



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE  
OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021**

**Línea de investigación:**

**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

**Autora:**

Chávez Quispe, Iris Anahiz

**Asesor:**

López Figueroa, Mario Luis  
(ORCID: 0009-0009-7770-3656)

**Jurado:**

Navas Rondon, Carlos Vicente  
Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro  
Osorio Jara, Gilberto Claver

**Lima - Perú**

**2023**

# DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unal.edu.co">repositorio.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.uniandes.edu.co">repositorio.uniandes.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://revistas.unicartagena.edu.co">revistas.unicartagena.edu.co</a> Fuente de Internet	1%



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE  
OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021.

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos.

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

**Autora:**

Chávez Quispe, Iris Anahiz

**Asesor:**

López Figueroa, Mario Luis

Código ORCID: 2002147

**Jurado:**

Navas Rondon, Carlos Vicente

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima – Perú

2023

## Índice

Caratula.....	i
Índice de contenido.....	ii
Resumen (palabras clave).....	iv
Abstract (key words).....	v
I. Introducción.....	vi
1.1. Descripción y formulación del problema.....	6
1.2. Antecedentes.....	9
1.3. Objetivos.....	11
- Objetivo General.....	11
- Objetivos Específicos.....	12
1.4. Justificación.....	12
1.5. Hipótesis.....	12
- Hipótesis general.....	12
- Hipótesis específica.....	12
II. Marco Teórico.....	14
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	14
- Contrato de Locación de servicios.....	14
- Principio de la supremacía de la realidad.....	15
- El proceso de desnaturalización contractual.....	18
- Informalidad Laboral.....	20
- El fraude laboral.....	26
III. Método.....	29
3.1. Tipo de Investigación.....	29
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	29

3.3. Variables.....	29
3.4. Población y muestra.....	30
3.5. Instrumentos.....	30
3.6. Procedimientos .....	30
3.7. Análisis de datos.....	30
IV. Resultados .....	32
- Resultado descriptivo.....	32
- Prueba de validez .....	39
- Contrastación de hipótesis .....	39
V. Discusión de resultados .....	42
VI. Conclusiones.....	43
VII. Recomendaciones.....	48
VIII. Referencias .....	49
IX. Anexos .....	52
Anexo A. Matriz de consistencia .....	53
Anexo B. Validación de instrumento.....	55

## Resumen

La presente indagación, cuyo título es: “Desnaturalización de contrato de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021”, tiene como objetivo analizar la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios de los trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, pues estos, se celebran masivamente por las entidades públicas, siendo que, en muchas ocasiones se aplica de manera irregular, desencadenando una serie de hechos injustos que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores. Para ello, mediante este trabajo se pretende recopilar información directa de los propios trabajadores y junto con la doctrina y jurisprudencia en la materia, lograr una correcta exégesis de las causas que producen la desnaturalización del contrato de locación y finalmente, establecer alternativas para evitar que se desnaturalicen dichos contratos.

*Palabras clave:* desnaturalización, contrato, locación de servicios, primacía de la realidad, vulneración, encubierto.

## **Abstract**

The present inquiry, whose title is: "Denaturalization of the contract for the location of services of workers in the Metropolitan Municipality of Lima, 2021", aims to analyze the figure of the denaturalization of the contract for the location of services of the workers of the Municipality Metropolitan of Lima, because these are celebrated massively by public entities, being that, on many occasions, it is applied irregularly, unleashing a series of unfair acts that violate fundamental rights of workers. For this, through this work it is intended to collect direct information from the workers themselves and, together with the doctrine and jurisprudence in the matter, achieve a correct exegesis of the causes that produce the denaturation of the rental contract and finally, establish alternatives to prevent it from being misrepresented. denature said contracts.

*Keywords:* denaturation, contract, location of services, primacy of reality, violation, covert.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad laboral en el Perú, ha tenido muchas situaciones que escaparon al marco jurídico del país siempre el sector laboral ha experimentado diversas problemáticas respecto a la naturaleza y a la esencia de la prestación de los trabajadores, en tal sentido, se dice que la precarización del sector laboral, es un resultado no solo de los gobiernos, sino también de los actores económicos, por ello uno de los aspectos más controvertidos y que afectan la realidad de los trabajadores es la desnaturalización del contrato de locación de servicios, figura por la cual la realidad laboral de un trabajador entra en un divorcio respecto al contrato que firmó y por ese motivo muchos investigadores y tratadistas han dedicado sus esfuerzos a estudiar la naturaleza y alcances de esta desnaturalización del contrato de locación de servicios.

La presente investigación está orientada a investigar la desnaturalización del contrato de locación de servicios de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

### 1.1. Descripción y formulación del problema

En Sudamérica, la coacción laboral alcanza gran preocupación y ésta se refleja en nuestro país, ya que los contratos por locación de servicios se efectúan ignorando las normas que regulan esta modalidad contractual, así como también la inobservancia de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en los cuales se establece su efectiva aplicación, ello conlleva a la inestabilidad laboral, informalidad laboral, alcanzando a vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. Es por ello la importancia de aplicar las normas pertinentes y efectuarlo en armonía con los principios laborales, los cuales permiten diferenciar las prestaciones de servicios de los contratos laborales, resolviendo el problema que inquieta a

los trabajadores por la indebida utilización de esta modalidad contractual. Es por esa razón, que se debe superponer las normas para una eficaz contratación.

En el Perú, en la esfera pública se emplea de manera errada la modalidad de contratación por locación de servicios, dado que se subordina al trabajador a cumplir ciertas actividades a fin de recibir su remuneración, originando encubrimientos laborales, así como no reconocer los beneficios laborales, a pesar de que estos trabajadores cumplen con las mismas actividades que los trabajadores con contrato laboral. Por ello, al determinarse que se cumplen los requisitos para un contrato de trabajo, esta modalidad queda desnaturalizada. Es por lo que las entidades públicas deben tener en cuenta las normas jurídicas, los sendos pronunciamientos del Tribunal constitucional, así como realizar un control eficaz para cumplir con la contratación de esta modalidad.

En la Municipalidad Metropolitana de Lima, se conoce la masiva contratación de personal bajo esta modalidad contractual, en la que en su mayoría cubre un contrato laboral, al reunir los elementos esenciales bajo los cuales se contrata a los trabajadores obreros, en calidad de terceros, encubriendo actividades permanentes por temporales, a su vez la entidad les brinda las herramientas para desarrollar su trabajo, se les somete a un horario establecido, y a dar conocimiento de las actividades con el fin de recibir su contraprestación o remuneración.

Por ello, de continuar desvirtuando este tipo de contratación, sin respetar los principios laborales ni supervisar si se cumplen o no los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, se continuaría vulnerando los derechos laborales, aumentarían los procesos judiciales en perjuicio de la Municipalidad y acarrearía una deuda que finalmente perjudica al estado peruano. Al determinarse en un proceso judicial el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728.

Se propone la eliminación de este tipo de contratación, ya que continuamente se desnaturaliza, acarreando mayor perjuicio y gasto público, o de ser eminentemente necesario, realizarse bajo supervisión estricta y en aplicación de principios, normas, plenos laborales etc. a efectos que se establezca el vínculo real y la contratación que corresponda según la verdadera necesidad de la entidad.

### **Formulación del problema**

#### **Problema general:**

¿Cómo se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?

#### **Problemas específicos:**

1. ¿Cuál es el- tipo de contrato al que se suscriben los trabajadores obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?
2. ¿Cómo verificar el grado de continuidad de contratación bajo la modalidad de contratos de locación de servicios en obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?
3. ¿Cuál es el reconocimiento de sus beneficios sociales de los trabajadores obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?

## 1.2. Antecedentes

Cerna (2021). En su tesis *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales*, se llega a la conclusión de que es fundamental considerar el principio de la primacía de la realidad al analizar los contratos de locación de servicios. Este principio establece los elementos esenciales para determinar si un contrato de servicios ha sido desnaturalizado, especialmente cuando se demuestra la existencia de una relación laboral real a través de la aplicación de dicho principio. La investigación de Cerna destaca la importancia de evaluar la realidad de las labores realizadas por el trabajador, ya que esto permite evidenciar la verdadera naturaleza de la relación laboral. Al aplicar el principio de la primacía de la realidad, se busca trascender la forma contractual y analizar los hechos y circunstancias que rodean la prestación de servicios, con el fin de determinar si existe una relación laboral encubierta.

Ocas (2018). En su tesis *Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y su Consecuencia en la Situación Económica Financiera de la Empresa GIAJU S.A.C. Trujillo, 2017*, concluye que por una indebida contratación de personal por locación de servicios por parte de una empresa, se ha desnaturalizando al estar sometido o subordinado, resaltando la existencia de horas extras trabajadas y no remuneradas, los contratos renovados con similares actividades bajo la misma modalidad y una remuneración muy por debajo del básico; además de eso, en el indicador no remunerativo, los beneficios laborales no son cancelados y estos son algunos aspectos que la empresa ha realizado, bajo la necesidad de los trabajadores, por lo que se debería capacitar con mayor frecuencia sobre las normativas peruanas e internacionales, con la finalidad de eliminar, o evitar infracciones y sanciones dentro de la empresa.

Ramos (2018). En su investigación sobre Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios, concluye que en la actualidad con la nueva ley laboral en virtud al principio de celeridad los procesos labores vienen acortando los plazos procesales, para resolver los procesos de desnaturalización laboral, de esta manera se obtienen precedentes de obligatorio cumplimiento que ayudan a resolver las demandas en estos temas, sobre todo a identificar cuando un contrato se desnaturalizo, lo que apoya al trabajador en este caso el trabajado obrero que finalmente sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada.

Agamez (2020). En su artículo, sobre la subordinación como elemento necesario para acreditar la subsistencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del "contratista", se aborda la importancia del elemento de subordinación en los contratos laborales de trabajadores oficiales en el sector público. El autor destaca que, a pesar de que la diferencia radica en que el empleador es el Estado, la presencia de la subordinación en estos contratos opera de manera similar a otras modalidades de contratación laboral. Agamez argumenta que esta situación constituye un quebrantamiento sistemático por parte del Estado frente a los derechos de los asociados, desde un punto de vista constitucional. Se establece que la diferencia fundamental entre estos contratos de trabajo radica en la subordinación laboral. En este sentido, es importante tener en cuenta el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral, donde el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria ejercida sobre los trabajadores en una empresa de economía mixta o industrial y comercial del Estado son indicadores del elemento de subordinación en la relación laboral. Además, sostiene que estos indicadores de subordinación son sistemáticamente transgredidos, ya que no se respetan los derechos laborales establecidos en la Constitución, tratados internacionales, leyes y jurisprudencia nacional.

Sierra (2014). En su tesis sobre El Contrato de Prestación de Servicios Como una Forma de Vulneración de la Ley Por Parte de La Administración, se llega a la conclusión de que la protección de los trabajadores es general tanto en el ámbito privado como en el sector público, donde el Estado actúa como empleador principal. Sin embargo, se evidencia una realidad diferente en cuanto a la forma de vinculación de personas naturales para realizar servicios propios y permanentes de la Administración, bajo una subordinación continua de los funcionarios estatales, lo cual va en contra de las normas constitucionales y legales que regulan este tipo de contratación. Ante esta evidente desigualdad, es necesario tener en cuenta el principio de la Primacía de la Realidad en los contratos de prestación de servicios en el sector público, el cual no está siendo aplicado correctamente, a pesar de haber sido elevado a rango constitucional. Este principio busca trascender la forma contractual y analizar la verdadera naturaleza de la relación laboral, poniendo énfasis en la subordinación y otros indicadores de dependencia propios de una relación laboral. Por otro lado, en la tesis se resalta la importancia de aplicar correctamente el principio de la Primacía de la Realidad en los contratos de prestación de servicios del sector público, con el fin de garantizar la protección de los trabajadores y evitar la vulneración de sus derechos laborales. Se hace hincapié en la necesidad de cumplir con las normas constitucionales y legales que regulan esta forma de contratación, a fin de asegurar una relación laboral justa y equitativa.

Bernal (2021). En su tesis sobre El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo, se llega a la conclusión de que el contrato de prestación de servicios está siendo utilizado de manera excesiva por entidades estatales, a pesar de que esta figura legal ha perdido su naturaleza original y se ha convertido en la norma en lugar de ser una excepción. La subordinación, como elemento esencial del contrato de trabajo y de las relaciones laborales, está quedando obsoleta frente a las nuevas

formas de trabajo tanto en el sector público como en el privado. Por lo tanto, es necesario replantear este concepto con el fin de garantizar la protección laboral de todos los trabajadores. En este sentido, es fundamental establecer claramente la diferencia entre actividades de coordinación y subordinación, definiendo los límites y las condiciones necesarias para evitar confusiones en las figuras laborales. Además, se debe enfocar en frenar el uso inapropiado del contrato de prestación de servicios y buscar la protección del derecho laboral para el mayor número de trabajadores posible, evitando así la proliferación de trabajos encubiertos. Por otro lado, resalta también la necesidad de abordar el abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia y buscar soluciones que garanticen la protección laboral de los trabajadores. Se hace hincapié en la importancia de establecer regulaciones claras y efectivas que eviten la precarización laboral y promuevan relaciones laborales justas y equitativas.

### **1.3. Objetivos**

- *Objetivo general.*
- Analizar la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, durante el año 2021.
- *Objetivos específicos.*
- Investigar las causas de porque se produce la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
- Establecer alternativas para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el Perú.
- Desarrollar una cultura de respeto a la contratación de locación de servicios en el Perú.

### **1.4. Justificación**

La presente investigación se justifica debido a la recurrencia y frecuencia de la

desnaturalización del contrato de locación de servicios en el Perú y a las dificultades por evitar dicha situación, por ello, esta investigación es muy necesaria no solo para estudiar un fenómeno que afecta al sector laboral, sino que además es necesario alternativas de solución.

## **1.5. Hipótesis**

### **- *Hipótesis General***

Determinar el impacto que genera la desnaturalización de contratos de locación, permite conocer la modalidad contractual real en la que se encuentran los trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima del 2021.

### **- *Hipótesis Específica***

Identificar el tipo de contrato al que se suscriben los trabajadores permite reconocer su vínculo laboral, los beneficios laborales que le corresponden y sobre todo al régimen laboral al que pertenecen.

Identificar el grado de continuidad del contrato permite reconocer que acuerdos laborales se estarían encubriendo bajo un contrato civil.

El reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores contribuye a la formalidad ya que regula el régimen laboral incorporándose a la planilla de trabajadores permanentes, pudiendo respaldar su carga familiar.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

El contrato de Locación de servicios nace de la necesidad temporal de contratar los servicios de un trabajador, quien ejecutara aquellas actividades por un tiempo determinado, sin estar subordinado ante su empleador, a fin de recibir una retribución.

#### - Contrato de Locación de Servicios

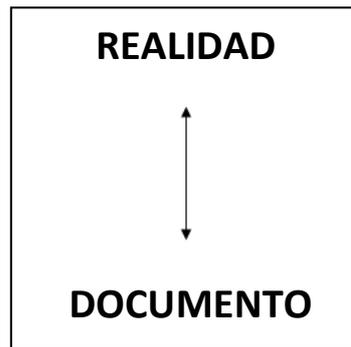
El Código Civil Peruano en su Artículo 1764° señala que:

En virtud del contrato de locación de servicios, el denominado locador se apremia, sin estar dependiente al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (Código Civil, 2015).

Tal como se indica en el Artículo 1764°, se precisa que el contrato de locación de servicios se celebra entre el locador y el comitente, la prestación a cargo de cada una de ellas (la prestación de servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado que debe hacer el locador y la retribución que debe dar el comitente) asimismo, la figura autónoma de esta modalidad contractual.

Esta modalidad de contrato especifica que la contratación de servicios personales se celebra bajo total autonomía e independencia entre las partes sin tener que ser subordinado; lo que normalmente implicará que el locador no estará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada y un horario para la prestación de servicios, etc.

- **Principio de la supremacía de la realidad**



El principio postula que los hechos deben tener preferencia sobre lo que las partes, en particular los empleadores, declaran en los textos legales, documentos y acuerdos. Es particularmente importante a la hora de determinar cuestiones de umbral en la legislación laboral, como la condición de empleado y empleador.

A su vez, este principio se enfoca en normar y evitar el fraude y simulación empleado por los contratantes para evadir las responsabilidades vigentes y normadas por la legislación laboral, si se comprobara que no hay concordancia entre lo acordado y ocurrido en el contexto laboral, se debe priorizar la realidad del contexto.

El reconocido principio de la Primacía de la realidad es un dispositivo legítimo de reconocimiento, protección y restauración de los vínculos laborales que surgen entre las partes, independiente del contexto:

En primer lugar, de reconocimiento, porque permite acreditar la existencia de una relación laboral conforme a la labor desempeñada por el trabajador, este reconocimiento es una de las mejores garantías que la legalidad permite al trabajador como un elemento fundamental de los derechos que le asisten y de la protección de los mismos, la jurisprudencia ha establecido

que, en virtud de este principio, cuando en la ejecución de un contrato de prestación de servicios se configura una relación laboral, se entiende que existe un verdadero contrato de trabajo y que por consiguiente el trabajador tiene derecho a reivindicar todas las prestaciones legales; en segundo lugar, de protección, porque supone el respeto y la garantía de los derechos laborales de los trabajadores, al evitar que los mismos se vean vulnerados de forma caprichosa y reiterada por el empleador al permitir ajustarse como fuente de derecho a una interpretación legítima, implícita y favorable a los intereses y expectativas del trabajador, esta protección tiene rango constitucional debido a que los derechos laborales, son inherentes al ser humano y tienen el mismo rango que los derechos fundamentales de la persona, en tal sentido, todo mecanismo que tienda a proteger los derechos laborales de por sí tienen rango constitucional y ninguna norma de inferior rango puede vulnerarlos o desconocerlos. Finalmente, se destaca la vocación genuina de este principio como restaurador del equilibrio de las relaciones laborales, donde el derecho se asocia con la verdad empírica que se desune de toda conexión de trabajo, independiente de la forma o la denominación que esta adopte.

De tal manera, en líneas generales, el ámbito del principio de la primacía de la realidad sobrepasa la perspectiva y seguridad que supone la forma de vinculación del contrato de prestación de servicios con los trabajadores de la administración pública, pues muchas veces no estipula la eficacia y la realidad de la vinculación del servicio que pretende acreditarse.

Ahora bien, existen algunos casos específicos en los que se presenta un verdadero contrato de trabajo o subsiste con la aplicación del PPR, tal es el caso de la suscripción de numerosos o sucesivos contratos interrumpidos por minúsculos lapsos de tiempo; cuando se ejecuta un contrato diferente que cumple con los elementos esenciales de toda relación laboral; cuando se desarrolla un contrato de trabajo con una denominación o forma desemejante a la

que establece la legislación laboral; cuando el contrato supone una permanencia constante en el desarrollo de sus actividades; cuando el contrato tiene un tiempo determinado de duración como los trabajadores en misión y se excede ese límite; entre otros.

Por su parte, el contrato de prestación de servicios establece un medio de vinculación de la administración pública efectivo para el desarrollo de sus objetivos y de servicio, pero resulta controversial y problemático cuando se le da un manejo inapropiado al aspirar confiar con él la realización de labores o actividades permanentes o que supongan emular las funciones de los empleados o funcionarios de planta de la entidad pública.

Pues si bien, probablemente en un comienzo eso no sea lo que la entidad pretenda, la exigencia de resultados en las actividades asignadas o la inadvertencia de los propios empleadores, contratantes y porque no hasta los mismos nominadores, puede sobrellevar a que se incurra en el desconocimiento y vulneración de derechos, beneficios, garantías y elementos esenciales propios de una relación laboral.

El Principio de Primacía de la Realidad, tiene un amplio margen de aplicación en el derecho al trabajo, toda vez que permite garantizar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, cuando existen conflictos laborales relacionados con: la calidad del trabajador; su posibilidad de reintegro; su indemnización por causas imputables al empleador; el monto de la liquidación de las prestaciones sociales; la aplicación de otros principios; el tema de la solución de continuidad y de las interrupciones de los contratos; la Imprescriptibilidad; causales de terminación del contrato; la falta de pago de las prestaciones, salarios, liquidaciones, indemnizaciones, etc., asimismo, frente a la identidad, tipo y duración del contrato, de cara a las condiciones de tiempo, modo y lugar que puedan acontecer en el mismo.

Es importante tener en cuenta que la relación laboral no debe ser vista como una camisa de fuerza para el empleador, ya que este tiene la libertad de contratar de acuerdo con sus necesidades o intereses productivos. Sin embargo, el problema surge cuando se utiliza la fuerza de trabajo de una persona sin adecuar el tratamiento legal correspondiente a la labor o servicio efectivamente realizado, y sin respetar las normas de orden público que rigen la materia.

Es así como el principio de primacía de la realidad tiene un efecto bilateral ya que permite salvaguardar los derechos de los trabajadores sin afectar la libertad de contratación de los empleadores.

#### - **El proceso de desnaturalización contractual**

Teniendo en cuenta la realidad laboral del Perú, caracterizada por situaciones de informalidad e irregularidad, van surgiendo diversas pretensiones en el ámbito procedimental que se refieren a los procesos de desnaturalización contractual en la realidad jurídico – laboral.

En muchos casos, las demandas de los trabajadores se centran únicamente en obtener una declaración que confirme el incumplimiento total o parcial de las obligaciones legales, convencionales o contractuales por parte del empleador.

Estos incumplimientos se explican por el principio de que primero se realiza la prestación de servicios y luego, una vez cumplida dicha prestación por parte del trabajador, se realiza el pago de la remuneración. Es decir, se espera que el trabajador realice su labor antes de recibir su compensación económica. A partir de esta situación se produce el llamado proceso de desnaturalización de los contratos de trabajo.

Una razón fundamental para hablar de desnaturalización en el derecho laboral es que este término se utiliza para referirse a la infracción de normas imperativas, que son comunes en la mayoría de las normas que conforman el derecho laboral. Por lo tanto, es común encontrarse con disputas laborales que involucran la desnaturalización de instituciones laborales, ya que esto implica una de las principales razones o causas de controversias laborales que llegan a los tribunales.

Estas controversias se manifiestan principalmente en la falta de cumplimiento de las obligaciones económicas establecidas por normas obligatorias. Cuando se produce este incumplimiento, se genera la nulidad del acto transgresor, dejando subsistente el acto real o legítimo. Aquí también se aplican otros conceptos laborales como los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos, que entran en juego cuando la acción perjudicial refleja la voluntad del propio trabajador al disponer de un derecho irrenunciable.

La "desnaturalización" en el derecho laboral se relaciona comúnmente con conceptos como la simulación absoluta y el fraude a la ley, los cuales son medios frecuentes de infracción e incumplimiento de las normas laborales imperativas u obligatorias. Desde esta perspectiva, la desnaturalización en el derecho laboral es equivalente a la invalidez o nulidad en el derecho civil. Sin embargo, a diferencia del ámbito civil, donde las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por las acotadas normas.

La desnaturalización de las instituciones laborales se refiere a situaciones específicas que están claramente reguladas por las leyes laborales. Algunos ejemplos de estas situaciones incluyen la desnaturalización de acuerdos o convenios modales, la desnaturalización de la intermediación laboral y la desnaturalización de la tercerización; empero también existen hipótesis de desnaturalización no reguladas por normas laborales expresas (una suerte de

nulidad virtual desde un enfoque civilista), como ocurre con la recurrente y usual figura de la desnaturalización del contrato civil de locación de servicios, empleada por el empleador, en fraude a la ley para disimular una auténtica relación laboral. En estos casos particulares, no existe una norma específica que regule la desnaturalización del contrato mencionado. Sin embargo, es uno de los escenarios hipotéticos de desnaturalización más comunes en la práctica laboral. Existen numerosas situaciones de desnaturalización que no están expresamente reguladas en el derecho laboral, como ocurre, por ejemplo, con la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, entre otros.

De este modo, muchos procesos judiciales iniciados por los trabajadores derivan en un pronunciamiento declarativo, lo cual constituye una victoria muy leve en cuanto a la pretensión que ellos plantean, en otras palabras el proceso de desnaturalización contractual, si bien es un hecho que altera lo celebrado en el contrato, no debe plantearse como una declaración, sino como una pretensión, por ello plantear la desnaturalización de una institución laboral, no solo debe ser a través de una sentencia declarativa, sino también a través de un fallo de condena en la cual se obligue al empleador a cumplir o a resarcir cualquier infracción laboral producto de la desnaturalización contractual, en este contexto el Juez Laboral, tiene plenas potestades para pronunciarse sobre la responsabilidad del empleador ante un proceso de desnaturalización contractual y en este contexto emitir un fallo que permita al trabajador un resarcimiento por la infracción cometida.

#### **- Informalidad Laboral**

Entendemos que la informalidad laboral se refiere a las relaciones de trabajo que no cumplen con las regulaciones jurídicas vigentes.

Entre los factores que conducen a la informalidad laboral, tenemos:

- Un marco legal que desincentiva la contratación formal, ello se debe a la existencia de normas muy rígidas que no facilitan la contratación.
- La poca o escasa fiscalización laboral que impide que las infracciones laborales sean conocidas y sancionadas.
- La baja productividad de ciertos trabajadores dificulta su contratación de manera rentable.
- La demanda laboral en el sector formal de la economía es insuficiente.

La informalidad laboral tiene efectos negativos en el crecimiento económico y el bienestar de las personas. Estos efectos se deben a:

a. La informalidad laboral afecta la productividad de los trabajadores. Esto se debe a que los trabajadores informales, que laboran en empresas informales, realizan sus actividades en condiciones precarias y con recursos limitados, lo que perjudica su rendimiento. En otros términos, dos trabajadores idénticos (con las mismas capacidades, educación y habilidades) y que llevan a cabo la misma actividad tienen distinto rendimiento dependiendo de las condiciones para laborar que encuentren en su centro de trabajo.

b. En relación a este punto, es importante destacar que según los datos recientemente publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la productividad promedio (y, por ende, el ingreso promedio) de un trabajador empleado en una entidad productiva formal es casi cuatro veces mayor que la de un trabajador que realiza actividades en una entidad productiva informal.

c. La rigidez de la legislación laboral en el mercado laboral puede generar distorsiones en la asignación de recursos. Esto se debe a que las empresas formales pueden encontrar dificultades para contratar trabajadores y optar por utilizar recursos no afectados por regulaciones. Como resultado, las empresas formales contratan menos mano de obra de la necesaria, a pesar de que existe un excedente de trabajadores en la economía, y en su lugar, aumentan el uso de bienes de capital. Esta situación puede tener consecuencias negativas, como una menor recaudación tributaria, lo cual afecta la provisión de bienes y servicios públicos y genera una carga tributaria adicional para el sector formal. Estas circunstancias también impactan la productividad y competitividad de las empresas formales, así como de la economía en general. Además, los trabajadores informales no asumen impuestos directos, lo que disminuye los ingresos del Estado y limita la cobertura y calidad de los servicios públicos que proporciona, como educación, salud, justicia, seguridad ciudadana e infraestructura. Además, el sector informal puede utilizar la infraestructura pública sin contribuir a su mantenimiento y mejora, lo que afecta negativamente la productividad y competitividad económica. La falta de percepción de impuestos, posiblemente asociada a un sector informal de gran tamaño, también genera un problema, ya que el Estado se ve obligado a depender principalmente de la recaudación obtenida del sector formal para financiar sus actividades, lo que resulta en una carga tributaria excesiva y distorsionante que resta competitividad a las actividades formales y a la economía en su conjunto.

d. El acceso al crédito es más limitado para los trabajadores informales, ya que tienen dificultades para demostrar un flujo de ingresos sostenido. A diferencia de los trabajadores formales, que tienen un empleo estable y aparecen en la nómina de una empresa, los trabajadores informales enfrentan mayores desafíos para obtener préstamos debido a la evaluación de riesgos por parte de las entidades financieras.

Como resultado, las personas que operan en el sector informal y aquellos que dependen de ellos tienen una capacidad limitada para invertir en sí mismos. Esto incluye la posibilidad de acceder a capacitación y educación que les permita generar mayores ingresos en el futuro. Además, los trabajadores informales están más expuestos a la volatilidad de sus ingresos, especialmente en situaciones como enfermedades o imprevistos que pueden afectar su capacidad para generar ingresos de manera constante.

La informalidad laboral en un país como el Perú, impacta más directamente a la población juvenil.

Las diferencias entre los trabajadores formales e informales son la principal causa de la desigualdad laboral entre los jóvenes. En promedio, los jóvenes que trabajan en la economía informal ganan un 40% menos que aquellos que tienen empleos formales. Esto se debe a que los beneficios sociales están ligados a la formalidad dentro del marco legal existente, lo que significa que los jóvenes que trabajan en la informalidad no tienen acceso a la protección social. Además, en el sector informal, la incidencia de salarios muy bajos es mucho mayor. Esto significa que los jóvenes que trabajan en empleos informales se enfrentan a una mayor precariedad económica y tienen menos oportunidades para mejorar su situación financiera.

La OECD (2019) estima que la probabilidad de que los jóvenes caigan por debajo de un umbral de salarios bajos es seis veces mayor en el sector informal en comparación con el sector formal. Por otro lado, se observa que la probabilidad de obtener un empleo de mejor calidad es significativamente mayor entre los jóvenes que se encuentran en el sector formal. Esto es el resultado de muchos factores que obligan a los jóvenes incorporarse a la informalidad

laboral, por ejemplo, la formación profesional técnica, la cual es muy reducida en la población juvenil, debido a que los jóvenes por necesidades familiares en edad muy temprana se ven obligados a buscar trabajo en lo que sea, sin tener una formación profesional técnica que les permita presentar una ventaja competitiva en el acceso a los mercados laborales.

La ubicación de los mercados laborales, en algunos casos es muy distante frente a las grandes ciudades, muchos jóvenes de zonas rurales o periféricas se sienten distantes de los mercados laborales y por ende tienen enormes dificultades para poder acceder a dichos mercados, asimismo el desconocimiento del funcionamiento de esos centros laborales es otro elemento que le impide una apertura adecuada a la población juvenil, para obtener un empleo legal y bien remunerado.

El acceso a las tecnologías de información y comunicación, este tema es fundamental debido a que muchos jóvenes por motivos económicos no tienen una computadora o una laptop y por ende su conocimiento del uso de estas tecnologías modernas es reducido, esto desde ya los margina a una situación muy reducida dentro del espacio laboral moderno y prácticamente los ubica en trabajos manuales y muy eventuales, desde ya esta brecha tecnológica es sumamente intensa y resta posibilidades laborales a la población juvenil.

La digitalización de los servicios, genera una nueva ola en materia laboral, ya prevista por los grandes pensadores como Francis Fukuyama y Alvin Toffler, los cuales señalaron que el trabajo muscular, va cediendo paso al trabajo del conocimiento, pero este trabajo del conocimiento ya no requiere de la presencia física del trabajador en el centro laboral, la economía digital propia del siglo XXI, ha generado una dimensión nueva llamado el trabajo a distancia o trabajo remoto, en el cual el servidor desde su misma casa con un ordenador puede

realizar labores remuneradas, sin utilizar el factor de la distancia física a esto se agrega el teletrabajo que es una figura laboral ya regulada en el Perú, como es obvio, no todos los jóvenes tienen las posibilidades de acceder a esta nueva dimensión, normalmente el trabajo a distancia lo hacen trabajadores que ya tienen experiencia laboral y que han logrado una permanencia en sus puestos y obviamente han gozado de todas las ventajas para capacitarse en este campo, este es otro elemento que genera un divorcio entre la población juvenil y las alternativas de empleo formal.

Un aspecto crucial en cuanto a la trayectoria laboral es la diferencia en la probabilidad de recibir capacitación entre los trabajadores informales y formales. Se ha observado que esta disparidad es de 20 puntos porcentuales, sin importar el tipo de contrato. Esta brecha tiene un impacto significativo en la calidad de los empleos futuros, ya que las condiciones laborales en los primeros empleos suelen ser un predictor de la calidad de los empleos posteriores. A medida que los jóvenes ganan experiencia en el mercado laboral, es más probable que encuentren empleos formales que les brinden seguridad. Por ejemplo, un joven entre 25 y 29 años tiene una mayor probabilidad de tener un empleo formal en comparación con uno entre 21 y 25 años. Por lo tanto, es fundamental fomentar la capacitación y el acceso a empleos formales para los trabajadores informales, especialmente los más jóvenes, con el fin de mejorar sus oportunidades laborales y garantizar una mayor seguridad en el empleo. Aquellos que comienzan con un empleo de mayor calidad tendrán mejores condiciones laborales a lo largo de su carrera. Sin embargo, después de los 30 años, la posibilidad de ingresar a la formalidad se vuelve cada vez más improbable.

La evidencia respalda la importancia de invertir en mejorar las primeras experiencias laborales de los jóvenes. Es lógico implementar políticas que se centren en aumentar las

oportunidades para que los jóvenes obtengan su primera experiencia laboral en un empleo formal al comienzo de su carrera, ya que esto tiene un valor significativo. Es así que el empleo laboral de naturaleza formal debe ser una política de estado permanente que ofrezca un mercado laboral óptimo a las nuevas generaciones de jóvenes, que realizan su primera experiencia laboral en un país como el Perú, es indudable que esta posibilidad debe contar con un sustento técnico y una orientación administrativa que va más allá de las ideologías o de las posiciones partidarias, necesitamos jóvenes formados en su primera experiencia laboral para que tengan una carrera que les permita una continuidad en el tiempo y una remuneración adecuada con los niveles salariales adecuados para su realidad personal y familiar, no debemos olvidar que los jóvenes son el capital del futuro, y si no encuentran espacios laborales el futuro de nuestro país no tendrá un escenario favorable.

#### - **El fraude laboral**

La desnaturalización del contrato de locación de servicios obedece a una figura de mayor alcance que los tratadistas le denominan fraude laboral, para entender esta figura es necesario desentrañar los aspectos conceptuales de la misma. Así en el plano etimológico la expresión “*freudem legem*” es una voz latina que se incorpora en el derecho romano, el cual sostiene una clara alusión a un acto ilícito y por ese motivo la expresión “*fraudem legem*”, denota una actitud de engaño al propósito final de la ley, lo cual produce un daño.

En el ámbito doctrinario Messineo, considera que el Fraude a la Ley, es una actitud vulneradora al orden jurídico, buscando fines distintos a los previstos en la norma.

Ferrara, sostiene que el fraude a la ley configura una violación indirecta de la norma, no en su contenido literal, pero sí en su espíritu y es un ocultamiento de un acto exterior que evade la aplicación de la Ley, utilizándose medios jurídicos no reprobados.

Días Picasso y Guillón, sostienen que el fraude en la ley es la vulneración de la norma imperativa para lo cual se utiliza un determinado negocio jurídico con el propósito de conseguir un resultado que prohíbe la ley.

- ***Definición de Fraude Laboral***

Tomando en cuenta los aportes doctrinarios y del sentido etimológico, el fraude a la ley es la violación de manera indirecta de los preceptos de una norma de carácter imperativo utilizando medios legales o lícitos, pero atacando su contenido o espíritu sin llegar a afectar su sentido literal.

Los elementos de fraude a la ley son los siguientes:

A) **La preexistencia de normas de carácter imperativo.** Es decir, son normas de orden público a fin de proteger los intereses de una colectividad prescribiendo obligaciones o prohibiciones de cumplimiento obligatorio.

B) **La aparente licitud de los actos fraudulentos.** A fin de eludir el espíritu de una norma imperativa se recurre a interpretaciones amañadas de la misma norma o al uso de normas paralelas y exteriores a ella, de este modo a estas actitudes se les da una apariencia de legalidad que en la práctica desconoce los efectos de una norma imperativa.

C) **La producción de efectos contrarios al espíritu y finalidad de la ley.** El resultado del fraude de la ley es producir situaciones que vulneran la norma, pero que gozan de una aceptación por su aparente legalidad.

- *Como se expresa el fraude a la ley*

Dada la recurrencia del fraude a la ley, en la realidad jurídica existen dos formas continuas de manifestarse dicho fraude a la ley. La primera es cuando la conducta fraudulenta se apoya en el tenor literal de la norma y la segunda es cuando se aprovechan instrumentos legales exteriores a la norma con la finalidad de eludirla.

Cuando ocurre la primera situación se debe a que la norma legal no tiene la debida claridad y precisión debido a una defectuosa técnica legislativa, es decir la norma deja resquicios por los cuales se suscitan situaciones que escapan a su precepto.

En el segundo caso, se utilizan normas distintas que supuestamente homologan el efecto de la norma imperativa, pero sin embargo en la práctica la desnaturalizan.

- *El fraude legal en materia laboral*

Debemos reconocer que en el ámbito laboral las normas son de naturaleza pública y de carácter imperativo, debido a que el capital humano es invaluable en la realidad económica en ese sentido las normas laborales, están consagradas en la Constitución Política, las cuales establecen los parámetros de prioridad para cualquier situación jurídica laboral. En ese sentido, un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios no puede vulnerar las normas laborales de rango constitucional y si eso ocurre es porque se produce el llamado fraude a la ley laboral, teniendo en cuenta la informalidad laboral que hay en el Perú y la necesidad de

muchos trabajadores de conseguir un empleo que les permita un ingreso digno para ellos y sus familias, en algunas circunstancias se ven obligados a aceptar un fraude a la ley laboral con tal de conseguir una remuneración, esta situación perenniza y mantiene el llamado fraude laboral.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación se clasifica como tipo no experimental, dado que no se realizará ninguna manipulación de la variable de estudio.

El presente trabajo de investigación se considera analítico y descriptivo, ya que se realizará un análisis detallado y una descripción de las situaciones laborales en las que se desenvuelven los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el año 2021.

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

- Ámbito Temporal:

La presente investigación se ha desarrollado obteniendo información y más data relevante para la misma, durante el año 2021.

- Ámbito Espacial:

La presente investigación se ha desarrollado en el territorio que compete a la Municipalidad Metropolitana de Lima, durante el año 2021.

#### 3.3. Variables

La muestra de este estudio estará compuesta por 30 obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, quienes se encuentran contratados bajo la modalidad de contrato de locación de servicios.

- Variable independiente:

Desnaturalización del contrato de trabajo.

- Variable Dependiente:

Modalidad contractual real en la que se encuentran los trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima del 2021.

### **3.4. Población y muestra**

El universo de estudio estará compuesto por 30 obreros que trabajan en la Municipalidad Metropolitana de Lima, todos ellos contratados bajo la modalidad de locación de servicios.

### **3.5. Instrumentos**

Para obtener la información requerida, se considerará la utilización de una encuesta como el instrumento más idóneo para llevar a cabo investigaciones de tipo descriptivo.

Siendo que, para la medición de la variable de estudio, se emplea el cuestionario el cual consta de 15 ítems que miden tres dimensiones de estudio.

Además, la validez del instrumento que se utilizará será evaluada utilizando el criterio de expertos, en este caso, los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal

Y, en cuanto a la confiabilidad del instrumento, se utilizará la prueba estadística Alfa de Crombach para medir el grado de confiabilidad.

### **3.6. Procedimientos**

Los datos recolectados serán procesados utilizando programas estadísticos como Excel para la creación de la base de datos, y SPSS para llevar a cabo el análisis estadístico descriptivo.

Estos programas nos permitirán realizar el análisis de las tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes, proporcionando una representación visual y detallada de los datos recolectados.

### **3.7. Análisis de datos**

Para llevar a cabo el análisis e interpretación de los datos, se utilizará la metodología de la estadística descriptiva. Esto implica representar los datos a través de tablas de distribución de frecuencias, cuadros y gráficos estadísticos, lo que nos permitirá obtener una visión clara y concisa de la información. Además, para realizar el análisis inferencial, se empleará el software SPSS versión 22. Este software nos brinda herramientas poderosas para realizar cálculos de porcentaje y frecuencia, lo que nos ayudará a obtener conclusiones significativas a partir de los datos recopilados.

#### IV. RESULTADOS

##### - Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo con el Decreto Legislativo 728?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	18	60.0	60.0	60.0
	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	5	16.7	16.7	76.7
	<b>De acuerdo parcialmente</b>	7	23.3	23.3	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* La presente pregunta revela que el 60% de los trabajadores encuestados expresaron desconocer las características del contrato y manifestaron su desacuerdo. Además, el 17% de los trabajadores (cinco en total) indicaron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por último, el 23% de los trabajadores (siete en total) expresaron estar parcialmente de acuerdo.

**Tabla 2**

*¿Considera usted que es necesario firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la Municipalidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	33.3	33.3	33.3
	<b>En desacuerdo</b>	11	36.7	36.7	70.0
	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	7	23.3	23.3	93.3
	<b>De acuerdo</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante esta pregunta el 37% de los encuestados no estaba de acuerdo con la continuidad de celebrar contratos con la Municipalidad, igualmente el 33% de los trabajadores estaba en desacuerdo con dicha situación y finalmente el 23% era indiferente a dicha situación.

**Tabla 3**

*¿Usted considera que el contrato laboral que ha firmado es el adecuado a su función?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	18	60.0	60.0	60.0
	<b>En desacuerdo</b>	10	33.3	33.3	93.3
	<b>De acuerdo</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante la pregunta formulada, el 60% de los trabajadores (18 trabajadores en total), expresaron su desacuerdo con el contrato que habían firmado. El 33% sostuvo que las labores que realizaban no se ajustaban a lo acordado en el contrato, por lo que también estaban en desacuerdo. Solo un 7% afirmó estar de acuerdo con el contrato firmado.

**Tabla 4**

*¿Está de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de contratación por locación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo.</b>	22	73.3	73.3	73.3
	<b>En desacuerdo</b>	6	20.0	20.0	93.3
	<b>De acuerdo</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Según las respuestas de los encuestados, se observó que un alto porcentaje, específicamente el 73%, expresó su total desacuerdo en continuar trabajando bajo la modalidad de contratación de locación de servicios. Además, el 20% indicó estar en desacuerdo con el contrato, mientras que únicamente el 2% manifestó estar de acuerdo con el mismo.

**Tabla 5**

*¿De conformidad con el contrato que Usted celebró, reconoce que tiene beneficios laborales?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	20	66.7	66.7	66.7
	<b>En desacuerdo</b>	8	26.7	26.7	93.3
	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Tras realizar la encuesta, se observó que el 60% de los trabajadores (18 en total) expresaron su desacuerdo con el contrato que habían firmado. Además, el 33% de los trabajadores indicó que estaban en desacuerdo con el contrato debido a que las labores que realizaban no se ajustaban a lo acordado. Por otro lado, solo el 7% de los trabajadores afirmó estar de acuerdo con el contrato firmado.

**Tabla 6**

*¿Está satisfecho/a al prestar sus servicios laborales sin recibir los beneficios sociales correspondientes?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	14	46.7	46.7	46.7
	<b>En desacuerdo</b>	7	23.3	23.3	70.0
	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	7	23.3	23.3	93.3
	<b>De acuerdo parcialmente</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Formulada la pregunta el 47% de los entrevistados señaló que estaban en desacuerdo con no recibir beneficios económicos, el 23% respondió que estaban en desacuerdo y el 23% respondió no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 7% respondió estar de acuerdo parcialmente.

**Tabla 7**

*¿A Usted le parece apropiado laborar sin descanso vacacional?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo.</b>	17	56.7	56.7	56.7
	<b>En desacuerdo</b>	13	43.3	43.3	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante la pregunta formulada los trabajadores encuestados respondieron en un 56.7% que estaban totalmente en desacuerdo y el 43.3% respondió que estaba en desacuerdo, este resultado pone en evidencia que en su gran mayoría los trabajadores expresan su disconformidad de no gozar de vacaciones a pesar de contar con un tiempo de servicio que supera el año de labores de la Municipalidad.

**Tabla 8**

*¿De acuerdo con las funciones que Usted desempeña le parece correcto que no reciba gratificaciones?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo.</b>	21	70.0	70.0	70.0
	<b>En desacuerdo</b>	9	30.0	30.0	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante la pregunta formulada los porcentajes del 70% y 30% respectivamente de los trabajadores señalaron que estaban totalmente en desacuerdo de no gozar de gratificaciones por fiestas patrias y navidad. Los trabajadores consideran que es una situación de injusticia laboral trabajar sin percibir de estas gratificaciones.

**Tabla 9**

*¿Está Usted de acuerdo con no percibir la CTS?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	25	83.3	83.3	83.3
	<b>En desacuerdo</b>	5	16.7	16.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante esta pregunta, los trabajadores en forma abrumadora respondieron que no estaban de acuerdo con laborar sin percibir la compensación por tiempo de servicios, esta disconformidad de los trabajadores se debe a que ellos reconocen que la CTS, es un derecho laboral y que todo trabajador sea cual fuere la modalidad contractual que tenga, debe percibir su CTS.

**Tabla 10**

*¿Considera usted que su remuneración mensual es igual a la de los demás empleados que realizan la misma labor?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	7	23.3	23.3	23.3
	<b>En desacuerdo</b>	6	20.0	20.0	43.3
	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	17	56.7	56.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observó que el 23% de los trabajadores expresaron su total desacuerdo con la retribución económica recibida. Además, el 20% manifestó estar en desacuerdo con dicha retribución. Sin embargo, la mayoría de los encuestados, es decir, el 57%, respondieron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misma.

**Tabla 11**

*¿Considera Usted justo no tener algún seguro complementario por realizar labores riesgosas?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	21	70.0	70.0	70.0
	<b>En desacuerdo</b>	9	30.0	30.0	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante esta pregunta tan obvia, los trabajadores en porcentaje de 70% y 30%, respondieron que están totalmente en desacuerdo de realizar labores, sin contar con un seguro complementario, la respuesta contundente de los trabajadores obedece a la percepción de un peligro de laborar en condiciones riesgosas sin contar con un seguro.

**Tabla 12**

*¿Al celebrar su contrato de labores le ofrecieron algún seguro de salud en caso de enfermedad para su entorno familiar?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	24	80.0	80.0	80.0
	<b>En desacuerdo</b>	6	20.0	20.0	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante la pregunta formulada a los trabajadores expresaron unánimemente estar en desacuerdo de laborar sin un seguro de salud, en el caso de enfermedades para su entorno familiar, esta respuesta es el resultado de la percepción que tienen los trabajadores de que una actividad riesgosa en materia laboral, puede desarrollar algún tipo de enfermedad que comprometa al núcleo familiar inmediato, esta situación a todas luces injusta es inmediatamente rechazada por los trabajadores, esto es otro resultado de la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

**Tabla 13**

*¿Al celebrar el contrato de locación de servicios, el salario de Usted percibe mejora la calidad de vida a Usted y a su familia?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	24	80.0	80.0	80.0
	<b>En desacuerdo</b>	6	20.0	20.0	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* De igual forma ante la pregunta formulada los trabajadores consideran que la modalidad contractual que han celebrado, no les garantiza ningún beneficio en su nivel de vida, ni a ellos ni a sus familiares.

**Tabla 14**

*¿Considera que al celebrar un contrato de locación de servicios tiene estabilidad laboral?*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	17	56.7	56.7	56.7
	<b>En desacuerdo</b>	11	36.7	36.7	93.3
	<b>De acuerdo</b>	2	6.7	6.7	
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	100.0

*Nota* Ante esta pregunta tan importante los trabajadores en porcentajes muy altos reconocen que el contrato de locación de servicios no les permite gozar de una estabilidad laboral, la respuesta abrumadora de los trabajadores direcciona el problema más grave de la desnaturalización contractual, al sentirse que son trabajadores que realizan labores fundamentales en la Municipalidad de Lima y, sin embargo, no cuentan con ningún beneficio en materia laboral y mucho menos gozan de estabilidad laboral.

- **Prueba de validez**

Una vez realizadas las encuestas, se obtuvo un valor inferior a 0.5 para la normalidad, lo cual indica que las variables de estudio presentan un comportamiento normal, de acuerdo con la prueba de Kolmogorov Smimov.

- **Contrastación de hipótesis**

La contrastación de hipótesis significa que los hechos materia de la investigación deben responder de alguna forma a la hipótesis formulada, para ello las respuestas que se han recogido deben estar asociadas a la proyección formulada por la hipótesis.

Efectuado el análisis de los resultados, es necesario contrastar la hipótesis general que señala que:

**“Determinar el impacto que genera la desnaturalización de contratos de locación, permite conocer la modalidad contractual real en la que se encuentran los trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima del 2021”.**

Efectuado entonces el análisis de los resultados se llegan a estas conclusiones:

En el año 2021, se ha observado una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Según los resultados obtenidos, se destaca que un alto porcentaje (70%) de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima están totalmente en desacuerdo con

la modalidad de contratación por locación de servicios. Esto se debe a que las funciones que desempeñan están directamente relacionadas con la actividad principal de la Municipalidad, lo cual genera una desnaturalización del contrato y una violación de las leyes laborales vigentes en el país.

En relación a la dimensión del tipo de contrato, se observa que el 77% de los encuestados manifestaron desconocer las características de la modalidad contractual en cuestión. Además, expresaron su insatisfacción por haber firmado dicho contrato, ya que su duración laboral era similar a la de aquellos trabajadores que mantenían un vínculo laboral por tiempo indefinido.

La investigación demuestra que efectivamente existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en el tipo de contrato de los trabajadores en la Municipalidad Metropolitana de Lima 2021, las respuestas de los trabajadores están referidas a la situación de desventaja laboral que ellos viven producto de la desnaturalización contractual.

Es evidente que existe una desnaturalización en la modalidad de contrato que han firmado los trabajadores de la muestra del estudio.

En relación a los beneficios sociales, los resultados de las encuestas revelaron que un 67% de los trabajadores expresaron estar en total desacuerdo con la falta de acceso a los beneficios sociales que disfrutaban aquellos empleados que trabajan bajo contratos a tiempo indefinido. Los trabajadores han expresado que, a pesar de desempeñarse de manera constante bajo esta modalidad y estar sujetos a subordinación y horarios fijos, no reciben ningún tipo de seguro de riesgo, cobertura de salud ni compensación económica en forma de gratificaciones u otros beneficios económicos.

En la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2021, se evidencia una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en lo que respecta a los beneficios sociales de los trabajadores.

En relación a la calidad de vida, los resultados de las encuestas revelaron que el 80% de los trabajadores expresaron estar totalmente en desacuerdo con la remuneración económica que recibían, además de no contar con beneficios sociales. Esto tenía un impacto negativo en su calidad de vida y la de sus familias. Los trabajadores manifestaron que continuamente se encontraban bajo esta modalidad laboral y, a pesar de estar subordinados y cumplir un horario fijo, la Municipalidad no cumplía con las normas laborales establecidas en el país.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario analizar una amplia variedad de fuentes, incluyendo literatura especializada, jurisprudencia exhaustiva y teorías jurídicas relevantes. Estas fuentes permitieron evidenciar la realidad que rodea a la desnaturalización del contrato laboral bajo la modalidad de locación de servicios

Para abordar esta problemática es necesario tener en cuenta las investigaciones realizadas sobre el tema. En este sentido, el aporte de (Cavallotti, 2015) en su estudio es relevante, ya que destaca que los contratos laborales no se respetan en su totalidad, lo que lleva a una desnaturalización de los mismos y, por consiguiente, a un fraude laboral. Este autor también señala que la legislación laboral presenta vacíos legales que permiten la creación de formas contractuales que evaden responsabilidades.

Los resultados de esta investigación son similares a los hallazgos encontrados en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Metropolitana de Lima. En este caso, se observa que los trabajadores celebran contratos por tiempos definidos, pero en la práctica su relación laboral es constante. Esto constituye un fraude a la legislación laboral por parte de los empleadores.

En relación a la investigación llevada a cabo por Villar y Cayul en el año 2011, se resalta que la desnaturalización de los contratos laborales es reconocida por la ley, y se establece que prevalece la primacía de la realidad, debemos considerar que el Principio de Primacía de la realidad, se aplica en el Perú, como una pretensión y no es un hecho que automáticamente genere un derecho, este es el problema de la aplicación del principio de primacía de la realidad. Asimismo, el tema del fraude laboral materializado en la desnaturalización de los contratos de los servicios tiene un tronco común, cuando se utiliza el texto de una ley, para evadir las consecuencias jurídicas de esa ley, utilizando interpretaciones

amañadas de la misma, igualmente el empleo de instrumentos jurídicos paralelos para desnaturalizar la norma laboral, también se emplea, dentro del ámbito del fraude jurídico laboral y estas técnicas se emplean para dar una apariencia de legalidad a la evidente desnaturalización del contrato de locación de servicios, lo cual como se ha visto a lo largo de la investigación, afecta en muchos aspectos la condición de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

1. La primera causa de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es la falta de cultura laboral, es decir la sociedad y sobre todo las personas en edad laboral deben conocer el marco legal vigente en materia laboral, los derechos y obligaciones que surgen del contrato laboral, la diversidad de figuras contractuales que existen en materia laboral y sobre todo la tipificación del llamado contrato de locación de servicios, el cual es usado por muchos agentes económicos para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, no se requiere de mucho esfuerzo para que las personas en edad productiva puedan tener conocimientos actualizados del derecho laboral y sus diversas manifestaciones, con este conocimiento los trabajadores tendrán mejores herramientas para evitar situaciones negativas que hemos investigado, tales como el fraude laboral, la informalidad laboral, la desnaturalización contractual y cualquier situación que atente contra los derechos inherentes de todo trabajador, debemos considerar que el derecho y sus ramificaciones y sobre todo el derecho laboral ya es un conocimiento transversal que no es propio de los Abogados o juristas, sino que todo ciudadano debe conocer sus derechos en general y los derechos laborales en particular.
2. El Estado no puede ser un ente pasivo que permita distorsiones laborales y contractuales que afecten a los trabajadores ya que solamente el Estado se encarga de recibir y buscar alternativas de solución ante una denuncia presentada a su conocimiento, cuando existe una vulneración del derecho laboral, por ello, el Estado, debe ser un agente activo en la formalización de las relaciones laborales y en la legalidad de las contrataciones laborales, para ello debe orientar a toda persona que desee ingresar al mercado laboral para que conozca no solo sus derechos, sino también sus alternativas frente a una

vulneración de los mismos, para ello el Ministerio de Trabajo, debe implementar una política de protección integral a los trabajadores que pueden ser víctimas de la desnaturalización del Contrato de Servicios y de la vulneración de cualquier derecho laboral, esta política como ya se señaló no responde a una ideología, sino más bien a una optimización del servicio estatal para proteger al sector laboral, ya que el capital humano es invaluable en toda relación laboral.

3. La desnaturalización del contrato de locación de servicios obedece a muchos factores, los tratadistas sostienen que esto ocurre por la limitación del mercado laboral y la oferta del empleo en un país como el Perú, lo que conduce a que el trabajador tenga que aceptar cualquier situación con tal de conseguir un empleo y por ende una remuneración, otros tratadistas consideran que muchos trabajadores no tienen los conocimientos ni preparación que les permita acceder a un puesto de alto nivel y de calificación técnica, sin embargo, esta situación puede tener una arista de verdad, pero también es cierto que la oferta laboral obedece a factores que escapan al mismo campo laboral como la estabilidad política, el manejo responsable de la economía, el clima de paz y tranquilidad ciudadana, y muchos factores extra laborales, sin embargo, la cultura del emprendimiento y la capacitación constante de los trabajadores son aspectos que no deben descuidarse ya que ellos posibilitan la capacidad de las personas para acceder a un puesto laboral.
4. La desnaturalización del contrato de locación de servicios, no puede ser una justificación para mantener un empleo y por ende una remuneración, es decir el mismo trabajador debe luchar por sus derechos, sin que esto implique la amenaza de un despido o que se quede desempleado, esta situación grave e injusta no puede servir como un

pretexto para mantener una situación laboral a todas luces vulneradora del orden jurídico vigente.

5. La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, como situación atípica requiere de un nuevo marco legal vigente que impida la precarización de la relación laboral y además impida la vulneración de los derechos de los trabajadores, por ello, debe haber un aporte legislativo en la comisión de trabajo y seguridad social del Congreso de la República, que permita una formalización del contrato de locación de servicios y sancione cualquier tipo de desnaturalización.
6. En la Municipalidad Metropolitana de Lima, se han identificado diversas causas de desnaturalización de contratos por locación de servicios. Uno de los principales motivos es la falta de conocimiento por parte de los locadores sobre las implicancias de este tipo de contratación. En muchas ocasiones, los locadores firman los acuerdos sin comprender completamente los términos y condiciones establecidos. Además, se ha observado que la duración de los servicios contratados con la empresa es prolongada, Por ende, es importante destacar que la existencia de desnaturalización de contratos por locación de servicios en la Municipalidad de Lima no implica que esta práctica se convierta en una costumbre laboral. Es importante recordar que lo ilícito no genera derechos, por lo tanto, la continuidad de la desnaturalización no legitima dicha práctica.
7. El contrato de trabajo sujeto a modalidad, bajo la figura de servicio específico o contrato por locación de servicios, se ha convertido en una estrategia utilizada por algunos empleadores para eludir su responsabilidad como empleadores. Sin embargo, es importante destacar que el uso de esta figura jurídica genera una situación ilegal que

perjudica al trabajador y favorece al empleador. Esta violación de derechos y beneficios otorgados al trabajador no puede ser justificada de ninguna manera. Es necesario resaltar que esta modalidad de contrato puede ser desnaturalizada bajo el principio de primacía de la realidad. En el caso de los trabajadores de la municipalidad, su permanencia en el empleo y la realización de actividades que se enmarcan en las actividades principales de la institución son indicadores claros de la desnaturalización de estos contratos. En consecuencia, es fundamental que se tomen medidas para garantizar la protección de los derechos laborales de estos trabajadores y evitar el abuso de esta modalidad contractual.

8. Muchos empleados cumplen con los requisitos necesarios para obtener un contrato laboral en la Municipalidad de Lima. Estos requisitos incluyen recibir un salario, tener prestaciones personales y estar bajo subordinación. sin embargo, la posibilidad de encontrar un trabajo en dicha Municipalidad y de percibir una remuneración les impide analizar adecuadamente la labor que desempeña y la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, esta situación sociológicamente puede comprenderse, pero jurídicamente debe conducirnos a una reflexión que consiste en que la necesidad de encontrar trabajo y obtenerlo, no puede justificar una vulneración de los derechos laborales.
9. En la Municipalidad Metropolitana de Lima, se comprobó que los trabajadores carecen de los derechos fundamentales en cualquier relación laboral, no tienen seguro de salud, no tienen gratificación, no tienen CTS, sin embargo, estos trabajadores, continua con esa situación a pesar de la permanencia de la vulneración de sus derechos, es ahí donde la cultura laboral, debería proporcionar a estos trabajadores alternativas para salir de

esta situación y de este modo lograr un contrato de locación de servicios que no se desnaturalice y que les asista todos los derechos que les corresponde por ley.

10. La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Metropolitana de Lima es un tema de preocupación, es solo un ejemplo más de esta situación de informalidad laboral donde incluso se apela al fraude para obtener ventajas indebidas a una parte en perjuicio de la otra parte, en este aspecto el estudio ha demostrado que el efecto remunerativo de este contrato prevalece sobre cualquier consideración de legalidad laboral, lo cual va más allá de una situación jurídica específica y se enmarca dentro de una situación mayor que implica una concurrencia de factores que afectan permanentemente los derechos de los trabajadores, por estas circunstancias la investigación realizada es el ejemplo emblemático de una situación injusta que se mantiene en el tiempo, a pesar de su irregularidad. La desnaturalización es lo que se debe evitar, por lo tanto, no se puede utilizar el argumento que matando al perro se elimina la rabia, en tal sentido, los especialistas en derecho laboral deben aportar aspectos básicos de monitoreo y fiscalización para evitar el uso indebido del contrato de locación de servicios a fin de evitar su desnaturalización.
  
11. La desnaturalización del contrato de locación de servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2021, a pesar de la irregularidad que existe, este hecho, no es percibido por la sociedad, es decir, no se ha visibilizado adecuadamente como un problema grave que afecta a un sector ciudadano, este sería a mi entender un aspecto que también requiere de un tratamiento mediático que sensibiliza a la población sobre este tema, que mientras la opinión pública no conozca los detalles de esta problemática, la misma permanecerá en el anonimato, lo que no ingresa a los medios no existe.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A modo de recomendación y en términos generales consideramos la necesidad de implementar una cultura laboral a nivel general en toda la sociedad, la cual debe informar y pormenorizar acerca de los derechos laborales y sus procedimientos de protección para toda la población económicamente activa, mientras no existe un conocimiento profundo de este tema, la vulneración de los derechos laborales siempre estará latente como una acción que desproteja a los trabajadores.
2. Igualmente, a modo de recomendación consideramos que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, como un aspecto irregular de dicha figura y que indudablemente perjudica a los trabajadores, debe ser conocida y visibilizada ante la opinión pública, en la realidad mediática cualquier escándalo es conocido en menos de 24 horas, sin embargo, una situación irregular que afecta a muchos trabajadores es prácticamente desconocido. Se requiere su difusión mediática, que sensibilice a la población sobre este tema, ya que mientras la opinión pública no conozca los detalles de esta problemática, la misma permanecerá prácticamente en el anonimato.
3. Es necesario que los trabajadores estén informados de las diversas modalidades de contratación laboral y además deben conocer los procedimientos para cautelar sus derechos. Para ello, las entidades estatales, protectoras y defensoras de los derechos laborales de los trabajadores, deberían realizar y difundir guías prácticas que permitan el conocimiento de los regímenes laborales que existen en el país y los derechos, deberes y/o beneficios que contemplan los mismos.

## VIII. REFERENCIAS

- Agamez, L. K. A. (2020). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del “contratista”. *Revista Jurídica Mario Alario D’ Filippo*, 12(23), 178-193.
- Bernal Moreno, E. M. (2021). El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Cavallotti, V. (2015). La locación de servicios como fraude laboral. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI Empresarial Siglo 21.
- Cerna Garnique, S. C., & Luyo Argüelles, A. A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020.
- Código Civil. (2015). Capítulo II Locación de servicios. En *Minjus, Código Civil Peruano* (pág. Artículo 1764). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Cornejo, C. (2011). *Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral*. *Derecho & Sociedad*, Pontificia Universidad Católica del Perú, (37), 138-150.
- Gálvez. (2018). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios*. Gálvez

Monteagudo.

Granda, P., Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). *Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2002). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.

Mamani, E. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017*: Universidad Autónoma del Perú.

Neves, M. (2009.). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú; 25.

Ocas Sandoval, M. G. (2018). *Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios Y Su Consecuencia En La Situación Económica Financiera De La Empresa Giaju SAC Trujillo, 2017*.

OIT. (2016). *Empleo no estándar en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo Servicio

Paredes, J. (2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo*.

Parra, T. (2018). *Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio*. Ecuador - Quito: Universidad Central del Ecuador.

Popper, K. (1962). *La lógica de la investigación*. Tecnos.

Ramos Quispe, X. R. (2018). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios.

Ruiz. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación del servicio sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana*. Universidad Católica

Sierra Caballero, J. A. (2014). El contrato de prestación de servicios como una forma de vulneración de la ley por parte de la administración.

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

**IX. ANEXOS**

**Anexo A**  
**MATRIZ DE CONSISTÊNCIA (CUALITATIVO)**

**Título:** Desnaturalización de contrato de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.

<b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b><u>Problema general:</u></b> ¿Cómo se desnatura el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021?</p> <p><b><u>Problemas específicos:</u></b> ¿Cuál Es El Tipo De Contrato Al Que Se Suscriben Los Trabajadores Obreros En La Municipalidad</p>	<p><b><u>Objetivo general:</u></b> Analizar la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios de los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, durante el año 2021.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos:</u></b> Investigar las causas de porque se produce la desnaturalización del contrato de locación de servicios.</p>	<p>- Contrato de trabajo</p>	<p>- Desnaturalización del contrato de trabajo.</p>	<p><b><u>Diseño de la Investigación</u></b> El presente trabajo de investigación se clasifica como no experimental, ya que no se realizará ninguna manipulación de la variable de estudio. Además, se trata de un enfoque analítico y descriptivo, ya que se analizarán y describirán las situaciones laborales en las que se desenvuelven los obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el año 2021.</p>

<p>Metropolitana De Lima, 2021? ¿Cómo verificar el grado de continuidad de contratación bajo la modalidad de contratos de locación de servicios en obreros de la Municipalidad Metropolitana de lima, 2021?</p>	<p>Establecer alternativas para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el Perú.</p>	<p>- Vínculo contractual</p>	<p>- Supremacía de la realidad.</p>	<p><b><u>La población o universo de interés.</u></b> El universo de estudio estará conformado por 30 obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima, todos ellos bajo la modalidad de locación de servicios.</p> <p><b><u>Variable independiente:</u></b> Desnaturalización del contrato de trabajo.</p> <p><b><u>Variable Dependiente:</u></b> Modalidad contractual real en la que se encuentran los trabajadores obreros de la Municipalidad Metropolitana de Lima del 2021.</p> <p><b><u>Instrumentos. -</u></b> - Diálogo de expertos. - Entrevistas personales (interview)</p>
---	---	------------------------------	-------------------------------------	---

## **Anexo B**

### **Validación de Instrumento**

#### **Instrumento: Cuestionario**

1. *¿Suscribió un contrato laboral de acuerdo con el Decreto Legislativo 728?*
2. *¿Considera usted que es necesario firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la Municipalidad?*
3. *¿Usted considera que el contrato laboral que ha firmado es el adecuado a su función?*
4. *¿Está de acuerdo en seguir trabajando bajo la modalidad de contratación por locación?*
5. *¿De conformidad con el contrato que Usted celebró, reconoce que tiene beneficios laborales?*
6. *¿Está satisfecho/a al prestar sus servicios laborales sin recibir los beneficios sociales correspondientes?*
7. *¿A Usted le parece apropiado laborar sin descanso vacacional?*
8. *¿De acuerdo con las funciones que Usted desempeña le parece correcto que no reciba gratificaciones?*

9. *¿Está Usted de acuerdo con no percibir la CTS?*
  
10. *¿ Considera usted que su remuneración mensual es igual a la de los demás empleados que realizan la misma labor?*
  
11. *¿Considera Usted justo no tener algún seguro complementario por realizar labores riesgosas?*
  
12. *¿Al celebrar su contrato de labores le ofrecieron algún seguro de salud en caso de enfermedad para su entorno familiar?*
  
13. *¿Al celebrar el contrato de locación de servicios, el salario de Usted percibe mejora la calidad de vida a Usted y a su familia?*
  
14. *¿Considera que al celebrar un contrato de locación de servicios tiene estabilidad laboral?*