1	3	3	8	3	3	3	3	12	30
E21	3	3	2	3	11	3	2	1	2	2	3	3	3	3	12	25
E22	3	3	2	1	9	1	1	3	3	8	1	3	3	3	10	27
E23	3	2	1	2	8	3	2	3	2	10	3	3	1	3	10	28
E24	3	3	3	3	12	1	1	3	1	6	1	3	1	3	8	26
E25	1	3	3	3	10	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	30
E26	3	3	1	1	8	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	25
E27	2	3	3	3	11	1	2	3	1	7	3	3	3	1	10	28
E28	3	3	2	1	9	3	1	3	1	8	2	1	2	3	8	25
E29	2	3	2	1	8	1	1	2	2	6	2	3	2	3	10	24
E30	2	3	1	1	7	2	1	2	2	7	3	3	3	3	12	26
E31	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	28
E32	3	3	2	1	9	1	1	3	3	8	1	3	3	3	10	27
E33	3	2	1	2	8	3	2	3	2	10	3	3	1	3	10	28

VARIABLE 2: CONTRATO LABORAL

	D1. JORNADA DE TRABAJO					D2. SUBORDINACIÓN					D3. BENEFICIOS SOCIALES					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	3	1	3	1	8	3	3	3	1	10	1	1	1	1	4	22
E2	3	3	3	3	12	3	3	3	1	10	1	1	3	3	8	30
E3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	1	1	8	31
E4	3	3	3	3	12	3	3	1	1	8	1	1	1	1	4	24
E5	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	1	1	1	3	6	26
E6	3	2	3	1	9	3	3	3	1	10	1	1	1	1	4	23
E7	3	3	1	3	10	3	3	3	2	11	1	2	1	3	7	28
E8	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	1	6	29
E9	3	1	3	1	8	3	3	3	2	11	1	1	1	1	4	23
E10	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	1	3	1	8	30
E11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	3	8	31
E12	3	1	3	1	8	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	24
E13	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	26
E14	3	1	3	1	8	3	3	3	2	11	1	1	1	1	4	23
E15	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	1	3	1	8	30
E16	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	3	8	31
E17	3	1	3	1	8	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	24
E18	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	26
E19	3	3	3	3	12	3	3	1	1	8	1	1	1	1	4	24
E20	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	1	1	1	3	6	26
E21	3	2	3	1	9	3	3	3	1	10	1	1	1	1	4	23
E22	3	3	1	3	10	3	3	3	2	11	1	2	1	3	7	28
E23	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	1	6	29
E24	3	1	3	1	8	3	3	3	2	11	1	1	1	1	4	23
E25	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	1	3	1	8	30
E26	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	3	8	31
E27	3	1	3	1	8	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	24
E28	3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	26
E29	3	1	3	1	8	3	3	3	2	11	1	1	1	1	4	23
E30	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	1	3	1	8	30
E31	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	1	1	3	8	31
E32	3	1	3	1	8	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	24
E33	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	1	1	1	3	6	26

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Marco Andre Arevalo Rengifo, Angie Zusetty Rojas Jibaja y Rosa Veronica Alvan Rodriguez, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

“La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay - Ucayali 2025”

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Dr. Gino Javier Pinedo Vargas

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14/11/2025

DNI: 45040564

DNI: 71347130

DNI: 72150388

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana."

Pucallpa, 30 de setiembre del 2025

INFORME N° 042-2025-UPP-FDCP-GJPV

AL : Mg. Adrián Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPP

DE : Dr. Pinedo Vargas, Gino Javier
Docente Asesor

ASUNTO : Conformidad de tesis

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que, la investigación denominada: **"LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y EL CONTRATO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY – UCAYALI 2025"**, de los **TESISTAS ROSA VERÓNICA ALVAN RODRÍGUEZ, MARCO ANDRÉ ARÉVALO RENGIFO Y ANGIE ZUSETTY ROJAS JIBAJA**, cumple con los lineamientos establecidos por la Universidad Privada de Pucallpa; por lo que, hago llegar mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis; en ese sentido, se remite el presente informe para su continuación del trámite correspondiente.

Sin otro particular, es lo que informa Ud., para las acciones que sean necesarias.

Atentamente;

GINO JAVIER PINEDO VARGAS

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0050-2025-UPP-\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 13 de octubre de 2025

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis denominado: “**La desnaturalización del contrato de locación de servicios y el contrato laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali 2025**”, de los tesisistas Rosa Verónica, Alvan Rodríguez, Marco André, Arévalo Rengifo y Angie Zusetty, Rojas Jibaja de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)



