



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

**TESIS**

**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.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. Karen Alexandra Germany Sangama**

**Bach. Tulita Esterla López Zevallos**

**ASESOR:**

**Mg. Saúl Tovar Yachachi**

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

**Derecho constitucional**

**Sub línea:**

**Derecho Laboral**

**UCAYALI – PERÚ**

**2020**

## Jurado Evaluador

-----  
Presidente

-----  
Secretario

-----  
Vocal

-----  
Asesor

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar a Dios que me dio el don de la perseverancia y fortaleza para alcanzar mis metas.

A la Universidad que nos abrió sus puertas para ser mejores personas y buenos profesionales.

A los catedráticos con el pasar de los años se convirtieron en nuestros ejemplos a seguir.

No quiero dejar de pasar, dedicándole a mi hermosa madre Pilar, la cual dio razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia en todo momento, que fue inspiración de mi crecimiento en diversas maneras y mejora como ser humano.

**Karen Alexandra Germany Sangama**

Presente trabajo está dedicado a mis padres, Juan y Betsi consejeros y ejemplo a seguir por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas que siempre han estado ahí que me apoyaron y acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano, gracias amores mío. Sin ustedes no estaría donde estoy.

**Tulita Esterla López Zevallos**

## **Agradecimiento**

Me siento profundamente agradecida con Dios por su amor, su bondad, poniéndome a prueba, aprendiendo de mis errores, por permitir sonreír ante todos mis logros que son el resultado de su ayuda y gracias por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento, ofreciendo y buscando lo mejor para mi persona.

A ti madre mía, sé que soy el reflejo tuyo, mujer impetuosa, guerrera sobresaliente, contigo pude lograr mis metas más importantes de mi vida y todo lo que me enseñas trae conmigo seguridad.

Por último, muchas gracias a las personas especiales, que contribuyeron con su ayuda emocional y desarrollo al concluir el proyecto de tesis.

**Karen Alexandra Germany Sangama**

Agradecer a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

Dicen que la mejor herencia que nos pueden dejar los padres son los estudios, sin embargo, no creo que sea el único legado del cual yo particularmente me siento muy agradecida, por ser los principales promotores de este sueño, por confiar y creer en mis expectativas, los consejos, valores y principios que me han inculcado, han permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies. Ellos son mis pilares de la vida. Les dedico este trabajo. Gracias a ustedes mis padres hermosos Juan López Soria y Betsi Zevallos Mendoza.

**Tulita Esterla López Zevallos**

## **Declaración jurada de autenticidad**

Karen Alexandra Germany Sangama, DNI N° 70749376, y Tulita Esterla López Zevallos, DNI N° 72318756, Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas; egresadas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa.

### **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO:**

Ser autores, de la Tesis titulada “Implicancias de la desnaturalización en la aplicación del derecho laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Ucayali -2018”, en su desarrollo y redacción se han contemplado y respetado los siguientes aspectos:

1. Las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
2. No publicarse y ni presentarse anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) Recolección y presentación de datos reales; por no haber sido; falseados, duplicados, y/o copiados; por tanto, son resultados se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En caso de que la presente declaración no esté acorde a la verdad de los hechos declarado asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente y de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 01 de agosto de 2020

Karen Alexandra Germany Sangama  
DNI N° 70749376

Tulita Esterla López Zevallos  
DNI N° 72318756

## Resumen

En la presente investigación Desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en 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 si; 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

**Palabras claves:** Desnaturalización del contrato de locación de servicios y derecho social laboral.

## Abstract

In the present investigation Denaturation of the contract for the location of services and Social Labor Law of the workers in the District Municipality of Manantay, of the Province of Coronel Portillo, Ucayali - 2018, whose main objective was to know the relationship between the denaturalization of the Contract of location of service and social labor law of workers; research according to its classification by level is basic, legal descriptive type, with mixed qualitative design, non-experimental method, has been concluded; 1) The existence of a direct relationship has been determined Denaturation of the service lease contract and the workers' Social Labor Law, it is positive high with a p, value of (0.798), a significance that is equivalent to the denaturing of the lease contract services, serves the purpose of circumventing the law, 2) The existence of an employment relationship between the parties, applying the principle of primacy of reality and the workers' social labor law, is positive moderate with a p, value 0.589, whose significance alludes to the fact that the service Location contract, from the primacy of reality itself; it is an employment contract and there is no way to hide it, which violates the social labor law, that: "Work is a duty and a right. It is the basis of social welfare and a means of personal fulfillment "; 3) Direct relationship between labor characteristics and the workers' social labor law, is positive moderate with a value of (0.607), from which it is persuaded that the service rental contract is denatured by its labor characteristics, so that the workers' social labor law is directly affected; from which state should protect people who work and gives priority attention to protect the working mother and the minor in the same condition, and; 4) The existence of accreditation of the three characteristic elements of an employment contract and the workers' social labor law is positive, moderate with a value of (0.618), from which it follows that the state itself does not know the right that assists it the worker of an equitable and sufficient remuneration, that seeks, for him and his family, material and spiritual well-being

**Keywords:** Denaturation of the service lease contract and labor social law.

## Índice

<b>Portada</b>	
<b>Jurado Evaluador.....</b>	
<b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iv</b>
<b>Declaración jurada de autenticidad .....</b>	<b>v</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>vii</b>
<b>Índice.....</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de tablas y figuras .....</b>	<b>x</b>
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1. Problema general .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Formulación de objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.1. Objetivo general .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.2. Objetivo específico.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. Delimitaciones del estudio .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Viabilidad del estudio.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Definición de términos básicos .....</b>	<b>26</b>



<b>2.4. Formulación de hipótesis .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.1. Hipótesis General.....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.2. Hipótesis Específicas .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5. Variables .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.1. Definición conceptual de la variable.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.2. Definición operacional de la variable .....</b>	<b>28</b>
<b>2.5.3. Operacionalización de la variable .....</b>	<b>29</b>
<b>CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2. Población y muestra.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2.1. Población .....</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2. Muestra.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN .....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 03: CUESTIONARIO .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO 05: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO 06: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DERECHO SOCIAL LABORAL .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO 9: VISTAS FOTOGRAFICAS .....</b>	<b>81</b>

## Índice de tablas y figuras

<i>Tabla 1</i> .....	35
<i>Tabla 2: Valoración para las dimensiones de la Variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios</i> .....	35
<i>Tabla 3: Tabla de especificaciones del Cuestionario y la Variable Derecho social laboral</i> .....	36
<i>Tabla 4: Valoración para las dimensiones de la Variable Derecho social laboral</i> .....	36
<i>Tabla 5:</i> .....	37
<i>Tabla 6:</i> .....	37
<i>Tabla 7:</i> .....	38
<i>Tabla 8: Estadísticas del total del elemento de la variable Derecho social laboral</i> .....	38
<i>Tabla 9: Análisis de la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios</i> .....	40
<i>Tabla 10: Análisis de la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad</i> .....	41
<i>Tabla 11: Análisis de la dimensión Rasgos de laboralidad</i> .....	42
<i>Tabla 12: Análisis de la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo</i> .....	43
<i>Tabla 13: Análisis de la variable Derecho social laboral</i> .....	44
<i>Tabla 14: Análisis de la dimensión Protección y fomento del empleo</i> .....	45
<i>Tabla 15: Análisis de la dimensión El estado y el Trabajo</i> .....	46
<i>Tabla 16: Análisis de la dimensión Derechos del trabajador</i> .....	47
<i>Tabla 17: Correlación entre la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la variable Derecho social laboral</i> .....	49
<i>Tabla 18: Correlación entre la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral</i> .....	51
<i>Tabla 19: Correlación entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral</i> .....	52
<i>Tabla 20: Correlación entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral</i> .....	54

## Introducción

“La Constitución Política del Perú, (1993), establece; “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (art. 1º). y en orden de cosas, el artículo 22º, se lee: "El trabajo es un deber y un derecho". “Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". Y en los Artículos 24º, 25º, 26º y 27º; Establece; que, el Trabajador, tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual; así como derechos a una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; derechos a descanso semanal y anual remunerados, estableciendo al mismo tiempo los principios que regulan la relación laboral, como son: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, protección del trabajador frente al despido arbitrario, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

La protección del derecho al empleo, establecida en la Constitución Política del Perú, resulta siendo una teoría, en tanto el Estado, ha venido buscando otras formas de evitar su obligación de ser el ejemplo de respetar la ley, que expide en materia laboral, en tanto siendo el estado un protector de los derechos laborales, pues debe de evitar realizar la contratación de trabajadores para realizar actividades de carácter permanente y actividades propias de los servicios que presta la administración pública, bajo el contrato de locación de servicios que es un contrato civil.

El contrato de locación de servicios, se define en el artículo 1764 del Código Civil, (1984), en donde se lee, “por 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”.

“La locación de servicios como contrato de servicios profesionales y de prestaciones recíprocas, es decir, por una parte el locador se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

El problema radica en que cada día las labores de las Municipalidades se hacen más complejas y para efecto de cumplir con los objetivos, los funcionarios de la alta dirección en su gestión encomendada contratan personas en el área de personal sin la formación necesaria para reclutar personal y sin determinar bajo que modalidad debe contratarse, por otro lado la necesidad urgente de contar con trabajadores sin previamente seleccionarlos, allí radica el problema, en este sentido consideramos que el presente trabajo contribuidora a determinar las causas y consecuencias de estas actitudes anómalas efecto de corregirlas.

La decisión que nos convocó a elegir este tema materia de investigación fue porque al nivel nacional y en casi todas las entidades del estado y propiamente en nuestro medio, se viene dando un fenómeno desnaturalizado toda vez que las Municipalidades, propiamente la Municipalidad del Distrito de Manantay, en la que se realizó la investigación vienen suscribiendo contratos incorrectos y contrarios a las normas de contratación del personal que laboran en esta institución.

Se tiene como problema general lo siguiente: la desnaturalización del en la aplicación del Derecho laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018 que de esa perspectiva nos introducimos al tema de investigación para buscar la realidad del problema, teniendo como cuestionario la desnaturalización laboral y la aplicación en el Derecho laboral para el resultado de cuantos empleados públicos están siendo vulnerados sus Derechos laborales y que efecto o perjuicio les ocasiona.

El presente proyecto de investigación que ponemos a consideración está organizado en cuatro capítulos.

El capítulo I, desarrolla el problema de investigación, se describe el problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad del mismo.

El capítulo II, comprende el marco teórico, en donde se describe a los antecedentes del problema, a nivel internacional, nacional y local. Describimos también las bases teóricas de nuestras dos variables: Seguimiento de la definición de términos básicos, formulación de las hipótesis, la definición conceptual y operacional de las variables y culminando el capítulo con la Operacionalización de las variables.

El capítulo III, Comprende la metodología de investigación, utilizando en la presente investigación: diseño, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos a través de la encuesta y el cuestionario. La validez y confiabilidad del instrumento hizo con profesionales expertos en el tema.

El capítulo IV, resultados obtenidos, el estudio induce a tener que proponer acciones que conlleven a mejorar la situación en la que se encuentra la desnaturalización en la aplicación del Derecho laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018. Finalmente, en el capítulo V, trata sobre las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El derecho civil es una rama del derecho, que regula la relación de las personas de derecho privado, es decir, de sus derechos reales (propiedad y posesión), obligaciones contractuales, relaciones familiares (matrimonio, patria potestad, etc.), como tal; se encuentra regulado el libro de las fuentes de las obligaciones, lo contratos civiles, en donde se establecido que estas, solo sirven al propósito del cumplimiento de las obligaciones entre particulares.

En el Perú, se ha incrementado el índice poblacional, por esta razón crecen conjuntamente las necesidades básicas, las cuales deben ser administradas por el Estado, a través de los Gobiernos Regionales, Provinciales y Distritales, y para ello requiere de trabajadores capacitados, que puedan cumplir con las demandas, ello por cierto implica, el incremento de los presupuestos a efectos de cumplir con las cargas sociales que implica la contratación del personal que debe ocupar el puesto de trabajo, ya sea como trabajador permanente o temporal, cualquiera sea modalidad; sin embargo esto no sucede en ese orden sino todo lo contrario, los administradores de las instituciones públicas, debido a una falta de planeamiento institucional, distorsionan las formas de contratación de los servidores, pues asumen la mejor forma de contratar omitiendo flagrantemente cumplir el derecho laboral, seria las más sencilla, la de Contrato de Locación de Servicios, que es un contrato de naturaleza civil, que no contempla el pago de beneficios sociales a favor del trabajador muy a pesar de que se contrata, para cubrir el puesto de una plaza

que corresponde a desarrollar actividad propia y permanente de la institución pública.

En nuestro medio, en la Provincia de Coronel Portillo, de igual forma se ha incrementado la población económicamente activa y parte de esta población están comprendidos todos los habitantes, en este sentido se ha incrementado en mayor volumen la necesidad de los servicios, llámese en el aspecto de tramitación entre otros a nivel general, y por ende la población labora en las empresas y en las instituciones públicas, considerando entre ellos aquellos que realizan labores de forma independiente y otros que laboran en instituciones del estado bajo diversas modalidades de contrato de trabajo que es lo que en este caso nos atañe y que de estos trabajadores algunos mantienen su estabilidad laboral y otra parte de la población que es desempleada (muchos de ellos despedidos de manera encausada), en este orden de cosas las instituciones del Estado dentro de sus funciones tienden a modificarse como consecuencia de las necesidades de sus habitantes administrados por lo que cada institución requiere de un mayor incremento de personal a efectos de que cumpla con las metas establecidas en las políticas del gobierno central regional y municipal, en este sentido, cada funcionario responsable de las instituciones busca la forma de cumplir con las metas establecidas durante su gestión, en esta razón ven las formas creativas de contratar personal toda vez que los presupuestos anuales que establece el gobierno para cada institución es para un año y por normas de austeridad no permiten contratar personal bajo ninguna modalidad.

En esta razón, al no haber dinero y estar prohibido por las normas de austeridad la contratación de personal, las instituciones en forma creativa con recortes presupuestales sobrantes de unos u otros rubros los comprometen para justificar y para contratar personal por la modalidad de contrato locación de servicios o servicios no personales, (empañando un contrato de tipo laboral) contrato que prescribe nuestro actual código civil por ser un típico contrato civil, sin embargo esta forma de contrato que suscriben las partes se desnaturaliza por el tipo de labor, y manifiesta que realiza el personal contratado, laborando hasta un

tiempo mayor de lo establecido por las normas pertinentes, desnaturalizando el típico contrato de trabajo por el abuso del empleador hacia el trabajador, situación que se viene dando constantemente en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018, creando de esta forma la inestabilidad laboral en sus trabajadores.

Podemos aseverar que esta forma anómala y desnaturalizada de contratación de personal en esta entidad va traer consecuencias que tendrá que enfrentar la nueva gestión.

“Preocupados por esta situación se decidió emprender el presente estudio de investigación en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018, porque los resultados contribuirán en la gestión organizacional, legal de la entidad pública.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación significativa entre la 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?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Que, relación existe entre existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo Ucayali, 2018?

2. ¿Qué relación existe entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?

3. ¿Qué relación existe entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?



### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la aplicación del derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018

#### **1.3.2. Objetivo específico**

1. Establecer la relación que existe entre existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018
2. Conocer la relación que existe entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores, de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018
3. Conocer la relación existe entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

Es importante describir analizar y explicar, la institución jurídica de la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y el derecho social laboral es decir conocer que es un contrato de locación de servicios, cuál es su origen y la razón de ser de la misma, y como es que siendo un contrato de naturaleza civil, ingresa a la esfera del derecho laboral público, para afectar precisamente la institución del derecho social laboral, que es una rama del derecho social que estudia la relación entre el derecho privado y público, por lo mismo orienta

al respeto de los principio de la relación laboral bajo el contexto del derecho constitucional, principios estos que deben respetarse para no violentar el derecho social de los trabajadores de las instituciones públicas, en tanto en toda relación laboral se debe respetar el derecho de los trabajadores cualquiera sea su modalidad de contratación.

#### **1.4.1. Practica**

La presente investigación resalta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la aplicación en los contratos de trabajo que tiene de resultado la inestabilidad laboral teniendo como efecto acceder a la justicia y acreditar como proceso laboral o constitucional y esclarecer la acción que generar tal conflicto de desnaturalización o también llamado el encubrimiento de la relación laboral sea cualquier tipo de modalidad de contrato.

#### **1.4.2. Metodológica**

Como cada investigación tiene su propia metodología, en el desarrollo de esta investigación se aplicó la metodología de una correlacional, causal y no experimental, el cual nos permitió alcanzar los resultados hoy expuestos y el cual permitirá pueda aplicarse previamente adaptada en otras investigaciones de similar caso.

#### **1.4.3. Social**

La problemática planteada es actual, por lo mismo tendrá un impacto social en los trabajadores de la municipalidad de Manantay, funcionarios y abogados litigantes de la provincia de coronel portillo quiénes serán directamente los autores del cuestionario a realizarse lo cual tengan conocimiento en las implicancias de la desnaturalización en la aplicación del Derecho laboral sobre los contratos de trabajo realizados en el Distrito de Manantay en la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

### **1.5. Delimitaciones del estudio**

#### **1.5.1. Espacial.**

La presente investigación de desarrollo bajo los criterios de la Universidad Privada de Pucallpa, en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018, respecto a la mala praxis o inadecuada aplicación de políticas de contratación de personal en la que nos centraremos en todo el desarrollo de la investigación.

### **1.5.2. Temporal**

El desarrollo de nuestra investigación se realizó en el segundo semestre del año 2018.

### **1.5.3 Social**

Esta investigación se realizó con encuestas que abarcaron al personal masculino y femenino de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018, y se dio mediante la metodología histórica y descriptiva.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Técnica**

En la elaboración de este proyecto de tesis se han considerado todos los elementos necesarios para su desarrollo de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Universidad Privada de Pucallpa. La investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

### **1.6.2. Ambiental**

Debido a su naturaleza de la investigación, correlacional, causal y no experimental netamente académica por los mismos generara el cuestionamiento de la desnaturalización laboral y la aplicación del Derecho laboral, en la Municipalidad Distrital de Manantay en la provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018 que se ubica en la ciudad de Pucallpa.

### **1.6.3. Financiera**

El presupuesto de la investigación y su financiamiento está debidamente garantizada por las investigadoras.

#### **1.6.4. Social**

Se ha logrado construir un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico, para que su colaboración sea lo más pertinente y eficiente posible, siendo ello los asesores y asistentes que coadyuvaran en el desarrollo de la presente tesis.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema.

Es necesario establecer la referencia de otras investigaciones relacionados a nuestra investigación, presentadas a continuación:

#### **A Nivel Internacional**

**Sempere (2009)** en su artículo *“La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”*; “Analiza los contratos temporales definiéndolos como aquellos que las partes incluyen, en el momento de su celebración, previsiones sobre la extinción del negocio jurídico, estableciendo un plazo, término final, condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su terminación” (p. 58).

**Liliana, (2014)** *“Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad”* para obtener el grado en Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales en la Universidad Nacional de Tres de Febrero –Argentina; El objetivo general establecer las normas aplicables a esta especial modalidad de trabajo, conclusiones principales. Los contratos celebrados en el marco de la función público son considerados en el derecho público. (s.p)

**Almada (2016)** *“La protección del Derecho al trabajo (Digno) entre el garantismo y la flexibilidad”* Tesis Doctoral, que nos refiere que; “El derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectadas con las nuevas formas de contratación y el uso de la fuerza del trabajo, entre las que se aprecia contratación por terceros, y los contratos civiles entre otros” (s.p.).

#### **A Nivel nacional**

**More (2018)** “*Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*” tesis de pre-grado, nos indica; El contrato de Locación de Servicios, es una herramienta para beneficio de aquellos que burlan la Ley y derechos laborales, su naturaleza es civil, no existe subordinación del que lo presta, muchos empleadores lo utilizan de manera fraudulenta a fin de no reconocer beneficios laborales, en otras palabras, vulneran la protección frente al despido arbitrario y con ello la estabilidad laboral. (XVII)

**Balbi, (1994)** artículo “*Sindicalismo y Flexibilización del mercado de trabajo en el Perú*”; manifiesta que, se asiste en nuestro país a un profundo cambio orientado a la adecuación de la política de contratación laboral a los requerimientos de la empresa y a sus necesidades productivas; con lo cual, se observa una considerable ampliación de los trabajadores incorporados bajo una diversa gama de modalidades de contratación, generalmente puestos al margen de la negociación colectiva y de la sindicalización. (p.92)

**Bernedo, (1998)** “*La difícil encrucijada sindical peruana*”, refiere; El sindicalismo en el Perú se encuentra sumamente debilitado desde la década de los años 80; crisis que se ha acentuado de manera impresionante en la década de los años 90, a partir del desarrollo del programa liberal y sus efectos negativos sobre la estabilidad laboral. (s.p)

**Arce (2006)** cuaderno de trabajo; “*Estabilidad laboral y contratos temporales*”, en donde realiza un estudio interesante determinando los contratos que son estrictamente temporales (contrato de obra determinada y servicio específico, contrato por necesidades de mercado, contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia) y los contratos temporales desvirtuados -como los denomina- (contrato por inicio o incremento de actividad, contrato por reconversión empresarial y contratos de industrias exportadoras de productos no tradicionales y de zonas francas). (p.13)

**Toyama (2006)** en su artículo "*La contratación temporal, un acertado avance de la jurisprudencia laboral*", realiza un estudio de los contratos temporales, la tendencia y los alcances de la contratación laboral en el Perú, las características y tipología de la contratación temporal. En dicho artículo comenta que con la dación de la Casación N° 1809-2004 (emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema), se ha dejado el criterio que extendía la aplicación del plazo de cinco años para todos los supuestos de contratación temporal (Casación N° 1237-2001-Piura), es decir, si un trabajador laboraba por más de cinco años para una empresa bajo contratos sujetos a modalidad, su contrato se reputaba como de duración indeterminada por cuanto había sido desnaturalizado. Refiere que en la Casación N° 1809-2004, se ha indicado que los contratos de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de obra o servicio específico no pueden tener como parámetro máximo los cinco años sino uno mayor, ocho años. (p.23)

**Dolorier (2006)** artículo "*El plazo máximo de duración de los contratos para obra determinada o servicio específico no podrá exceder los 8 años*" realiza un análisis doctrinal de los contratos sujetos a modalidad señalados en Decreto Supremo N° 003-97-TR; Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el plazo máximo de duración de los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico teniendo en cuenta la Casación N° 1809-2004- Lima, en la cual se establece como precedente que el plazo máximo de duración de los contratos de trabajo de obra determinada o servicio específico, así como sus prórrogas no pueden exceder el plazo máximo de ocho años de duración, en ese caso se convertirán en un contrato a plazo indeterminado. (p.250)

**Ávalos (2006)** artículo "*Duración de los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio específico*", quien menciona que puede verse en la Casación citada anteriormente, que aun cuando la Corte Suprema considera inaplicable el plazo máximo legal de cinco años para la contratación modal, por obra o servicio, apelando a un criterio de razonabilidad establece que el plazo debe considerarse

de ocho años; sólo se emplea el criterio de razonabilidad, lo cual, de plano, no le parece del todo razonable. (p. 31)

### **2.1.3. A Nivel local**

En lo referido al tema a investigar, a nivel local no hemos encontrado tesis que estén relacionados con el mismo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

#### **Evolución histórica del contrato**

“El contrato es entendido como una coincidencia de voluntades, un convenio, mejor dicho, como “el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación patrimonial” (Peralta & Peralta, 2005, p.601).

Según Peralta et al (2005), Las contrataciones se hallan en las sociedades humanas primitivas, por cierto, no con todos sus rasgos determinados.

#### **Locación de servicios**

“Asumió diferentes denominaciones como “arrendamiento de servicios”, “locación de criados u obreros”, “prestación no subordinada de servicios y prestación autónoma de servicios”, regulando todas las relaciones que tuvieran por objeto una actividad determinada no dependiente del empleador” (Peralta & Peralta, 2005, p.601)

“En el Derecho antiguo la forma común de aprovechamiento del trabajo fue la esclavitud, tal es así que en Roma la regulación de las relaciones entre el amo y el esclavo se regulaba por el Código Civil” (Ibídem).

“En el derecho medieval, las instituciones creadas para la regulación de prestación voluntarias de trabajo perdieron inicialmente vigencia debido al acrecentamiento de los fundos y la adquisición de siervos de gleba; pero bajo la influencia del Derecho germánico” (De la Cueva, 1977, p. 5).

## **Concepto**



Deriva del latín *Locatio conductio operarum*, variación de la *locatio conductio* romana, que trata de la prestación de servicios, en virtud de que una parte pone sus servicios a disposición de otra temporalmente, recibiendo en contraprestación el pago de una merced. Identificándose con el arrendamiento de servicios que inicialmente se designaba tanto para referirse a las cosas como a los esclavos. (Peralta, & Peralta, 2005, p. 603)

“La locación de servicios es una variedad de la locación y conducción, por el cual el locador se obliga a trabajar o a prestar ciertos servicios en favor del locatario por el pago de un precio”

Sánchez (2005), define al contrato de locación de servicios como: “un contrato de naturaleza civil, el cual se caracteriza porque no existen los dos elementos constitutivos esenciales de un contrato de trabajo que son dependencia y ajenidad” (s.p.)

Código Civil, (1984), Considera al contrato de Locación de Servicios como la primera de las cinco modalidades del género "prestación de Servicios", ocupándose de él en el Capítulo segundo del Título IX (Artículo 1764º al 1770º)

El artículo 1764º del Código Civil p (1984) los define así: "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".

## **Naturaleza jurídica**

Se ha esbozado a través del tiempo criterios que tienen como común denominador la búsqueda de una figura contractual autónoma o similar para basar o fundar su existencia en el criterio de una locación de cosas. (Peralta, & Peralta, 2005, p. 605)

### **Analogías y diferencias**

#### **Con el arrendamiento**

“Se asemejan por su origen también por sus características comunes, Tienen una misma razón en el Derecho romano (*locatio conductio res, operarum y operis*), que se efectuaba recibiendo como contraprestación el pago de una merced” (merces). (Ibídem).

#### **Con el contrato de trabajo**

“En atención al objeto de la prestación y la contra prestación dineraria, siendo sustancialmente diferentes, el contrato de trabajo pertenece al derecho laboral o del trabajo y está regido por la legislación laboral y la locación por el código civil” (Ibídem)

La desnaturalización del derecho laboral se viene manifestando en todas las empresas privadas y las instituciones públicas del mundo (con algunas excepciones) y propiamente del Perú, tiene un afán preconcebido, el cual es, el de minimizar los gastos en sus salarios de la población laboral que viene a constituir la parte más débil, es en esa razón que existen instituciones supranacionales que vigilan constantemente el actuar de los empleadores frente a los trabajadores. , en esa razón muchos juristas en la especialidad del derecho laboral en un afán de converger entre empleadores y trabajadores plasman sus criterios en libros, investigaciones revistas entre otros.

### **2.2.2. Bases conceptuales**

## **Variable desnaturalización del contrato de locación de servicios**

“Es aquel negocio jurídico con cobertura que evita la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía” (Sanguinetti 2000, p. 15).

El Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales, señalándose estos criterios, detallándose de la forma siguiente:

### **2.2.3. Dimensiones**

#### **a) Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad**

##### **Relación laboral entre empleador y trabajador**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, (2003) alude: “Es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, el empleado «el trabajador», y el «empleador», proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (p.3)

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

Según Montoya (2019) “El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad” (s.p)

El Tribunal Constitucional en la STC 18-2016-PA/TC, (fj 6), señala lo siguiente:

Se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo, porque de ser así, el demandante

solo podía ser despedido por causa justa prevista 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.*

El principio de primacía de la realidad es uno de los principios que son invocados por los demandantes al momento de señalar que su contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado. Esto porque dicho principio señala una interpretación adecuada a favor del trabajador, esto es, que si el demandante suscribió un contrato civil con su empleador, pero en la realidad de los hechos no fue así, es decir que el demandante en todo el tiempo que prestó sus servicios se encontró subordinado a su empleador, sea por diversos hechos que llegue a concluir la desnaturalización de su contrato.

#### **b) Rasgos de laboralidad**

De la misma forma, el *Tribunal Constitucional* en la sentencia antes referida señala que debe determinarse si existieron rasgos de laboralidad, en esta ocasión las detalló en el fundamento jurídico 7, de la siguiente manera:

Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como

las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y salud.

Al respecto, el Tribunal Constitucional al establecer los rasgos de laboralidad deduce los criterios que debe observarse para determinar si en los hechos el demandante presentaba rasgos de laboralidad.

El hecho de que el locador se encuentre sujeto a un horario de trabajo para la prestación de su servicio, es decir que se le haga un control de ingreso y salida de su centro de trabajo; que al locador se le haya otorgado materiales para la prestación de su servicio; que el locador perciba una remuneración mensual; o que al locador se le haya reconocido beneficios laborales, serían los rasgos de laboralidad que determinarían que su contrato de locación de servicios se encuentre desnaturalizado.

**c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo**

Así mismo, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República indicó en la Casación 18623-2015, Huánuco. Seguido por Luis Enrique Pinchi Aquino, donde en su fundamento jurídico 6 señala sobre la acreditación de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo:

Se tiene que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual 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, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Siendo ello así, esta acreditación sucede cuando el locador ofrece los medios probatorios idóneos que hagan evidente que durante la prestación de su servicio se encontraba subordinado al comitente, contraposición directa a lo establecido en el artículo 1764 del Código Civil que señala que el locador no se encuentra subordinado a su comitente

#### **2.2.4. Indicadores**

- **Contrato verbal o escrito**

Es una manifestación de voluntad de las partes para crear, regular derechos y obligaciones estas pueden ser verbales o escritos

- **Los hechos priman - hecho contrastado de la realidad**

Lo que sucede en la realidad priman sobre los documentos

- **Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada**

El trabajo que realiza el trabajador se encuentra dentro de las actividades de la institución de la contratante,

- **Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales**

El contratado observa un horario de trabajo, le suministran las herramientas, incluido le asignan material de trabajo, papeles, útiles de escritorio, y cobra una remuneraciones constantes y permanente en el mismo monto.

- **prestación personal,**
- **subordinación y**
- **Remuneración**

Se entiende como la afectación a la norma jurídica, el artículo 4 del TUO del DL 728 establece: «Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado».

Catacora (2016), en la actividad laboral uno de los temas que más se analiza por su incidencia, es el despido de los trabajadores por parte de la patronal, produciéndose la ruptura de las relaciones laborales entre las partes. Al respecto, no nos olvidemos que el inicio del derecho laboral, desde el punto de vista formal, lo constituye el contrato.

Catacora (2016), El artículo 22 de la Constitución declara que el trabajo es un derecho y un deber. Como derecho constituye la manifestación concreta de la libertad que engarza con el principio de la dignidad de la persona. El trabajo debe entenderse como la realización y promoción del ser humano en el desarrollo de su actividad. En cuanto deber el trabajo obliga a procurarse el sustento mediante actividades lícitas que contribuyan al desarrollo de la sociedad es por eso que el mencionado articulado lo reconoce como base del bienestar social y un medio de realización del trabajador. (s.p)

Toyama (2008), no basta solo con invocar en el contrato de trabajo sujeto a modalidad la causa en que sustenta, sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal” en este aspecto el autor refiere que una de las formas de desnaturalizar el contrato laboral también sucede en el ámbito laboral privado, tratando de simular un modalidad de contrato por otra a efectos de beneficiarse el empleador, todas esta maniobras temerarias conducen a un fin, la de aminorar sus gastos a costa de la parte más débil.

Jara (2018), Concluye que a veces se incurre en errores cuando se señala que esta subordinación o esta desigualdad en esta relación jurídica laboral es únicamente de tipo económico o porque el empleador cuenta con las maquinas, los insumos, es el dueño de la empresa, y el pobre trabajador tiene solo su fuerza de trabajo. Incluso el trabajador podría estar en una posición económica más favorable que el propio empleador, entonces esa desigualdad no es una desigualdad económica sino de tipo jurídica. El requisito para que exista una relación laboral es la subordinación”

Jara (2018), en nuestro ordenamiento se utiliza desnaturalización de contrato para todos estos supuestos. Es decir, para el contrato válido que se

*desnaturaliza en el trayecto y para el contrato que nace ya desnaturalizado, ya sea porque se emplea una contratación irregular, o se usa un contrato a plazo fijo o un contrato modal, pero sin cumplir los requisitos.*

Arce, (2006) concluye que, para empezar a nuestro juicio, las formas de incumplimiento de los límites sustantivos de la contratación temporal puede ser de dos tipos., de un lado, el incumplimiento puede ocurrir por la inexistencia de contrato escrito, en cuyo caso se estará ante contratos tácitos, o verbales, o por consignar la causa de manera defectuosa, es decir no se expresa la causa formalmente o se hace de modo ambiguo u oscuro, de otro lado, el incumplimiento puede darse a pesar de la existencia de contrato de trabajo escrito, por el desajuste entre el objeto del contrato escrito y ejecución de la prestación de servicios. (p. 31)

Arce (2006), Cuando el empresario requiere al trabajador contratado temporalmente para que cumpla labores distintas a las estipuladas en el contrato, se produce evidentemente un incumplimiento de los límites sustantivos” de esta definición plasmada por el autor se puede apreciar claramente la desnaturalización de las normas laborales, el hecho está en identificar si es que el empleador lo hace con un fin preconcebido y temerario o tan solo para salvar su responsabilidad y cumplir con su objetivo, sin embargo ninguna de los supuestos justifican, materializándose este hecho en desnaturalizado.

Finalmente, todos estos hechos conllevan a abusos de los empleadores con respecto a los trabajadores y por ende a perjuicio económico de los últimos. Sin embargo, la norma laboral por su condición de tuitiva ampara a la parte más débil (el trabajador) con criterios coherentes tales como el principio de la primacía de la realidad, que en su esencia constituye una herramienta relevante para resarcir el abuso del derecho, esto consiste que cuando existiese una discordia entre lo sucedido en la práctica respecto en lo que se plasmó en un documento lo primero se considerara válido.



### **2.2.3. Bases teóricas del derecho social laboral**

#### **¿Qué es el derecho social?**

“Que, desde la antigüedad en Grecia, el Imperio romano y otras civilizaciones, se habían introducido figuras legales al respecto; los derechos sociales se remontan a la Revolución francesa, emergiendo la ciudadanía asignándole derechos y obligaciones” (UNHCR ACNUR , 2016).

La gran mayoría de las constituciones que se redactaron a finales del siglo XVIII y principios del XIX incluyen algunos de los derechos sociales básicos, aunque aún faltaba un largo recorrido para su reconocimiento e institucionalización. No fue hasta los inicios del siglo XX, tras la Primera Guerra Mundial, cuando se logró un cierto consenso sobre la importancia de estos derechos y su alcance. (Ibidem, 2016, séptimo párrafo).

Finalmente, todos estos avances sirvieron como base para el reconocimiento de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales que se incluyeron en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. (Ibidem, 2016, noveno párrafo).

Los Derechos Sociales, son documentos de la Organización de las Naciones Unidas, referidos a: “Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio sobre la Política del Empleo y la Declaración acerca del Progreso y el Desarrollo en lo Social” (Rodríguez, 2013).

#### **Origen y evolución del derecho laboral**

El derecho al trabajo surge en Europa en el siglo XVIII, producto de los conflictos sociales que se experimentaban en este continente, los que se replicaron en Latinoamérica varios años después (Bozá 2004)

“La rama del derecho que regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral”. “Conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.

## **Derecho social**

“Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan principios y procedimientos a favor de las personas, grupos y sectores, económicamente débiles, para su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo” (Mendieta & Núñez 1967, p.66.67).

Landa (2014) nos refiere: “Nuestra Constitución Política reconoce la gama de derechos fundamentales “sociales” referidos los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo (p.221).

Continúa Landa (2014) precisando: “Estos derechos laborales cobran especial importancia en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, pues son un medio importante para lograr el bienestar y el desarrollo de las personas, garantizando así las condiciones dignas de existencia” (Ibídem p.221).

## **Etimología de ‘trabajo’**

“*Trabajo* viene del latín *tripalium*, que significaba literalmente ‘tres palos’ y era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo” (Bustos, 2020).

“En el mundo antiguo y las comunidades primitivas no existe un término de *trabajo* con el que englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades” (Alvarez, 2019, primer párrafo)

Según Álvarez (2019), en el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad *crematística* que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero".

Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho *fin* no se podía restringir a la *utilidad* de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "*Buscar en toda la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas*". (segundo párrafo)

### **Evolución (etapas) del derecho del trabajo**

Desde su desprendimiento del Derecho Civil, el proceso evolutivo que ha conocido el Derecho del Trabajo se produjo entre los siglos XIX y XX. La doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: (i) La primera llamada “de la prohibición”; (ii) luego una “de tolerancia”; y, finalmente, (iii) una de “reconocimiento” (Boza, 2014, pág. 19)

#### **A. La prohibición**

“Tiene como actores a los primeros sindicatos, organizaciones de trabajadores –constituidos en defensa de los intereses de los trabajadores– y al Estado liberal, el cual consolidó su propia legitimidad sobre la base de la soberanía o monopolización del poder” (Ibídem).

#### **B. La tolerancia**

“Debido a la presión evidente ejercida por los sindicatos, en algún momento, o por el arraigo democrático de algunos Estados, esta cesó y se suprimieron las sanciones sobre los sindicatos. Sin embargo, distaba de aceptar las manifestaciones sindicales” (Ibídem)

#### **C. El Reconocimiento**

Llegado el momento, el Estado empezó a intervenir decididamente en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales. Los primeros

derechos laborales en reconocerse fueron precisamente: “(i) La jornada mínima; (ii) el goce del salario; y (iii) la prevención y reacción frente accidentes de trabajo”. “En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, el Estado empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales” (Ibídem).

### **La Evolución del derecho del Trabajo en el Perú**

El surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo, se ubica en la Europa de los siglos XVIII hasta el siglo XX, “estos procesos sociales experimentados, dieron origen a la formación del Derecho del Trabajo, los que se replicaron en Latinoamérica varios años después, siendo estas algunas características diferenciadoras para la evolución del Derecho del Trabajo en el Perú” (ibídem p.23).

### **La formación de una legislación laboral en el Perú republicano**

El Perú del siglo XIX empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos, en los cuales los trabajadores exigían mejoras en las condiciones donde prestaban servicios. El trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, bajo la regulación del contrato de locación de servicios, aplicada para el servicio prestado por los trabajadores (p.24).

A inicios del siglo XX el Estado peruano empieza a intervenir progresivamente en las relaciones laborales mediante su actividad legislativa. La legislación entonces aborda el tema de los accidentes de trabajo, que estaban causando índices de mortalidad muy altos. Siguiendo a la Ley de Accidentes de Trabajo de España de 1900, se aprobó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, Ley 1378, del 24 de enero de 1911. Para esa época, ya existían algunas normas sectoriales que se ocupaban de brindar ciertos beneficios para los trabajadores comprendidos dentro de ciertas actividades. (Citado en Ulloa Millares p.25 y siguientes).

## **Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral.**

“Son posiciones claras y evidentes, no susceptibles de demostración, sobre la cual se funda determinada valoración de justicia de una sociedad y se construyen las instituciones del derecho e informa el contenido de las normas jurídicas de un Estado” (Machicado, 2017).

### **Principios del derecho laboral**

1. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (Constitucion Politica del Perú, 1993, art. 26)

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Constitucion Politica del Perú, 1993)

#### **2.2.4. Marco teórico conceptual del derecho social laboral (dimensiones)**

**Protección y fomento del empleo** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (Constitucion Politica del Perú, 1993, art. 22)

#### **El Estado y el Trabajo**

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (Constitucion Politica del Perú, 1993, art. 23)

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está

obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitucion Politica del Perú, 1993)

### **Derechos del trabajador**

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (Constitucion Politica del Perú, 1993)

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

#### **2.2.5. Indicadores**

- **El derecho de acceder a un puesto de trabajo**

“Supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo” (Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01124-2001-AA, 2011). Según la Constitución Política de (1993) “Toda persona tiene derecho: A trabajar libremente, con sujeción a ley” (Artículo 2, inciso 15) No debe ser confundido con el derecho a la libertad de trabajo.

- **Derecho a no ser despedido sino por causa justa**

El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (Expediente 05650-2009-AA/TC).

- **Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo**

El trabajo es objeto de la primera, en forma prioritaria para el Estado; la protección se encamina sólo a los débiles o a los que atraviesan por situaciones especiales: la madre trabajadora, el menor, el impedido

- **Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento**

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

- **Remuneración equitativa y suficiente**

"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual"

- **Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales**

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Desnaturalización del contrato de locación de servicios.** "Negocio jurídico con cobertura que evita la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; disimulando la subordinación una de autonomía" (Sanguineti 2000, p. 15).
- **Derecho social.** "Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan principios y procedimientos a favor de las personas, dentro de un orden justo" (Mendieta & Núñez 1967, p.66.67).
- **Derechos del trabajador.** "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Constitucion Política del Perú, 1993).
- **Contrato civil.** "El contrato es definido en el artículo 1351 como: "el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial" (Código Civil 1984).
- **Contrato de locación de servicios.** "Prestación no subordinada de servicios y prestación autónoma de servicios", regulando todas las relaciones que tuvieran por objeto una actividad determinada no dependiente del empleador" (Peralta & Peralta, 2005, p.601).

- **Derecho social laboral.** “Conjunto de normas y principios que regulan las actividades sociales entre trabajador y empleador (Machicado 2017).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

1. Existe relación entre la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018.
2. Existe relación entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018.
3. Existe relación directa entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

#### **Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios**

“Es aquel negocio jurídico con cobertura que evita la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía” (Sanguinetti 2000, p. 15).



## **Derecho social laboral**

**Es el derecho** La estabilidad laboral, trae consigo la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. En cambio, la percepción de inestabilidad laboral es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005).

### **2.5.2. Definición operacional de la variable**

#### **Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios**

Contempla los siguientes aspectos:

1. Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad
2. Rasgos de laboralidad
3. Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.

#### **Derecho Social laboral**

Contempla los siguientes aspectos:

1. Protección y fomento del empleo
2. El estado y el Trabajo
3. Derechos del trabajador

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

#### Variable 1: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad	-Contrato verbal o escrito  - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad	1	Relación empleador y trabajador	Deficiente Adecuado Óptimo
		2	Contrato verbal o escrito	
		3	Los hechos priman sobre los documentos	
		4	Preferencias ocurrido en la realidad	
Rasgos de laboralidad	Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada	5	Control sobre la prestación que se ejecuta	
		6	Estructura organizacional de la emplazada;	
	Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales	7	Prestación ejecutada dentro de un horario determinado; herramientas, cierta duración y continuidad	
		8	prestación de herramientas cierta duración y continuidad; por la labor que realiza y reconocimiento de derechos laborales	
Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	-prestación personal, -subordinación y -Remuneración	9	Acredita los elementos característicos del contrato de trabajo	
		10	Prestación personal del trabajo	
		11	Existe subordinación del trabajo a realizar	
		12	La remuneración mensual es siempre la misma	

## Variable 2: Derecho social laboral

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Protección y fomento del empleo	El derecho de acceder a un puesto de trabajo	13	El trabajo es un deber	Deficiente Adecuado Óptimo
		14	Bienestar social y realización de la persona	
	Derecho a no ser despedido sino por causa justa	15	No ser despedido sin causa justa	
		16	No hay despido sin proceso y causa justa	
El estado y el Trabajo	Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo	17	Tutela el derecho de la madre y el menor	
		18	No discriminación, razón de sexo, razón religión u opinión	
	Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento	19	La relación laboral no limita el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador	
		20	La condición más beneficiosa del trabajador	
Derechos del trabajador	Remuneración equitativa y suficiente	21	Remuneración equitativa y suficiente	
		22	Procura para su familia el bienestar material y espiritual	
	Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales	23	La prioridad en el pago de las remuneraciones	
		24	La remuneración y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador	

## **CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Diseño de la investigación**

Según su clasificación la presente investigación es básica; La investigación es básica, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), puesto que, a través del estudio básico, se tratan al nivel teórico y tal como se ocurren los fenómenos en la realidad concreta. (p.92)

“Es básica por que busca conocer un determinado tema, tiene como problema la falta de un conocimiento, se aplica en las ciencias sociales, procura la acumulación del conocimiento, profundizando en el descubrimiento de nuevos fenómenos, nuevos hechos y teorías” (Sanchez, 2019, p. 130)

Según Carruteiro (2014), “La investigación básica atendiendo a su finalidad, busca mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, es el fundamento de otras investigaciones, cumple con dos oficios principales de la investigación; conocer y explicar” (p.177).

Al respecto de la investigación explicativa, Sánchez (2019), alude que: “Este nivel de investigación por lo general es experimental y explica el fenómeno, sin embargo, en el enfoque cualitativo la explicación de la relación causal se realiza mediante la justificación de las categorías por medio de la lógica” (Sánchez 2019, p.140).

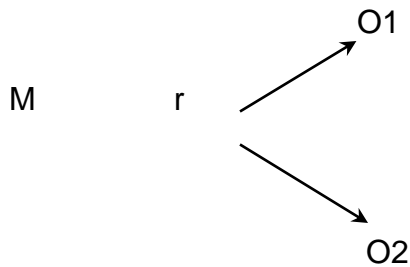
Continua Sánchez, (2019) “La investigación al responder por la causa de los eventos de los fenómenos físicos o sociales, su interés es centrarse por qué ocurre

el fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o porque se relaciona dos o más variables” (citado en Hernández, Fernández & Baptista 2014, p.95), el nivel relacional incluye al nivel explicativo existiendo entre ellos una relación de género a especie, pues el nivel de relacional incluye además a los estudios comparativos y los correlacionales.( p.140)

Para Aranzamendi (2015) “La investigación básica o teórica busca hacer aportes teóricos al derecho o crear conceptos que desarrollan un sistema o rama jurídica” (p.85).

El tipo de diseño de la investigación corresponde a la jurídica descriptiva, en tanto describe las partes y rasgos esenciales de fenómeno factico o formales del Derecho. Dual diseño correlacional causal y no experimental, son aquellos diseños en donde no se manipulan las variables de una manera intencionada y no se consideran grupos de control y experimental, solamente se analizan y se estudian los fenómenos del contexto tal como se observan luego de haber ocurrido (Carrasco, 2014, p.71).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores, abogados litigantes y funcionarios públicos

O1: informalidad laboral

O2: falta de control del ente fiscalizador

r: Relación

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, tienen una determinada característica para ser estudiada "La población objetiva, está constituido por personas, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (Pineda et al 1994:108). La población total laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali-2018, es de 433 trabajadores de todas las modalidades contractuales.

### 3.2.2. Muestra

La muestra está constituida por una porción del público objetivo al cual estamos investigando, donde han sido seleccionados de acuerdo a la característica para el desarrollo de la tesis. Se seleccionó al azar, generalmente con el propósito de inferir tales características a toda la población. Teniendo como muestra 150 trabajadores distribuidos proporcionalmente.

Formula básica:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{e^2}$$

Formula ajustada:

$$n^1 = \frac{n}{1 + \frac{(n-1)}{N}}$$

Donde:

- N = 433 Tamaño de muestra
- Z = 1.96 (95 % del nivel de confianza)
- P = 0.5 variabilidad, por tanto, q = 0,5
- Q = 0.5
- e = 5% (0,05 margen de error)
- n = Tamaño de la muestra

Remplazando los datos obtenemos que el tamaño de la muestra es 150 individuos necesarios para realizar la inferencia estadística:

Formula básica:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{e^2}$$

$$n = 150$$

Formula ajustada:

$$n' = \frac{n}{1 + \frac{(n-1)}{N}}$$

$$n = 150$$

### 3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según, Sánchez y Reyes (2015) El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr la obtención de información. Las técnicas son los medios por los cuales se procederá a recoger la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la Investigación. (p. 119)

Se recopiló la información mediante una encuesta, a través de un cuestionario. El cuestionario fue validado por dos expertos, abogados en la materia de derecho laboral y procesal laboral, con amplia trayectoria en el desarrollo del campo del trabajo en defensa de los trabajadores en colectivo e individual.

La información ha sido obtenida mediante la aplicación del cuestionario, donde se emplea ambas variables.

Este cuestionario será de forma anónima, el cual consta de 24 preguntas y estos tienen las siguientes alternativas:

- Deficiente
- Adecuado
- Óptimo

**Tabla 1***Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

DIMENSIÓN	Distribución del Cuestionario	
	Ítems	Total
Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.	1, 2, 3, 4	4
Rasgos de laboralidad.	5, 6, 7, 8	4
Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	9, 10, 11, 12	4
	<b>Total de Ítems:</b>	<b>12</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

Para evaluar las dimensiones del cuestionario y la Variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios, se establece los siguientes niveles:

**Tabla 2:** *Valoración para las dimensiones de la Variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

DIMENSIÓN	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
Rasgos de laboralidad.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
	<b>Total</b>		<b>12</b>



**Tabla 3***Tabla de especificaciones del Cuestionario y la Variable Derecho social laboral*

DIMENSIÓN	Distribución del Cuestionario	
	Ítems	Total
Protección y fomento del empleo.	13, 14, 15, 16	4
El estado y el Trabajo.	17, 18, 19, 20	4
Derechos del trabajador.	21, 22, 23, 24	4
	<b>Total de Ítems:</b>	<b>12</b>

Para evaluar las dimensiones del cuestionario y la Variable Derecho social laboral Eficaz, se establece los siguientes niveles:

**Tabla 4:** *Valoración para las dimensiones de la Variable Derecho social laboral*

DIMENSIÓN	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
Protección y fomento del empleo.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
El estado y el Trabajo.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
Derechos del trabajador.	Deficiente	[4 – 12]	4
	Adecuado	[13 – 16]	
	Óptimo	[17 – 20]	
		<b>Total</b>	<b>12</b>

Los cuestionarios utilizan la escala de Likert, y adicional a ello se validó mediante juicios de expertos.

### Confiabilidad de los instrumentos:

Para calcular la confiabilidad del cuestionario, se tomó en cuenta la diversidad de alternativas que tienen y se aplicará el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach para cada variable, los cuales fueron tomados con la totalidad de la muestra que es de 150 personas conformadas por los trabajadores de la Municipalidad que fueron distribuidos de manera proporcional.

**Tabla 5:**

*Variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	12

*Fuente: SPSS Versión: 25*

**Tabla 6:**

*Elemento de la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg01	42,38	21,848	,482	,801
Preg02	42,24	22,828	,443	,804
Preg03	42,15	23,057	,375	,810
Preg04	42,38	22,841	,412	,807
Preg05	42,33	22,358	,495	,800
Preg06	42,38	21,902	,517	,798
Preg07	42,19	21,701	,562	,794
Preg08	42,31	22,885	,350	,813
Preg09	42,39	22,145	,486	,801
Preg10	42,19	22,663	,465	,803
Preg11	42,25	22,442	,485	,801
Preg12	42,28	22,042	,525	,797

*Fuente: SPSS Versión: 25*

## Confiabilidad para la Variable: Derecho social laboral

**Tabla 7:**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Derecho social laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	12

Fuente: SPSS Versión: 25

**Tabla 8**

*Estadísticas del total del elemento de la variable Derecho social laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg13	42,50	21,822	,527	,810
Preg14	42,47	21,794	,496	,813
Preg15	42,40	21,960	,492	,813
Preg16	42,53	21,539	,490	,813
Preg17	42,49	22,010	,509	,812
Preg18	42,43	22,073	,537	,810
Preg19	42,41	21,679	,532	,810
Preg20	42,46	22,465	,411	,820
Preg21	42,45	22,169	,491	,813
Preg22	42,46	22,317	,464	,815
Preg23	42,39	22,576	,429	,818
Preg24	42,37	22,786	,405	,820

Fuente: SPSS Versión: 25

Se llegó a encontrar para la variable: Desnaturalización del contrato de locación de servicios el valor de: 0,816 y para la variable: Derecho social laboral el valor de: 0,827, según el alfa de Cronbach el coeficiente para ambos cuestionarios es buena.

En esta investigación se aplicarán, las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos:

**a) Técnica: Observación.**

Instrumentos: fichas, registros anecdóticos, grabaciones, fotografías.

**b) Técnica de Encuesta:** Para recabar información y opiniones de los fiscales penales respecto a la problemática planteada,

Instrumento: Cuestionario.

**c) Técnica de Entrevista:** Se utilizó para recabar información de un psicólogo respecto al problema planteado.

Instrumento: Pliego de preguntas.

### **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.**

En esta investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

- Aplicación de Cuestionario.
- Evaluación de las actividades desarrollada.
- Fichas técnicas de estadística.
- Fichaje durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

### **3.5. Técnica para el procesamiento de la información**

Estadística Inferencial: Para el presente proyecto se utilizará regresión lineal simple y el coeficiente de correlación de Pearson. Para el procesamiento de la data se utilizará el software SPSS y Microsoft Office Excel.

- Se aplicará el procesador Statistical Package of social Sciencies
- SPSS Versión 25.
- Análisis e interpretación de datos: chi cuadrada.
- Zotero
- Normas APA sexta edición

En el capítulo de Análisis y Discusión de Resultados se dará a conocer los resultados que se obtuvo, estos a su vez se dividen en dos partes; en la primera se describe los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario y en la segunda parte se comprobaba las hipótesis planteadas; estos procedimientos se realizó mediante Microsoft Office Excel y SPSS versión 25.

### **Análisis de la Variable: Desnaturalización del contrato de locación de servicios.**

**Tabla 9:** Análisis de la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios.

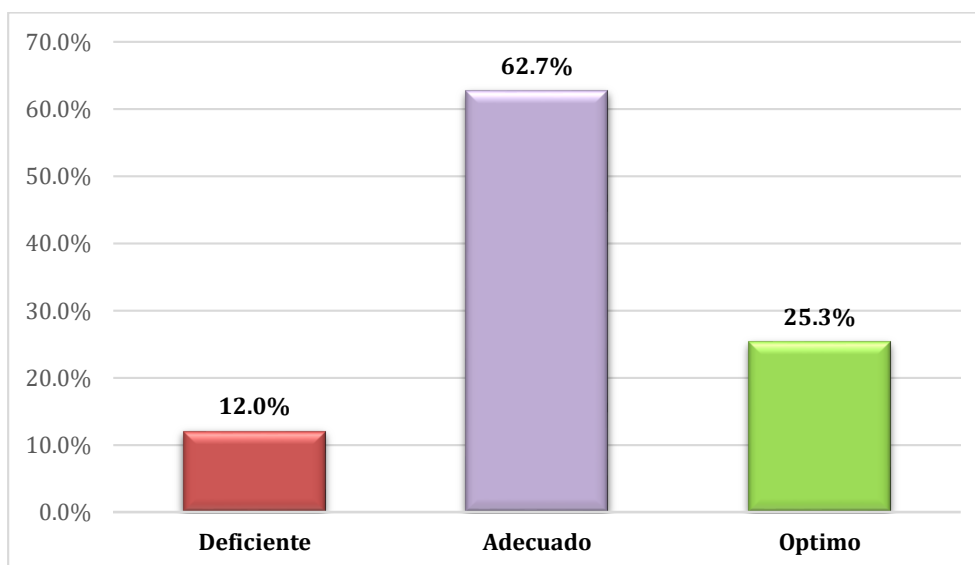
Nivel	fi	%
Deficiente	18	12.0%
Adecuado	94	62.7%
Optimo	38	25.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel*

### **Interpretación:**

En la tabla 09 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 12% en el nivel Deficiente o que no se tiene un control en la prestación en la estructura organizacional de la empleada. En el nivel Adecuado tenemos un 62,7% el cual nos indica que se da un contrato verbal o escrito. Y un 25,3% en el nivel Óptimo, o que se acredita los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.

**Figura 1:**



*Análisis de la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios.*

### **Análisis de la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.**

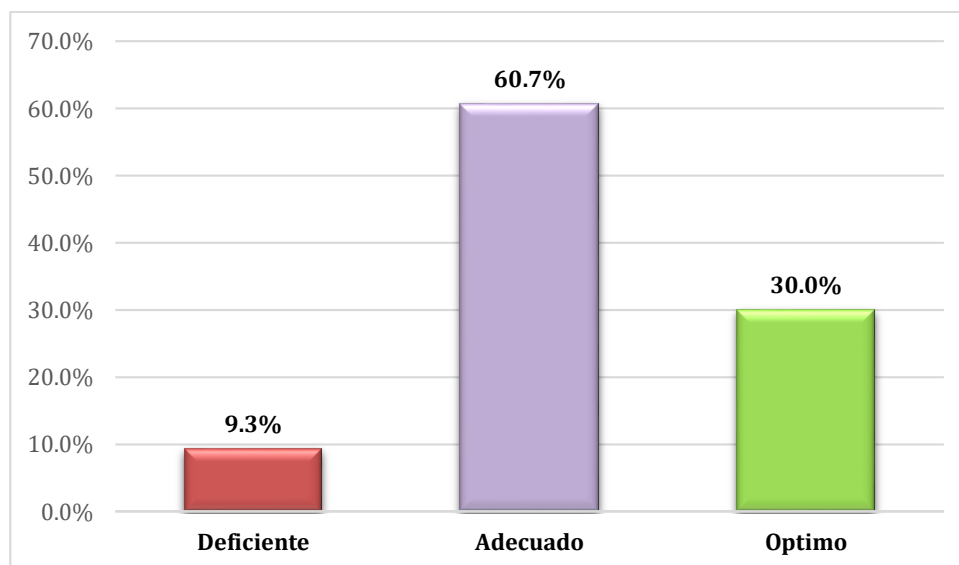
**Tabla 10:** *Análisis de la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.*

Nivel	fi	%
Deficiente	14	9.3%
Adecuado	91	60.7%
Optimo	45	30.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel*

### **Interpretación:**

En la tabla 10 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 9,3% en el nivel Deficiente o que no se tiene una relación laboral entre el empleador y el trabajador. En el nivel Adecuado tenemos un 60,7% el cual nos indica que los hechos priman sobre los documentos. Y un 30% en el nivel Óptimo, o que se prefiere siempre lo que haya ocurrido en la realidad.



**Figura 2:** Análisis de la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### Análisis de la dimensión Rasgos de laboralidad.

**Tabla 11:** Análisis de la dimensión Rasgos de laboralidad.

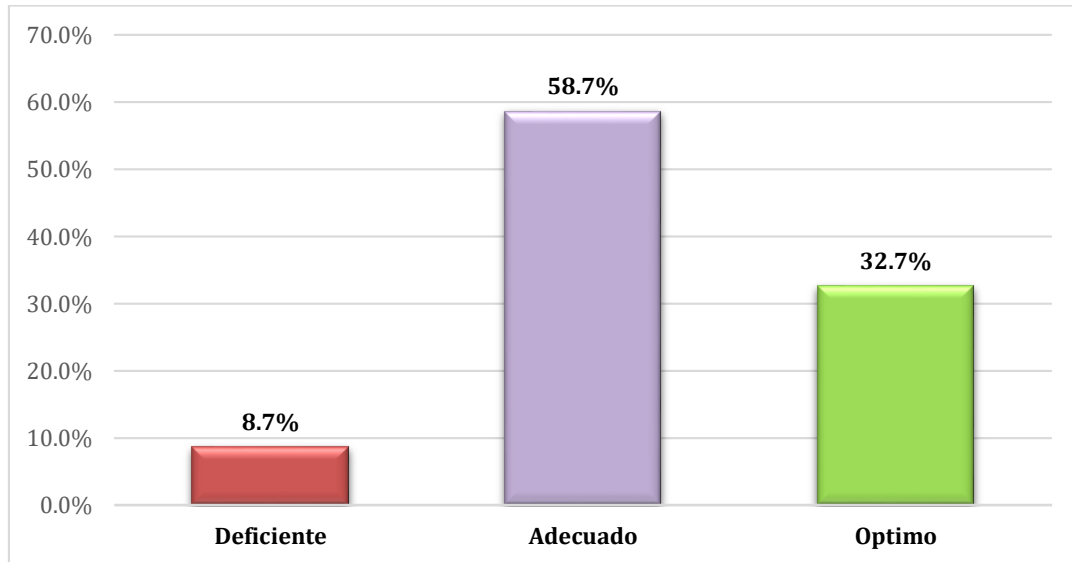
Nivel	fi	%
• Deficiente	13	8.7%
• Adecuado	88	58.7%
Optimo	49	32.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### Interpretación:

En la tabla 11 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 8,7% en el nivel Deficiente o que no se tiene un control sobre la prestación que se ejecuta. En el nivel Adecuado tenemos un 58,7% el cual nos indica que si existe una integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada. Y un 30% en el nivel Óptimo, o que se da la prestación ejecutada dentro de un horario determinado; herramientas, con cierta duración y continuidad.

**Figura 3:**



*Análisis de la dimensión Rasgos de laboralidad.*

**Análisis de la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.**

**Tabla 12:** *Análisis de la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.*

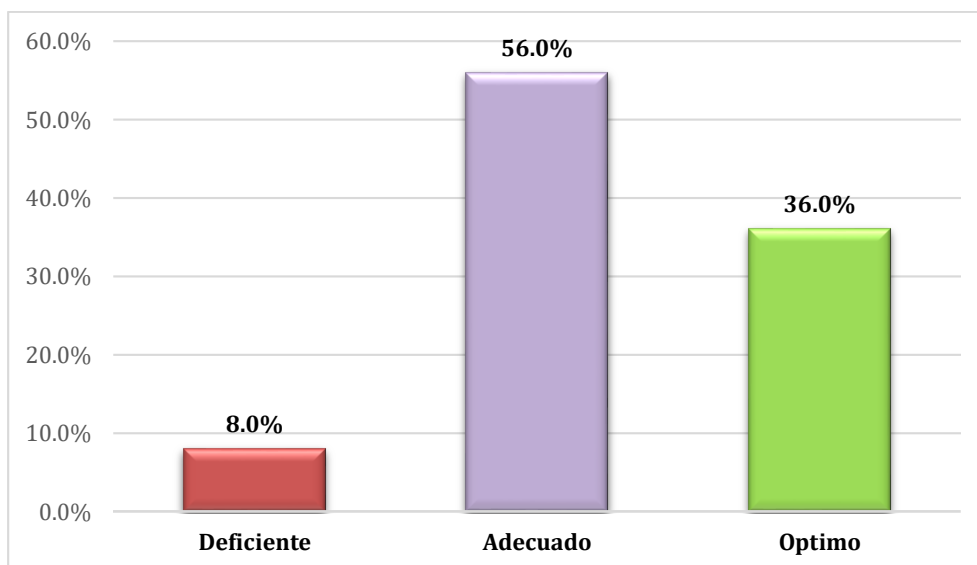
Nivel	fi	%
Deficiente	12	8.0%
Adecuado	84	56.0%
Optimo	54	36.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel*

**Interpretación:**

En la tabla 12 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 8% en el nivel Deficiente o que no se acredita los elementos característicos del contrato de trabajo. En el nivel Adecuado tenemos un 56% el cual nos indica que si se da prestación personal del trabajo. Y un 36% en el nivel Óptimo, o que la remuneración mensual es siempre la misma.





**Figura 4:** Análisis de la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

#### Análisis de la Variable Derecho social laboral.

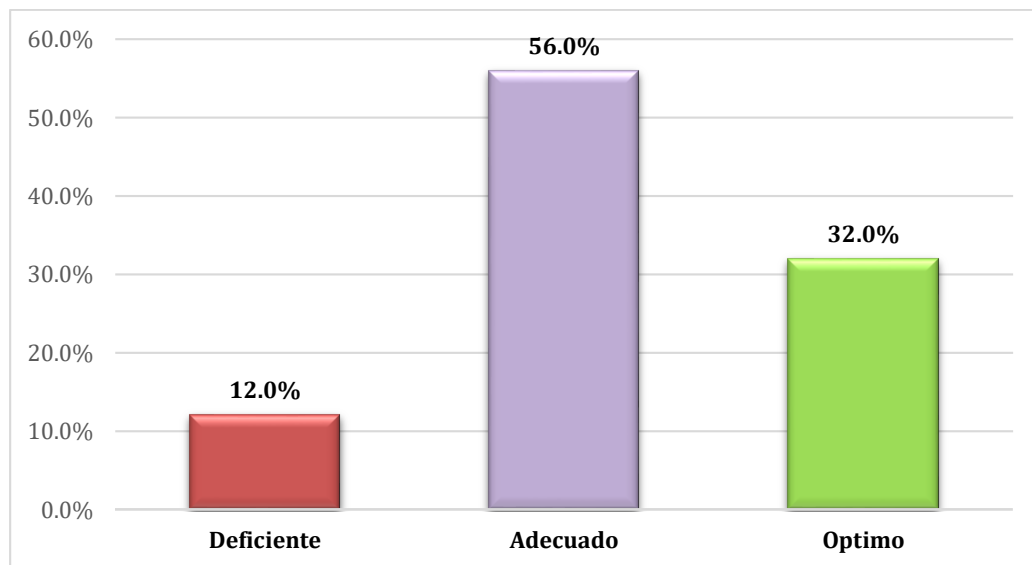
**Tabla 13:** Análisis de la variable Derecho social laboral.

Nivel	fi	%
Deficiente	18	12.0%
Adecuado	84	56.0%
Optimo	48	32.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

#### Interpretación:

En la tabla 13 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 12% en el nivel Deficiente o que se da un despido sin causa justa. En el nivel Adecuado tenemos un 56% el cual nos indica que, si se protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo. Y un 32% en el nivel Óptimo, o que se da una remuneración equitativa y suficiente.



**Figura 5:** Análisis de la variable Derecho social laboral.  
Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### Análisis de la dimensión Protección y fomento del empleo.

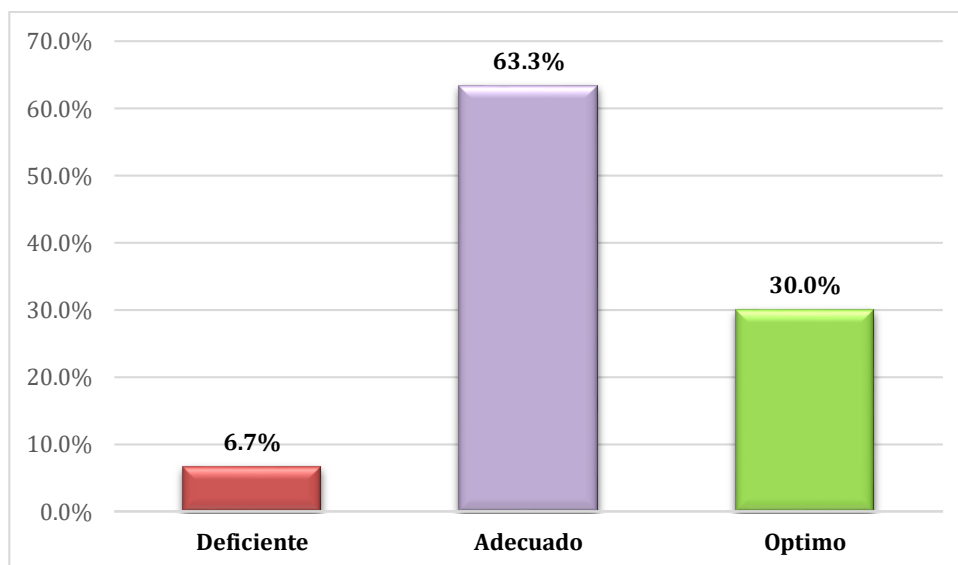
**Tabla 14:** Análisis de la dimensión Protección y fomento del empleo.

Nivel	fi	%
Deficiente	10	6.7%
Adecuado	95	63.3%
Optimo	45	30.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

#### Interpretación:

En la tabla 14 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 6,7% en el nivel Deficiente donde se despiden sin proceso y causa justa. En el nivel Adecuado tenemos un 63,3% el cual se tiene presente que el trabajo es un deber. Y un 30% en el nivel Óptimo, se tiene presente que es un derecho acceder a un puesto de trabajo.



**Figura 6:** Análisis de la dimensión Protección y fomento del empleo.  
Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### Análisis de la dimensión El estado y el Trabajo.

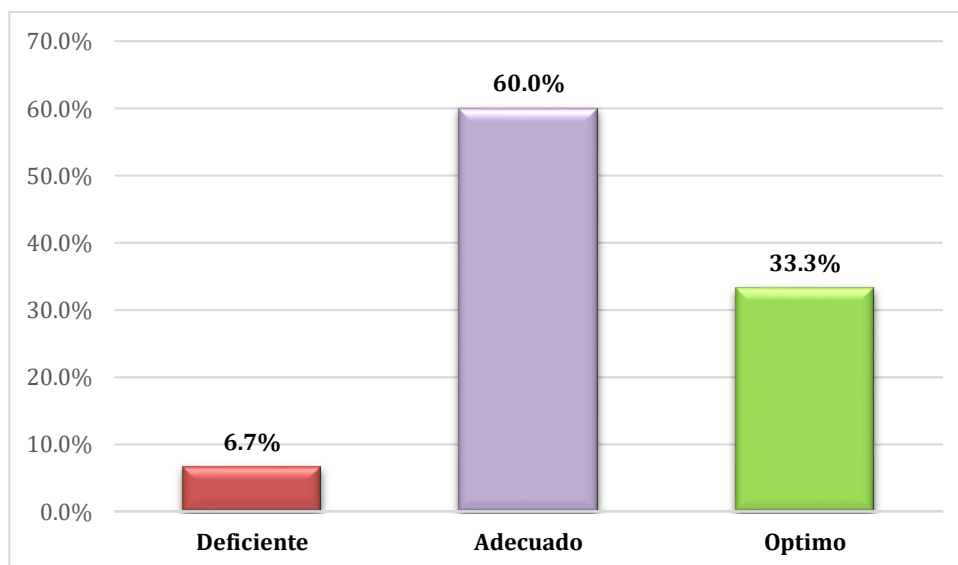
**Tabla 15:** Análisis de la dimensión El estado y el Trabajo.

Nivel	fi	%
Deficiente	10	6.7%
Adecuado	90	60.0%
Optimo	50	33.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### Interpretación:

En la tabla 15 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 6,7% en el nivel Deficiente donde no se tutela el derecho de la madre y el menor. En el nivel Adecuado tenemos un 60% el cual nos indica que se elimina la discriminación por razón de sexo, razón de religión u opinión. Y un 33,3% en el nivel Óptimo, donde la relación laboral no limita el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador.



**Figura 7:** Análisis de la dimensión *El estado y el Trabajo*.  
Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### **Análisis de la dimensión Derechos del trabajador.**

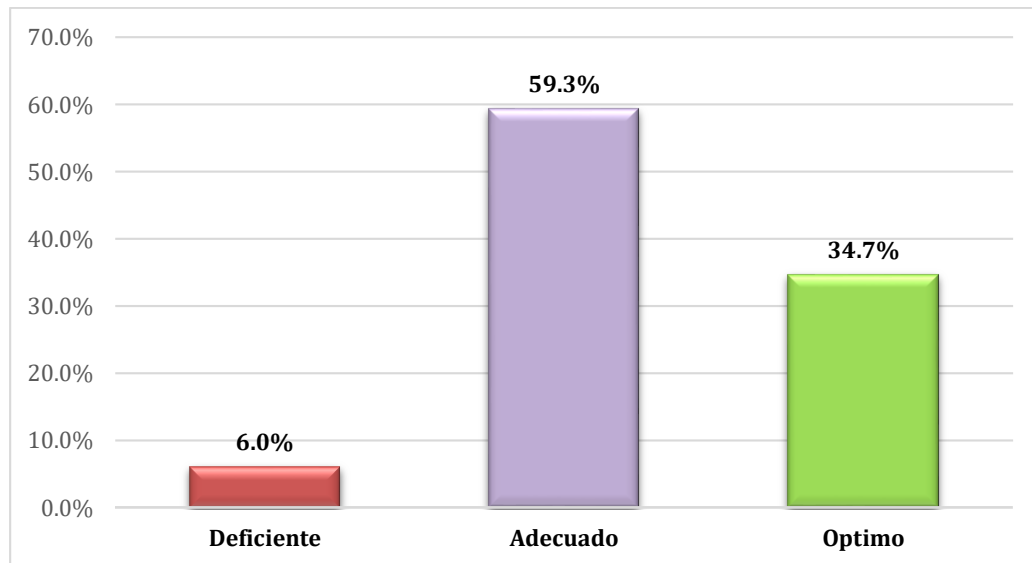
**Tabla 16:** Análisis de la dimensión *Derechos del trabajador*.

Nivel	fi	%
Deficiente	09	6.0%
Adecuado	89	59.3%
Optimo	52	34.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

### **Interpretación:**

En la tabla 16 se aprecia los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a 150 trabajadores de la Municipalidad; se obtuvo un 6% en el nivel Deficiente donde no se observa que no se da una remuneración equitativa y suficiente. En el nivel Adecuado tenemos un 59,3% el cual nos indica que se da prioridad en el pago de las remuneraciones. Y un 34,7% en el nivel Óptimo, donde las remuneraciones y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador.



**Figura 8:** Análisis de la dimensión Derechos del trabajador.  
Fuente: Archivo de Microsoft Office Excel

## Contrastación de las hipótesis

### Hipótesis general

Existe relación directa entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018.

### Hipótesis de trabajo o estadística:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

$$\rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia** : Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo**: Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).
- **Estadístico de prueba**: r de Pearson

**Tabla 17:** Correlación entre la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la variable Derecho social laboral

		Correlaciones	
		Desnaturalización del contrato de locación de servicios	Derecho social laboral
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Derecho social laboral	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Archivo de SPSS V: 25

- **Regla de decisión:**  
 Sig > 0,05: Se acepta Ho  
 Sig < 0,05: Se rechaza Ho

Después de realizar la correlación con el SPSS, se puede observar que la correlación es positiva alta con un valor de (0,798), también la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo tanto se debe rechazar la Hipótesis nula (**Ho**) con un nivel de confianza del 95%, esto conlleva a aceptar la Hipótesis Alterna (**H1**); por ello: Existe relación directa entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

### **Hipótesis Específica 01:**

Existe relación directa entre la dimensión existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

### **Hipótesis de trabajo o estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa significativa entre la dimensión existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

$$\rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la dimensión existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia :** Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo:** Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- **Estadístico de prueba:** r de Pearson

**Tabla 18:** Correlación entre la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral

Correlaciones			
		Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad	Derecho social laboral
Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
	Correlación de Pearson	,589**	1
Derecho social laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Archivo de SPSS V: 25

- **Regla de decisión:**  
 Sig > 0,05: Se acepta Ho  
 Sig < 0,05: Se rechaza Ho

Después de realizar la correlación con el SPSS, se puede observar que la correlación es positiva moderada con un valor de (0,589), también la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo tanto se debe rechazar la Hipótesis nula (**Ho**) con un nivel de confianza del 95%, esto conlleva a aceptar la Hipótesis Alternativa (**H1**); por ello: Existe relación directa significativa entre la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018.



### Hipótesis Específica 02:

Existe relación directa significativa entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

### Hipótesis de trabajo o estadística:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa significativa entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

$$\rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa significativa entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia :** Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo:** Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- **Estadístico de prueba:** r de Pearson

**Tabla 19:** Correlación entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral

Correlaciones			
		Rasgos de laboralidad	Derecho social laboral
Rasgos de laboralidad	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Derecho social laboral	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Archivo de SPSS V: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta  $H_0$

Sig < 0,05: Se rechaza  $H_0$

Después de realizar la correlación con el SPSS, se puede observar que la correlación es positiva moderada con un valor de (0,607), también la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo tanto se debe rechazar la Hipótesis nula ( **$H_0$** ) con un nivel de confianza del 95%, esto conlleva a aceptar la Hipótesis Alterna ( **$H_1$** ); por ello: Existe relación directa significativa entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018.

**Hipótesis Específica 03:**

Existe relación directa significativa entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

**Hipótesis de trabajo o estadística:**

**$H_0$ :** No existe relación directa entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

$$\rho = 0$$

**$H_1$ :** Existe relación directa entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de coronel portillo, Ucayali, 2018.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia** : Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo**: Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).
- **Estadístico de prueba**: r de Pearson

**Tabla 20:** Correlación entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral

		<b>Correlaciones</b>	
		<i>Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo</i>	<i>Derecho social laboral</i>
<i>Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo</i>	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
<i>Derecho social laboral</i>	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Archivo de SPSS V: 25

- **Regla de decisión:**  
 Sig > 0,05: Se acepta Ho  
 Sig < 0,05: Se rechaza Ho

Después de realizar la correlación con el SPSS, se puede observar que la correlación es positiva moderada con un valor de (0,618), también la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo tanto se debe rechazar la Hipótesis nula (**Ho**) con un nivel de confianza del 95%, esto conlleva a aceptar la Hipótesis Alterna (**H1**); por ello: Existe relación directa significativa entre la dimensión Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018.

## Discusión

De la contrastación las hipótesis general, se ha probado la existencia de la relación de la existencia de relación directa entre las variables desnaturalización del contrato de locación de servicios y la variable derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018, es positiva alta con un valor de (0,798), concluyendo, y con respecto a las dimensiones, 1) Estableciendo la existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad, 2) Rasgos de laboralidad, y; 3) Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, estos resultados guardan correspondencia con lo sostenido por **More (2018)** quien expresa: “El contrato de Locación de Servicios, es una herramienta para beneficio de aquellos que burlan la Ley y los derechos laborales, (XVII).

En la presente investigación se ha llegado a establecer: “Los contratos de locación de locación de servicios, por la aplicación del principio de la primacía de la realidad, en sí; es un contrato de trabajo, reconocido como un derecho social y laboral” y de esto landa nos refiere, **Landa (2014)** “Nuestra Constitución Política reconoce la gama de derechos fundamentales “sociales” referidos los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo (p.221).

También concuerda con lo que establece la Constitución Política del Perú (1993) establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” ( art. 22), El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (Art. 23) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (Art. 24).

## Conclusiones

1. Se ha llegado a determinar que la relación directa que existe entre la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios y Derecho Social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2018, es positiva alta con un  $p$ , valor de (0,798), significancia que equivale a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios, sirve al propósito de burlar la ley.
2. Queda establecido que existe relación directa entre la dimensión existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 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 si; es un contrato de trabajo y no existe forma alguna de ocultarlo, con 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. Se ha determinado que la relación directa entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018, es positiva moderada con un valor de (0,607), de donde ha comprobado 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.
4. Se ha determinado que existe relación directa entre la dimensión acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali – 2018, 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

## **Recomendaciones**

1. La Municipalidad Distrital de Manantay, debe contar con profesionales especialistas en derecho laboral a efecto de aplicar correctamente las normas legales a la oportunidad de la contratación de personal.
2. La incorrecta aplicación de las normas laborales en la contratación de personal determina la desnaturalización y el no corregirlo causa perjuicio económico a la entidad y a sus trabajadores.
- 3.- La Municipalidad Distrital de Manantay por medio de sus especialistas en derecho laboral deben aplicar los diversos regímenes laborales para sus contrataciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almada, C. (2016). *La protección del Derecho al Trabajo (Digno) entre el Garantismo y la flexibilidad*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400085/CCAL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez, J. (19 de enero de 2019). *La concepcion del trabajo* . Obtenido de Filosofia Net Web site: <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Aranzamendi, L. (2015). *Instrutivo Teorica Practico del Diseño y Redaccion de la Tesis en Derecho*. Lima: Grijley.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolucion y Consolidacion del Derecho del Trabajo. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 13-26. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Bustos, A. (23 de julio de 2020). *Blog de Lengua*. Obtenido de <https://www.blog.lengua-e.com/2008/etimologia-de-trabajo/>
- Codigo Civil. (14 de noviembre de 1984). Decreto Legislativo 295. *Decimo sexta*. Lima, Peru: Minjus. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Constitucion Politica del Perú. (29 de diciembre de 1993). *Constitucion Politica del Perú*. (C. d. Republica, Ed.) Lima, Perú: El Diario oficial del Bicentenario el Peruano. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/Interface/landing/index.html>
- De la Cueva, M. (1977). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Vol. I). Mexico: Editorial Porrúa.
- Landa, C. (20 de abril de 2014). EL Derecho del Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización: Analisis y Caso Especial de la Mujer y Madre



Trabajadora. *THEMIS 65 | Revista de Derecho*, 219 - 241. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Liliana, N. (2014). *Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad*. Mendoza.

Machicado, J. (9 de febrero de 2017). Obtenido de Aportes Juridicos, 2003: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/07/principio.html>.

Mendieta y Nuñez, L. (1967). *Derecho Social*. Mexico: Porrúa.

Montoya, L. (agosto de 2019). Boletín Informativo Laboral N° 92. *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Lima, Perú. Obtenido de Boletín Informativo Laboral, N° 92: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)

More, T. Y. (2018). *Las interrupciones laborales de los Trabajadores contratados bajo la modalidad de Locacion de Servicios en las Entidades Públicas frente a la estabilidad Laboral*. Piura: UNP.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2003). La relación de trabajo. *Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a. Informe V (1)*, pág. 95. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Peralta, J.R. & Peralta N. (2005). *Fuentes de las Obligaciones en el Código Civil*. Cuzco: IDEMSA.

Rodriguez, T. (2013). Los Derechos Sociales Laborales en México. *Justitia*, 247-272. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo%3Fcodigo%3D5978933+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Sampere, A. V. (2005). La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 151-184. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1312088>

Sanchez, A. (2005). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios. Perú*. Puno: UNAP. Obtenido de [repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG097-00044-01.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG097-00044-01.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Sanchez, F. (2019). *Guía de Tesis y Proyectos de Investigación*. (F. G. Espejo, Ed.) Arequipa: Centro Legalis E.I.R.L. Recuperado el 23 de julio de 2020

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01124-2001-AA. (11 de julio de 2011). Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefonica del Perú S.A. y FETRATEL. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

UNHCR ACNUR . (junio de 2016). *Cuales son los Derechos Sociales y que aplicacion tienen?* Obtenido de Agencia de la ONU, para los refugiados - Comité Español : [https://eacnur.org/blog/cuales-los-derechos-sociales-aplicacion-tienen-tc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst/](https://eacnur.org/blog/cuales-los-derechos-sociales-aplicacion-tienen-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/)

Dolorier, V. (2001), Manual práctico de derecho laboral empresarial. Editorial gaceta jurídica, edición 2001, Lima Perú.

## **Anexos**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, DE LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, UCAYALI, 2018.

Autores (es): Karen Alexandra Germany Sangama y Tulita Esterla López Zevallos

Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable		Indicadores	Metodología
			Nombre	Dimensiones		
¿Existe relación entre la 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?	Determinar si existe relación desnaturalización del contrato de locación de servicios y la aplicación del derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.	Existe relación directa entre desnaturalización del contrato de locación de servicios y el Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018	V1  Desnaturalización del Contrato de Locación de servicios	-Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad -Rasgos de laboralidad -Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, -subordinación y -Remuneración	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Básica <b>-TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo, correlacional Explicativo No Experimental Transaccional Descriptiva <b>-POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> Jueces, Fiscales, abogados litigantes y docentes universitarios de derecho. Muestreo No Probabilístico <b>-TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Bibliográfica documentos <b>-INSTRUMENTOS:</b> Encuestas Entrevistas, cuestionario, análisis documental, observación científica, uso de internet. <b>-TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.</b> Selección y Representación de Variables, Matriz Tripartita de Datos, Utilización de Procesador Sistematizado Computarizado, Pruebas Estadísticas
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específica</b>	V2	<b>Protección y fomento del empleo</b>  <b>El estado y el Trabajo</b>  <b>Derechos del trabajador</b>	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales	
1. ¿Que, relación existe entre existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018? 2. ¿Qué relación existe entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018? 3. ¿Qué relación existe entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018?	1. Establecer la relación que existe entre existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018 2. Determinar la relación que existe entre rasgos de laboralidad y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018 3. Determinar la relación existe entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018	1. Existe relación entre la dimensión Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018. 2. Existe relación entre la dimensión Rasgos de laboralidad y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali 2018. 3. Existe relación directa entre la acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y la variable Derecho social laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.	Derecho social laboral			

## Anexo 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**Título :** Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral en Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia De Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación (Relaciones, Variable, dimensión, indicado é ítems, opción de respuestas)								Observación y/o recomendación			
				Deficiente	Adecuado	Óptimo	Variable y la dimensión		dimensión y el indicador		indicador y el ítem		ítems opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	-Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad -Rasgos de laboralidad -Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, subordinación y Remuneración	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, subordinación y Remuneración				X		X		X		X					
							X		X		X		X					
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
Derecho social laboral	Proteccion y fomento del empleo El estado y el Trabajo Derechos del trabajador	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales				X		X		X		X					
							X		X		X		X		X			
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	

  
**Joel Orlando Santillán Tuesta**  
**Dr. en Derecho**

Anexo 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título : Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral en Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación (Relaciones, Variable, dimensión, indicado é ítems, opción de respuestas)								Observación y/o recomendación			
				Deficiente	Adecuado	Óptimo	Variable y la dimensión		dimensión y el indicador		indicador y el ítem		Ítems opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	-Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad -Rasgos de laboralidad -Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, -subordinación y -Remuneración	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, -subordinación y -Remuneración				X		X		X		X		X			
							X		X		X		X					
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
Derecho social laboral	Proteccion y fomento del empleo  El estado y el Trabajo  Derechos del trabajador	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales				X		X		X		X		X			
							X		X		X		X					
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	
							X		X		X		X		X		X	

  
**Francisco Eduardo Rengifo Silva**  
**Mg. Docencia y Gestión Educativa**

**Anexo 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Título :** Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral en Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, de la Provincia De Coronel Portillo, Ucayali, 2018.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación (Relaciones, Variable, dimensión, indicado é ítems, opción de respuestas)								Observación y/o recomendación
				Deficiente	Adecuado	Óptimo	Variable y la dimensión		dimensión y el indicador		indicador y el ítem		ítems opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desnaturalización del contrato de locación de servicios	-Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad -Rasgos de laboralidad -Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, -subordinación y -Remuneración	-Contrato verbal o escrito - Los hechos priman Hecho contrastado de la realidad -Control de la prestación en la estructura organizacional de la emplazada -Observa horario, suministro, herramientas cierta duración para la prestación del servicio y cobro de la remuneración, reconocimiento de derechos laborales -prestación personal, -subordinación y -Remuneración				X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		
Derecho social laboral	Protección y fomento del empleo El estado y el Trabajo Derechos del trabajador	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales	-El derecho de acceder a un puesto de trabajo -Derecho a no ser despedido sino por causa justa -Protege a la madre, el menor, con políticas de progreso social y económico y educación para el trabajo -Dignidad del trabajador trabajo con retribución con consentimiento -Remuneración equitativa y suficiente Prioridad en el pago de las remuneraciones y beneficios sociales				X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		X X X X X X X X X X X X X X X X X		

  
**Janet Yvonne Castagne Vasquez**  
**Dra. en Derecho**

<b>Lugar:</b>			
<b>Fecha:</b>	/	/	<b>N° de Encuesta:</b>

**Datos Generales:**

- Sexo:

<i>Masculino</i>	<input type="checkbox"/>	<i>Femenino</i>	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------	-----------------	--------------------------

**Indicaciones:**

- A continuación, se presenta un grupo de preguntas, las cuales deberás responder marcando con una “x”, según consideres conveniente:
- Para cada una de las situaciones planteadas se presenta una escala con valores del 1 al 3, donde:

DEFICIENTE	ADECUADO	OPTIMO
1	2	3

**Variable: Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

Nº	ITEMS	1	2	3
01	Es una relación laboral entre empleador y trabajador.			
02	Contrato verbal o escrito.			
03	Los hechos priman sobre los documentos.			
04	Se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.			
05	Control sobre la prestación que se ejecuta.			
06	Integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada.			
07	Prestación ejecutada dentro de un horario determinado; herramientas, cierta duración y continuidad.			
08	Prestación de herramientas cierta duración y continuidad; por la labor que realiza y reconocimiento de derechos laborales.			
09	Acredita los elementos característicos del contrato de trabajo.			



10	Prestación personal del trabajo.			
11	Existe subordinación del trabajo a realizar.			
12	La remuneración mensual es siempre la misma.			

**Variable: Derecho social laboral**

Nº	ITEMS	1	2	3
13	El trabajo es un deber.			
14	Un derecho y base del bienestar social y un medio de la realización de la persona.			
15	No ser despedido sin causa justa.			
16	No hay despido sin proceso y causa justa.			
17	Tutela el derecho de la madre y el menor.			
18	Elimina la discriminación por razón de sexo, razón religión u opinión.			
19	La relación laboral no limita el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador.			
20	La condición más beneficiosa del trabajador.			
21	Remuneración equitativa y suficiente.			
22	Procura para su familia el bienestar material y espiritual.			
23	La prioridad en el pago de las remuneraciones.			
24	La remuneración y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier obligación del empleador.			

**Muchas gracias...**

#### **Anexo 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**Variables: Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

---

<b>INSTRUMENTO - CUESTIONARIO</b>	
<b>Alfa de Cron Bach</b>	<b>Ítems</b>
0,816	12

---

Fuente: Resultado SPSS Versión 25

Interpretación:

Los validadores mediante la tabulación de 08 ítems, utilizando el SPSS versión 25 y mediante la aplicación de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach correspondiente del instrumento de investigación arrojó 0,816, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Asimismo, adjuntamos informe de confiabilidad de instrumento.

Atentamente, suscriben los validadores:

Pucallpa, 02 de noviembre del 2020

## ANEXO 05: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

### INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

INSTRUMENTO – CUESTIONARIO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	12

*Fuente: Resultado SPSS Versión: 25*

Interpretación:

Los validadores mediante la tabulación de 12 ítems, donde se utilizó el software SPSS en su versión: 25 y aplicando el análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach para el instrumento tipo cuestionario en la variable Desnaturalización del contrato de locación de servicios dio como resultado 0,816; por lo tanto este cuestionario es altamente confiable para el presente trabajo de investigación.

Además, se adjunta el informe de confiabilidad de instrumento.

Atentamente, suscriben los validadores.

Pucallpa, 27 de noviembre de 2020

## ANEXO 06: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable: Derecho social laboral

### INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

INSTRUMENTO – CUESTIONARIO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	12

*Fuente: Resultado SPSS Versión: 25*

Interpretación:

Los validadores mediante la tabulación de 12 ítems, donde se utilizó el software SPSS en su versión: 25 y aplicando el análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach para el instrumento tipo cuestionario en la variable Derecho social laboral dio como resultado 0,827; por lo tanto, este cuestionario es altamente confiable para el presente trabajo de investigación.

Además, se adjunta el informe de confiabilidad de instrumento.

Atentamente, suscriben los validadores.

Pucallpa, 27 de noviembre de 2020

**ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE  
LOCACIÓN DE SERVICIOS**

Personas	Existencia de relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.				Rasgos de laboralidad.				Acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.			
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12
Pers01	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2
Pers02	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4
Pers03	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
Pers04	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5
Pers05	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
Pers06	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Pers07	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
Pers08	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Pers09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
Pers11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Pers12	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Pers13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
Pers14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Pers15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Pers16	4	3	5	4	3	2	4	2	2	3	3	3
Pers17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
Pers18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
Pers19	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
Pers20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
Pers21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Pers22	5	5	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2
Pers23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
Pers24	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5
Pers25	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Pers26	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
Pers27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Pers28	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4

Pers29	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	3
Pers30	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
Pers31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
Pers32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
Pers33	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3
Pers34	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4
Pers35	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
Pers36	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
Pers37	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Pers38	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
Pers39	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
Pers40	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3
Pers41	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4
Pers42	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
Pers43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers44	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	3
Pers45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
Pers46	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3
Pers47	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3
Pers48	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
Pers49	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4
Pers50	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5
Pers51	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
Pers52	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
Pers53	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5
Pers54	4	5	5	4	2	3	3	4	4	4	3	4
Pers55	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
Pers56	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4
Pers57	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4
Pers58	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4
Pers59	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Pers60	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4
Pers61	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4
Pers62	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
Pers63	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
Pers64	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
Pers65	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4
Pers66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Pers67	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
Pers68	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Pers69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
Pers70	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Pers71	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
Pers72	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3
Pers73	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3
Pers74	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
Pers75	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5
Pers76	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5
Pers77	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
Pers78	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
Pers79	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
Pers80	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Pers81	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4
Pers82	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2
Pers83	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4
Pers84	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
Pers85	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3
Pers86	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Pers87	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
Pers88	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2
Pers89	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3
Pers90	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
Pers91	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Pers92	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	4
Pers93	4	4	5	3	3	2	3	5	3	4	4	4
Pers94	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2
Pers95	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4
Pers96	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Pers97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
Pers98	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Pers99	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
Pers100	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3
Pers101	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3
Pers102	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
Pers103	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5
Pers104	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3

Pers105	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
Pers106	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Pers107	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
Pers108	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
Pers109	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2
Pers110	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4
Pers111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
Pers112	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
Pers113	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
Pers114	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
Pers115	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2
Pers116	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4
Pers117	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
Pers118	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Pers119	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
Pers120	4	4	5	3	3	2	3	5	3	4	4	4
Pers121	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
Pers122	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
Pers123	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5
Pers124	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Pers125	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
Pers126	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
Pers127	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Pers128	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4
Pers129	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4
Pers130	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Pers131	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
Pers132	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4
Pers133	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Pers134	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4
Pers135	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3
Pers136	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
Pers137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers138	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4
Pers139	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4
Pers140	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers141	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Pers142	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2



Pers143	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
Pers144	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Pers145	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3
Pers146	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
Pers147	4	4	5	3	3	2	3	5	3	4	4	4
Pers148	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5
Pers149	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
Pers150	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4

*Fuente: Encuesta aplicada*

### ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DERECHO SOCIAL LABORAL

Personas	Proteccion y fomento del empleo.				El estado y el Trabajo.				Derechos del trabajador.			
	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
Pers01	1	1	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3
Pers02	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
Pers03	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Pers04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Pers05	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Pers06	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5
Pers07	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Pers08	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Pers09	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
Pers10	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
Pers11	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Pers12	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
Pers13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
Pers14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
Pers15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
Pers16	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5
Pers17	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Pers18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
Pers19	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4
Pers20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4

Pers21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Pers22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
Pers23	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers24	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Pers25	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4
Pers26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
Pers27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers28	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4
Pers29	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3
Pers30	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
Pers31	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
Pers32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Pers33	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4
Pers34	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4
Pers35	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
Pers36	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Pers37	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5
Pers38	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4
Pers39	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4
Pers40	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
Pers41	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4
Pers42	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
Pers43	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4
Pers44	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	3
Pers45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
Pers46	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
Pers47	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3
Pers48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers49	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
Pers50	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5
Pers51	4	4	4	3	3	4	4	5	2	3	3	3
Pers52	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3
Pers53	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5
Pers54	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4
Pers55	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4
Pers56	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4
Pers57	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4
Pers58	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	5	4

Pers59	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
Pers60	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5
Pers61	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
Pers62	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5
Pers63	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers64	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
Pers65	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
Pers66	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
Pers67	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
Pers68	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	5	4
Pers69	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5
Pers70	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Pers71	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Pers72	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
Pers73	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers74	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
Pers75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Pers76	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Pers77	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
Pers78	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
Pers79	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
Pers80	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers81	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4
Pers82	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2
Pers83	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5
Pers84	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
Pers85	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
Pers86	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
Pers87	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Pers88	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3
Pers89	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
Pers90	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
Pers91	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
Pers92	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4
Pers93	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4
Pers94	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2
Pers95	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4
Pers96	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4

Pers97	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4
Pers98	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4
Pers99	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Pers100	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3
Pers101	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
Pers102	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4
Pers103	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3
Pers104	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers105	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4
Pers106	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5
Pers107	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4
Pers108	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
Pers109	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5
Pers110	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4
Pers111	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
Pers112	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4
Pers113	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4
Pers114	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
Pers115	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
Pers116	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
Pers117	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4
Pers118	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
Pers119	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers120	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
Pers121	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
Pers122	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
Pers123	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
Pers124	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
Pers125	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5
Pers126	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Pers127	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4
Pers128	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Pers129	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4
Pers130	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Pers131	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Pers132	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3
Pers133	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
Pers134	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4

Pers135	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
Pers136	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Pers137	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Pers138	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Pers139	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5
Pers140	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
Pers141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers142	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
Pers143	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Pers144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pers145	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
Pers146	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
Pers147	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
Pers148	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Pers149	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Pers150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

*Fuente: Encuesta aplicada*

**ANEXO 9: VISTAS FOTOGRAFICAS**

**Imágenes de la visita a la Municipalidad Distrital de Manantay, para el levantamiento de la información.**

**Imagen N° 01: Puerta principal de la Municipalidad Distrital de Manantay**

Av. Túpac Amaru N° 703



**Imagen N° 02: Encuestas dirigidas a los empleados de la municipalidad**



**Imagen N° 03: Encuestas dirigidas a los empleados de la municipalidad**



**Imagen N° 04: Encuestas dirigidas a los empleados de la municipalidad**



**Imagen N° 05: Encuestas dirigidas a los empleados de la municipalidad**

