



## **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y LA DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHILCA, PERIODO 2019 AL 2023

### **TESIS**

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

#### **AUTOR**

Bach. Diaz Otarola Emilia Betzabeth

<https://orcid.org/0009-0002-9946-2151>

#### **ASESOR**

Mg. Torero López Gillmar Alejandro

<https://orcid.org/0009-0000-1304-7092>

LIMA – PERÚ -2024

# Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 13-feb.-2025 12:42 p. m. -05  
Identificador: 2587706904  
Número de palabras: 18218  
Entregado: 1

LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y LA  
DESNATURALI... Por Emilia Betzabeth Diaz  
Otarola

Índice de similitud	Similitud según fuente
24%	Internet Sources: 22% Publicaciones: 6% Trabajos del estudiante: 12%

excluir citas  incluir bibliografía  excluyendo las coincidencias < 10 de las palabras modo:  
 ver informe en vista quickview (vista clásica)  imprimir  actualizar  descargar

- 2% match (Internet desde 07-ene.-2025)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/156438/Julcamoro\\_TTY-Tenorio\\_TCM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/156438/Julcamoro_TTY-Tenorio_TCM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1) ✕
- 1% match ()  
[Niño De Guzman Cueva, Brenda Catherina. "Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público, 2023", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#) ✕
- 1% match ()  
[Vargas Vásquez, Olivia Flora. "La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕
- 1% match ()  
[Alania Hurtado, John Renzo. "La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará - Junín 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- 1% match (trabajos de los estudiantes desde 13-jul.-2024)  
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2024-07-13](#) ✕
- 1% match (trabajos de los estudiantes desde 15-mar.-2023)  
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-15](#) ✕
- 1% match (Internet desde 15-jul.-2024)  
<http://intra.uigv.edu.pe> ✕
- 1% match (Internet desde 27-jun.-2024)  
<http://intra.uigv.edu.pe> ✕
- 1% match (Internet desde 01-may.-2023)  
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4141/T-TPA~1.PDF?isAllowed=y&sequence=1> ✕
- <1% match ()  
[Callrgos De La Cruz, Danilo Eduardo. "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019", 'Universidad Cesar Vallejo', 2019](#) ✕
- <1% match ()  
[Cerna Garnique, Sara Consuelo, Luyo Argüelles, Andrés Abdón. "Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕
- <1% match ()  
[Pradell Pinedo, Eduardo, Reyna Shapiama, Bazlut. "Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en la EPS EMAPA San Martín S.A., 2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#) ✕
- <1% match ()  
[Nazaré, Daniel Figueiredo. "Topologia de uma subrede do sistema científico e tecnológico nacional", Instituto Superior de Economia e Gestão, 2000](#) ✕
- <1% match ()  
[Borda Buitron, Julian, Islachin Huacre, Wilfredo. "Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2023](#) ✕
- <1% match ()  
[Fajardo Venero, Priscila Dorcas. "La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un sector público de salud en el primer trimestre del año 2021", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#) ✕
- <1% match ()  
[Maquera Chino, Nora. "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao - Ilave, 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- <1% match ()  
[Oviedo Soto, Susan del Carmen. "Desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores obreros municipales", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- <1% match ()  
[Rodríguez Olivera, Melissa. "Tercerización laboral y la posibilidad de tercerizar la actividad principal en la minería, según la ley y jurisprudencia, Perú 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- <1% match ()  
[Chauca Gomez, Daniella Abighail, Montenegro Marin, Nilson. "Primacía de la realidad y desnaturalización del contrato de locación en obreros de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2020", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✕
- <1% match ()  
[Arocutipá Vásquez, Luis Martín. "Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕

## Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, cuya constante motivación y apoyo incondicional me han impulsado a seguir mis sueños. Gracias por su amor y por enseñarme a nunca rendirme ante las adversidades.

A mi familia, que siempre ha estado a mi lado, brindándome el respaldo necesario para lograr mis metas. A todos mis amigos y profesores, por su apoyo y conocimientos que contribuyeron a la culminación de este proyecto.

## Agradecimientos

Agradezco a mis asesores por su valiosa orientación y paciencia a lo largo de este proceso. Su conocimiento y guía fueron fundamentales para llevar a cabo este trabajo.

A mis compañeros, por su compañía y colaboración, y a todas las personas que participaron en la investigación. Sin su ayuda, este trabajo no habría sido posible.

A mi familia por su amor y apoyo constante, sin los cuales no podría haber alcanzado este logro.

## INDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x

### **CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

1.1. Marco teórico.....	14
1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio.....	22
1.3. Marco conceptual.....	26

### **CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES**

2.1. Planteamiento del problema... ..	50
2.1.1. descripción de la realidad problemática... ..	50
2.1.2. Definición del problema... ..	51
2.2. Finalidad y objetivos de la investigación... ..	52
2.2.1. Finalidad... ..	52
2.2.2. Objetivo general y objetivos específicos... ..	53
2.2.3. Delimitación del estudio... ..	53
2.2.4. Justificación e importancia del estudio... ..	54
2.3. Hipótesis y Variables... ..	55
2.3.1. Supuestos teóricos... ..	55
2.3.2. Hipótesis principal y Especificaciones... ..	56
2.3.3. Variables e Indicadores... ..	57

### **CAPITULO III: METODO, TECNICA E INSTRUMENTOS**

3.1. Población y muestra.....	59
3.2. Enfoque y diseño de a utilizar en el estudio.....	60
3.3. Técnica e instrumento de Recolección de Datos.....	61
3.4. Ética de la Investigación.....	62
3.5. Procesamiento de Datos.....	62

### **CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1. Presentación de Resultados.....	64
4.2. Contrastación de Hipótesis.....	74
4.3. Discusión de Resultados.....	75

### **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN**

5.1. Conclusión .....	82
5.2. Recomendaciones.....	83

<b>REFERENCIAS</b> .....	84
--------------------------	----

<b>ANEXOS</b> .....	96
---------------------	----

## Índice de tablas

N° de tabla	Pag.
Tabla N° 1 .....	64
Tabla N° 2 .....	65
Tabla N° 3 .....	66
Tabla N° 4 .....	67
Tabla N° 5 .....	68
Tabla N° 6 .....	69
Tabla N° 7 .....	70
Tabla N° 8 .....	71
Tabla N° 9 .....	72
Tabla N° 10 .....	73

## Índice de figuras

N de figura  
Pag.

Figura N° 1 .....	64
Figura N° 2 .....	65
Figura N° 3 .....	66
Figura N° 4 .....	67
Figura N° 5 .....	68
Figura N° 6 .....	69
Figura N° 7 .....	70
Figura N° 8 .....	71
Figura N° 9 .....	72
Figura N° 10 .....	73

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado, La presunción de liberalidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, 2023, tuvo como objetivo el de Determinar la relación existente entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023, asimismo el enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño no experimental, el tipo de investigación básica, el nivel descriptivo, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se tuvo como resultado que El 63% de los encuestados señalaron que No creen que, en los gobiernos locales y regionales del país, se respeten el derecho laboral de los trabajadores, llegando a la conclusión que Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023, ya que como en todo gobierno local y regional del país, existe una afectación en la estabilidad laboral y un derecho que reclamar, situación que hace posible que muchos trabajadores alcen su voz de protesta.

Palabras clave: Derecho al trabajo, locación, vínculo laboral, subordinación, presunción de laboralidad.

## Abstract

The present research work entitled, The presumption of liberality and the denaturalization of contracts in the municipality of Chilca, 2023, had as its objective to determine the relationship between the presumption of employment and the denaturalization of contracts in the municipality of Chilca, period 2019- 2023, also the approach used was quantitative, non-experimental design, type of basic research, descriptive level, technique was the survey and the questionnaire instrument, the result was that 63% of those surveyed indicated that they do not believe that, in the local and regional governments of the country, the labor rights of workers are respected, reaching the conclusion that there is a direct relationship between the presumption of employment and the denaturalization of contracts in the municipality of Chilca, period 2019-2023, since, as in every local and regional government in the country, there is an impact on job stability and a right to claim, a situation that makes it possible for many workers to raise their voices in protest.

Keywords: Right to work, location, employment relationship, subordination, presumption of employment.

## Introducción

La relación de trabajo, en su fundamento más elemental, debe fundamentarse en una relación de subordinación entre un empleador y un empleado, con el acatamiento de una serie de derechos y responsabilidades dictadas por la ley laboral de Perú, no obstante, a menudo, esta relación se esconde bajo la forma de contratos civiles, como los de arrendamiento de servicios, lo que genera un problema denominado "desnaturalización" de los contratos de trabajo. En este contexto, la desnaturalización conlleva la utilización inapropiada de instrumentos legales, como los contratos de arrendamiento, para ocultar relaciones de trabajo subordinadas, eludiendo de esta manera la implementación de beneficios y derechos laborales fundamentales, como el abono de gratificaciones, vacaciones, pensiones, entre otros.

Para la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete, en el periodo 2019-2024, se ha detectado que los contratos de arrendamiento de servicios se han convertido en un método habitual para la contratación de personal, con el propósito de evadir las obligaciones laborales que conllevan los contratos laborales. No obstante, la existencia de subordinación, continuidad en la provisión de servicios y exclusividad, rasgos propios de las relaciones de trabajo, se diferencia de la esencia de los contratos de arrendamiento de servicios, que presuponen autonomía en la realización de las tareas. Esta circunstancia ha creado dudas respecto a la adecuada implementación de los derechos laborales, generando una serie de litigios y disputas que impactan tanto a los empleados como a la empresa.

La presunción de laborabilidad es otro elemento crucial en el contexto legal del trabajo, ya que permite reconocer que, sin importar la formalidad del contrato, si se satisfacen los componentes fundamentales de la relación de trabajo (subordinación, continuidad, remuneración y realización personal del trabajo), debe ser reconocida como una relación de trabajo y conceder los derechos que le pertenecen. Dentro del marco municipal de Chilca, la ausencia de implementación de este principio ha propiciado que persistan situaciones de desnaturalización en los contratos de arrendamiento de servicios. Es crucial subrayar que la interpretación de la legislación y los criterios jurídicos, particularmente en relación a la presunción de empleo, tienen un rol esencial para eliminar estas prácticas.

En este contexto, los elementos legales y administrativos que influyen en la presunción de empleo y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete necesitan un estudio minucioso. Primero, es necesario identificar y examinar las normas legales y los criterios jurisprudenciales que rigen la presunción de laborabilidad para comprender cómo se interpretan y se implementan en el contexto municipal. En cambio, la administración pública local, a través de sus características presupuestarias y administrativas, promueve frecuentemente el uso de contratos de arrendamiento como medio para eludir la contratación formal. Esto está vinculado directamente con la escasez de recursos, políticas públicas insuficientes y fallos en la organización del equipo de trabajo.

Finalmente, la inspección laboral desempeña un papel crucial en la regulación de estas prácticas. La falta de un control eficaz y la falta de fondos para supervisar las condiciones de trabajo en la municipalidad facilitan que la desnaturalización de contratos se mantenga. Este aspecto subraya la relevancia de robustecer las instituciones de control, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), para asegurar el respeto a los derechos de los empleados y sancionar a aquellos patronos que busquen eludir sus obligaciones laborales. Así, se podrá crear un entorno más claro y equitativo para los empleados, garantizando la observancia de sus derechos laborales básicos.

El propósito de este estudio es examinar estos elementos legales y administrativos en el marco de la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete, durante el periodo 2019-2023, con el objetivo de determinar las razones y efectos de la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios, además de sugerir alternativas prácticas para optimizar la implementación de la legislación laboral en la entidad.

## **CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

## 1.1. Marco teórico

Para Huaricachi (2024) la teoría del contrato de trabajo se basa en los principios de subyugación, subordinación y continuidad, factores cruciales para diferenciar una relación de trabajo auténtica de otras modalidades de conexión contractual. En esta situación, la subordinación se refiere a la habilidad del empleador para establecer las condiciones laborales, como los horarios y los métodos, mientras que la dependencia subraya el compromiso del empleado de acatar las pautas dictadas por el empleador. Por otro lado, la continuidad sostiene que el trabajo no es ocasional, sino que se lleva a cabo de manera constante y duradera.

Según Hilario (2024) El principio de preeminencia de la realidad juega un rol fundamental en la detección de las relaciones en el trabajo. Este principio argumenta que, si se presenta una contradicción entre los documentos contractuales y la realidad de la prestación de servicios, debe predominar lo que sucede en la realidad. Este método posibilita salvaguardar a los empleados que, bajo contratos que parecen civiles, cumplen tareas claramente laborales.

Socia y Ortiz (2023) desde un punto de vista práctico, la implementación de esta teoría ha facilitado que los magistrados identifiquen relaciones de trabajo encubiertas como acuerdos de arrendamiento de servicios. En Perú, la jurisprudencia respalda esta teoría como instrumento de protección ante la degradación en el trabajo. Además, ofrece un enfoque interpretativo más equitativo para tratar los conflictos que surgen de la desnaturalización contractual.

La teoría del contrato de trabajo también se topa con retos, especialmente en la supervisión y control de las condiciones laborales. La ausencia de claridad en las

regulaciones y las lagunas legales facilitan que numerosos empleadores eludan sus obligaciones. Así pues, es crucial robustecer este marco teórico para asegurar la protección de los derechos laborales en situaciones de vulnerabilidad como la situación de la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete.

Para Pujota (2024) El derecho social percibe el trabajo como un derecho humano esencial y promueve la salvaguarda de los empleados ante las inequidades intrínsecas en las relaciones de trabajo. Esta teoría destaca la función del derecho laboral como medio de justicia social, concebido para balancear las desigualdades entre patronos y empleados. Bajo este enfoque, la estabilidad en el trabajo y la seguridad social son derechos esenciales que aseguran el bienestar del empleado

Según Roca (2021) La transformación de los contratos supone un peligro directo para los fundamentos del derecho social. Cuando los empleadores simulan acuerdos civiles para eludir sus responsabilidades laborales, infringen derechos tales como una remuneración equitativa, estabilidad y acceso a la seguridad social. La constante práctica de desnaturalización es un reflejo de la degradación laboral, en perjuicio de las metas de la justicia social.

Para Robles (2024) Un elemento significativo de esta teoría es su énfasis en los derechos colectivos de los empleados, tales como la afiliación sindical y la negociación en equipo. Estas herramientas facilitan la neutralización de las conductas de maltrato contractual. No obstante, en situaciones donde prevalece el trabajo no formal, como en algunas administraciones municipales, la aplicación efectiva de estos derechos es restringida, mermando la influencia del derecho social.

Según Rodríguez (2024) La teoría del derecho social también resalta la obligación del Estado de regular y supervisar las relaciones de trabajo. En este contexto, resulta imprescindible que las instituciones gubernamentales implementen políticas más rigurosas para penalizar acciones de desnaturalización y asegurar el respeto a los derechos laborales, reforzando de esta manera la cohesión social y el crecimiento sostenible.

Para Artiach y Testal (2021), el derecho internacional laboral, principalmente mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dicta reglas esenciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores a nivel global. Dentro de estas regulaciones sobresalen el Convenio N.º 87 de libertad sindical y el Convenio N.º 98 de negociación colectiva, que constituyen fundamentos para asegurar relaciones de trabajo justas y equilibradas.

Para Ipanaque (2024), estas regulaciones internacionales se han implementado en el contexto legal nacional, a pesar de que su aplicación plantea retos. Las acciones de alterar los contratos infringen directamente los principios dictados por la OIT, especialmente en lo concerniente a la dignidad y estabilidad laboral. Esto evidencia la exigencia de un método más estricto para armonizar las prácticas locales con los estándares globales.

En comparación, naciones como España y México han tenido dificultades parecidas, sin embargo, han progresado en la instauración de mecanismos que fortalecen la vigilancia de las relaciones de trabajo y castigan con dureza las acciones que alteran los contratos. Estos ejemplos internacionales pueden funcionar como referentes para robustecer el sistema de trabajo peruano y salvaguardar de manera más efectiva a los empleados.

Según Risco y Hugo (2021), el derecho laboral internacional también subraya la relevancia de la colaboración entre los países para asegurar condiciones de trabajo equitativas en un mundo global. En este escenario, la Municipalidad Distrital de Chilca tiene la obligación de implementar acciones que no solo se adhieran a la normativa nacional, sino que también se adhieran a los estándares internacionales para evitar disputas en el trabajo y salvaguardar los derechos de sus empleados.

Para Nieto et al (2024) La visión sociológica del trabajo examina el efecto de las relaciones de trabajo en la calidad de vida de los empleados y en la unidad social. Desde este punto de vista, la degradación del trabajo, manifestada por acciones como la desnaturalización de contratos, repercute de manera negativa no solo en el sector económico, sino también en la salud física y emocional de los empleados.

Según Barrera (2021) La inequidad en la relación entre el empleador y el empleado es otro elemento crucial de esta perspectiva. Las relaciones de trabajo desequilibradas provocan inestabilidad, inseguridad y una sensación de vulnerabilidad entre los empleados. Estos elementos intensifican los conflictos sociales y disminuyen la productividad, impactando tanto a los empleados como a las entidades organizativas.

Para Saenz (2021) los contratos de arrendamiento de servicios desnaturalizados, la sociología laboral determina cómo estos comportamientos mantienen la marginación social. En estas circunstancias, los empleados suelen no tener acceso a beneficios como la seguridad social o el derecho a retirarse, lo que intensifica las desigualdades estructurales.

Finalmente, este punto de vista subraya la importancia de políticas públicas que traten estas problemáticas de forma holística. Para la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, un incremento en la supervisión y políticas que fomenten la estabilidad en el trabajo podrían ayudar a disminuir la degradación y promover relaciones de trabajo más equitativas y justas.

Para Heiland (2023), la presunción de empleo está fundamentada en la Constitución Política del Perú, que dicta que cada individuo tiene derecho a un empleo digno y a condiciones justas y satisfactorias. El artículo 22 asegura la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, mientras que el artículo 23 indica que el empleo no debería ser objeto de ninguna forma de discriminación o explotación. Estas normas establecen un fundamento firme para entender la relación de trabajo como un origen de derechos inalienables para el empleado.

Amat y Giovanni (2022) Más allá de la Constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.o 003-97-TR) establece los fundamentos que regulan las relaciones de trabajo, incluyendo la subordinación y la continuidad. Esta regulación dicta que cualquier relación que cumpla con los componentes fundamentales del contrato laboral debe ser reconocida como tal, sin importar el tipo de contrato que se haya firmado.

Avellaneda (2022) El principio de preeminencia de la realidad, establecido en la legislación peruana, fortalece la suposición de capacidad laboral al poner los hechos por encima de los documentos formales. Este principio garantiza que, si en la práctica se presenta una relación de subordinación y dependencia, esta debe ser considerada como de trabajo, aunque el contrato señale lo contrario

Para Cain (2022) en el contexto global, acuerdos de la OIT como el Convenio N.o 87 (libertad sindical) y el Convenio N.o 98 (negociación colectiva) enriquecen la legislación local, asegurando normas básicas para la salvaguarda de los derechos laborales y funcionando como punto de referencia para robustecer la presunción de capacidad laboral en Perú.

#### Jurisprudencia Clave sobre Presunción de Laborabilidad

Según Condori (2024) la jurisprudencia de Perú ha jugado un papel fundamental en el fortalecimiento de la presunción de capacidad laboral. Un caso representativo es la Casación N.o 11275-2015-Lima, donde el Poder Judicial estableció que la presencia de subordinación y dependencia, demostrada por evidencias testimoniales y documentales, corrobora la relación de trabajo a pesar de un contrato civil evidente. Este caso reafirma el principio de preeminencia de la realidad como un instrumento esencial para salvaguardar los derechos de los empleados.

Otra sentencia relevante es la de la Casación Laboral N.o 1955-2018-Junín, en la que se estableció que la prestación de servicios bajo las directrices específicas del empleador y en el marco de un horario establecido constituye una relación de trabajo, incluso si se manifiesta como un contrato de arrendamiento. Esta sentencia enfatiza la relevancia de examinar el escenario auténtico de la provisión de servicios para prevenir fraudes en el ámbito laboral.

Para Torres et al. (2021) Los precedentes dictados por el Tribunal Constitucional también son significativos, tal como sucede en el Expediente N° 0206-2005-AA/TC, donde se resguardó el derecho a la estabilidad en el trabajo al invalidar un contrato de arrendamiento que encubría una relación de trabajo. Este

tipo de jurisprudencia fortalece el marco regulatorio y proporciona una orientación para casos venideros.

Finalmente, el estudio de la jurisprudencia muestra cómo el sistema judicial ha ido reduciendo las desigualdades legales en beneficio de los empleados, particularmente en áreas vulnerables, favoreciendo una interpretación más sólida y equitativa de la presunción de capacidad laboral.

Según Ruiz y Gil (2024), Instituciones de control, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), tienen la responsabilidad de supervisar el acatamiento de las regulaciones laborales en Perú. Su función abarca la detección de vínculos laborales encubiertos, la comprobación de contratos y la aplicación de penalizaciones a los empleadores que infringan los derechos de los trabajadores.

Para Carlos (2022) SUNAFIL emplea instrumentos como inspecciones en el lugar de trabajo y el análisis de documentos de trabajo para establecer si hay una relación de trabajo bajo contratos civiles. En numerosas situaciones, las inspecciones han demostrado el uso indebido de contratos de alquiler para eludir responsabilidades como el abono de beneficios sociales y la afiliación al seguro social.

Según Aguilar (2023), No obstante, la efectividad de SUNAFIL se topa con obstáculos, como recursos escasos y un elevado volumen de trabajo que complica la supervisión adecuada de todas las compañías. Además, la informalidad del mercado de trabajo en Perú constituye un impedimento considerable para identificar relaciones de trabajo desnaturalizadas.

Para Saavedra (2020) potenciar su rendimiento, se han implementado acciones como la digitalización de procedimientos, el incremento de la colaboración entre instituciones y campañas de concienciación destinadas a patronos y empleados. Estas medidas pueden perfeccionar la supervisión y asegurar una protección más efectiva de los derechos laborales.

Para Lara (2024) La desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios se produce cuando un empleador emplea un contrato civil para ocultar una relación de trabajo que, en realidad, debería estar regida por las normativas laborales. Este procedimiento tiene como objetivo prevenir el incumplimiento de las responsabilidades laborales, tales como el abono de beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones y otras prestaciones que son propias de los empleados bajo un contrato laboral formal. En este escenario, se evitan cargas tributarias y la formalización de los derechos laborales.

Según Cuya (2022) Una de las particularidades más significativas de la desnaturalización es la presencia de una subordinación eficaz. A pesar de que el contrato de arrendamiento de servicios sugiere una mayor independencia del proveedor de servicios, en realidad, los empleados desnaturalizados suelen estar sujetos a horarios, a una estructura laboral específica y a las directrices del empleador, lo que va en contra de la esencia de un contrato civil. Además, estos empleados suelen ofrecer sus servicios de forma constante, única y, en numerosas situaciones, dependiendo económicamente del empleador

Para Cueva y Catherina (2022) El principio de preeminencia de la realidad es esencial para tratar estas circunstancias. Este principio argumenta que, a pesar del aspecto formal de un contrato civil, si en la realidad se satisfacen los componentes

característicos de una relación de trabajo (subordinación, remuneración y prestación personal de los servicios), la relación debe ser clasificada como laboral. Así, los magistrados y entidades tributarias pueden establecer la auténtica esencia de la relación, concediendo a los empleados los derechos y ventajas que les pertenecen. Este principio contribuye a luchar contra el abuso de los contratos civiles y asegura que los derechos de los trabajadores sean reconocidos y salvaguardados

Según Pradell y Reyna (2023) Además de impactar a los empleados de forma personal, la desnaturalización también repercute en el sector laboral en su totalidad. Este fenómeno fomenta la informalidad, lo que disminuye la competitividad en el mercado, aumenta la degradación del trabajo y genera un ambiente laboral donde no se respetan adecuadamente los derechos de los empleados. En áreas con gran fluctuación de empleados o en entidades públicas con limitaciones presupuestarias, como la Municipalidad Distrital de Chilca, la desnaturalización de contratos es especialmente habitual, generando un ciclo de vulnerabilidad para los empleados.

## 1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio

Con el paso del tiempo, varias investigaciones han estudiado la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios en el sector público y privado.

A nivel internacional, Slone y Smith (2023), en su escrito denominado "Sobre el Trabajo, Fuera de los Libros": "Organizing Against Worker Misclassification in the Neoliberal Era", buscaron analizar las tácticas de organización del trabajo utilizadas

en campañas exitosas contra la desnaturalización de convenios laborales, poniendo especial atención en las industrias de la construcción y el transporte de camiones en Estados Unidos." Mediante un enfoque cualitativo fundamentado en la investigación de casos, se examinaron dos campañas de organización laboral, una de las cuales estaba encabezada por la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBCJA). Los hallazgos señalaron que estas campañas alcanzaron el éxito al emplear esquemas discursivos que subrayaban la relevancia de la competencia, los mercados libres y la urgencia de reformas industriales.

Por otro lado, Loewe, y Houdret (2021), en su ensayo "El contrato social como herramienta de análisis: Introducción a la edición especial sobre "Framing the evoluzione de nuevos contratos sociales en naciones del Medio Oriente y el Norte de África", trataron la aplicación y definición del término "contrato social" en la bibliografía de las ciencias sociales, particularmente en las naciones del Medio Oriente y el Norte de África. Mediante un enfoque combinado (cualitativo-cuantitativo), se examinó el efecto en la política y las interacciones entre el Estado y la sociedad. Los escritores determinaron que el estudio de los pactos sociales en esta zona proporciona una visión adicional a las teorías tradicionales, lo que simplifica la comparación y el estudio de factores externos en la formación de los pactos sociales.

Galarreta y Requena (2022), en su trabajo "La desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios con jornada reducida y su impacto en la estabilidad de salida", buscaron examinar cómo la alteración de acuerdos de cesión de servicios con jornadas restringidas impacta en la estabilidad en el trabajo. Mediante un enfoque cualitativo fundamentado en fuentes jurídicas y jurisprudenciales, se demostró que la desnaturalización de estos acuerdos impacta seriamente en los

acuerdos sociales. El estudio determinó que la infracción de protecciones legales es habitual, lo que fomenta despidos injustificados y sugiere la necesidad de reformas jurídicas que identifiquen al empleado bajo estas circunstancias como un trabajador con derechos contractuales normales.

A nivel nacional, Yunque (2022), en su trabajo de investigación "El incremento de acuerdos temporales de servicios, a causa del COVID-19, Lima 2021", estudió la expansión de los acuerdos bajo la forma de cesión de servicios durante la pandemia. La metodología empleada fue de naturaleza cualitativa y, en resumen, se notó un aumento significativo en la utilización de estos convenios temporales, lo que originó un ambiente de trabajo problemático y fraudulento que impactó de manera negativa a los empleados.

Gonzales y Quincas (2021), en su trabajo de investigación titulado "La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios bajo la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018", analizaron el efecto de la puesta en marcha de la nueva Ley Procesal Laboral en la alteración de los contratos de servicios temporales en la provincia de coronel Portillo durante la etapa 2016-2018. A través de un enfoque cualitativo descriptivo-explicativo, que implicó el estudio de 50 expedientes judiciales, se determinó que la ley tuvo un efecto beneficioso en la desnaturalización de estos convenios laborales en esa provincia.

Melgar (2021), en su trabajo titulado "La subordinación y su relevancia en la desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco", se planteó examinar los elementos que inciden en la desnaturalización de estos contratos, un procedimiento empleado por las compañías para eludir sus compromisos laborales. La técnica cualitativa fundamentada en el

estudio de casos reales llevó a la conclusión de que la subordinación es un elemento crucial en la simulación de estos contratos, y que los afectados pueden emplear estos datos para identificar su situación laboral y buscar un sistema de contratación estable.

Chocaca y Saboya (2021), en su trabajo de investigación "Desnaturalización de acuerdos temporales de servicios laborales en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019", examinaron las repercusiones de la desnaturalización de acuerdos temporales en los tribunales, poniendo especial énfasis en los trabajadores municipales. Mediante una metodología cualitativa y la aplicación de análisis de casos y entrevistas, se determinó que la falsificación de acuerdos es un asunto frecuente en los tribunales, con importantes consecuencias legales y sociales.

Cerna y Luyo (2021), en su trabajo titulado "Desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios y el principio de preeminencia de la realidad en los convenios de trabajo, Lima, 2020", examinaron cómo la desnaturalización impacta en el principio de preeminencia de la realidad en los acuerdos de trabajo. Mediante el uso de un enfoque cualitativo descriptivo, determinaron que la simulación de estos contratos, fundamentada en la subordinación, infringe el principio de que los hechos prevalecen sobre lo establecido oficialmente en los documentos contractuales.

Cueva y Catherina (2023), en su tesis "Análisis y efectos de la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios en el sector público, 2023", analizaron la conexión entre la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios y las consecuencias que su implementación tuvo en el

Sector Público. Para lograrlo, se utilizó una metodología fundamental con un enfoque cualitativo, empleando un diseño basado en la teoría y con un nivel descriptivo. El estudio contó con la colaboración de 20 expertos, incluyendo técnicos y especialistas. Para la recopilación de información, se creó un manual de entrevistas que facilitó la captación de las opiniones de los participantes. El estudio de las entrevistas efectuadas evidenció un acuerdo general en cuanto a la prevalencia de la desnaturalización en los contratos de arrendamiento de servicios.

Morales (2021), en su trabajo de investigación titulado "Eficacia legal de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de arrendamiento de servicios por la Municipalidad Distrital de Santa María, año - 2018 a 2019", analizó la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en relación con la distorsión de los contratos de arrendamiento en la Municipalidad Distrital de Santa María durante los años 2018-2019. Mediante el uso de un enfoque cualitativo y la evaluación de casos reales, determinó que la contratación en este formato infringe lo estipulado en el Código Sustantivo Civil, lo que repercute en la legalidad de estos acuerdos.

Finalmente, Saavedra (2020), en su trabajo de investigación titulado "Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de convenios temporales de servicios, EsSalud – 2018", exploró la manera en que el principio de primacía de la realidad se utiliza para identificar la falsificación de contratos de prestación de servicios en EsSalud. Mediante el uso de un enfoque cualitativo fundamentado en el análisis de casos y entrevistas a especialistas, determinó que este principio facilita la identificación de la verdad material frente a la verdad formal, facilitando la detección de la falsificación de estos convenios.

### 1.3 Marco Conceptual

#### Relación Laboral

En términos generales, la relación de trabajo es una conexión legal que se crea entre un empleador y un empleado bajo términos de subordinación y dependencia. La subordinación significa que el empleado está sujeto a las instrucciones del empleador respecto a la realización de tareas, el horario, el lugar de trabajo y los medios a emplear. En Perú, esta relación se rige por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.o 728), la cual define los derechos y obligaciones de ambos involucrados (Fassioli 2022).

En el contexto legal, se distinguen diversas clases de contratos de trabajo: los indefinidos, los temporales y los de arrendamiento de servicios. A pesar de que se aplica en el contexto civil, este último tipo frecuentemente se desnaturaliza para abarcar relaciones de trabajo permanentes, lo que impacta directamente en los derechos laborales del empleado (Soriano 2021).

La relación de trabajo se distingue por tres componentes fundamentales: el salario, el trabajo individual y la subordinación. Si uno de estos componentes se ausenta o se altera, se podría poner en duda la esencia del contrato.

La relación de trabajo conlleva una relación de subordinación y dependencia entre el empleado y el empleador, y su organización es esencial para garantizar la observancia de los derechos laborales. Además de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.o 728), en el marco peruano, la Constitución Política del Perú también define los fundamentos esenciales de la protección del trabajo, asegurando la estabilidad laboral y los derechos sociales de los empleados (Vela,

2021). No obstante, la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios cuestiona la legitimidad de ciertas relaciones de trabajo que, a pesar de que deberían estar sujetas a las prestaciones estipuladas por la ley laboral, son oficialmente categorizadas bajo otro tipo de contrato (Chávez y Tuesta 2023).

Este tipo de desnaturalización provoca disputas acerca de la validación de los derechos laborales, dado que numerosos empleadores optan por contratos civiles, como el de arrendamiento de servicios, para eludir la responsabilidad de proporcionar beneficios como la seguridad social, vacaciones y licencias remuneradas. Este panorama impacta no solo a los empleados, quienes son despojados de sus derechos, sino también a la estructura de trabajo del país, creando una amplia informalidad que complica la observancia de las regulaciones laborales. Además, la jurisprudencia peruana dicta que en las situaciones donde se encuentran presentes los elementos esenciales de la relación de trabajo (remuneración, trabajo personal y subordinación), el contrato debe ser clasificado como laboral, sin importar la denominación que se le otorgue (Ortiz 2022).

Es crucial que tanto los empleadores como los empleados estén informados sobre los componentes esenciales de la relación de trabajo para prevenir la desnaturalización de los contratos. En numerosas situaciones, los empleados ignoran sus derechos o tienen miedo de que, al reportar la desnaturalización, pierdan sus trabajos, lo que restringe el trabajo de entidades como la SUNAFIL. Esta circunstancia resalta la importancia de establecer políticas educativas y de concienciación que potencien el entendimiento de la legislación laboral y fomenten el respeto a los derechos de los empleados (Blanco et al. 2021).

Presunción de Laborabilidad

La presunción de laborabilidad refiere a la presunción de que, cuando un trabajador presta servicios en condiciones que cumplen con los criterios legales de subordinación, independencia y continuidad, se trata de una relación laboral, aunque el contrato pueda estar formalizado de otra manera (Cueva, 2022). Es un principio esencial para la protección de los derechos de los trabajadores, pues en muchos casos los empleadores intentan disfrazar una relación laboral mediante la contratación de un contrato de locación de servicios para eludir sus responsabilidades (Alvarez Morales et al. 2022).

En el Perú, la presunción de laborabilidad está consagrada en la Constitución Política del Perú, que establece que los derechos laborales son irrenunciables y deben garantizarse independientemente del tipo de contrato suscrito. Según la Ley N.º 728, si un trabajador está bajo una relación de subordinación, se considera que existe una relación laboral, sin importar que el contrato sea de locación de servicios o de naturaleza civil (Alcas Jimenez 2023).

#### Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios se refiere a la práctica de encubrir una relación laboral bajo la apariencia de un contrato civil. En estos casos, un empleador firma un contrato de locación con un trabajador que en la práctica cumple con todas las características de una relación laboral (trabajo subordinado y permanente), pero no recibe los beneficios legales que le corresponden como trabajador (Quichua 2021).

Este fenómeno se da con mayor frecuencia en instituciones públicas como la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, donde, por razones de presupuesto o conveniencia, se contrata a los trabajadores bajo la figura de locación de servicios

para evitar cargas sociales, impuestos y beneficios laborales. Este tipo de prácticas atenta contra los derechos laborales de los empleados, pues no se les otorgan beneficios como seguridad social, vacaciones o gratificaciones (Rosales et al. 2022)

El Tribunal Constitucional del Perú, en diversas sentencias, ha declarado que no importa el nombre o el tipo de contrato que se utilice, sino las características reales de la relación de trabajo. Así, la desnaturalización de estos contratos puede ser reconocida a través de la primacía de la realidad, que da prevalencia a los hechos sobre las formalidades del contrato.

### Vacíos Normativos y Ambigüedades Legales

Uno de los principales problemas que facilita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es la existencia de vacíos normativos en la legislación laboral peruana. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aunque busca proteger a los trabajadores, tiene deficiencias que permiten que ciertos empleadores se aprovechen de los contratos civiles para evadir obligaciones laborales (López & Gómez, 2021).

La falta de fiscalización efectiva y la informalidad del mercado laboral peruano agravan aún más esta situación, ya que muchos trabajadores no están conscientes de sus derechos y los empleadores actúan bajo la premisa de que pueden manipular el sistema sin consecuencias legales significativas. Para remediar esta situación, es fundamental reformar la normativa laboral, clarificar las distinciones entre los tipos de contratos y mejorar la fiscalización para evitar el abuso (López & Gómez, 2021).

### El Rol de las Entidades Fiscalizadoras

Las entidades fiscalizadoras, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), juegan un papel crucial en la prevención de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. SUNAFIL tiene la tarea de supervisar las relaciones laborales en el Perú y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados, haciendo valer las normativas que prohíben el uso incorrecto de contratos civiles para encubrir relaciones laborales (Ruiz, 2022).

Aunque SUNAFIL realiza inspecciones y tiene un mandato claro, la falta de recursos y la gran cantidad de casos a revisar dificultan su eficacia. En muchas ocasiones, la informalidad laboral impide que los empleados reciban la protección adecuada, por lo que se requieren medidas de sensibilización tanto a nivel empresarial como laboral para fortalecer la función de fiscalización (Fernández, 2020).

Las entidades fiscalizadoras, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), son fundamentales para asegurar que se cumplan las leyes laborales en el Perú y prevenir la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. A través de sus funciones, SUNAFIL tiene la responsabilidad de verificar que las relaciones laborales sean legítimas, actuando contra aquellas prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores. Además, la fiscalización busca garantizar la correcta clasificación de los contratos, asegurándose de que los empleadores no utilicen contratos de locación de servicios para encubrir relaciones de trabajo subordinadas. En este sentido, SUNAFIL tiene la capacidad de imponer sanciones a los empleadores que incumplen la normativa, lo cual refuerza el marco legal de protección de los derechos laborales (Ruiz, 2022; Fernández, 2020).

Contexto Específico de la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete

Durante el período 2019-2024, en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, se identificó un uso frecuente de los contratos de locación de servicios para la contratación de personal que realiza labores permanentes, lo que ha generado controversia sobre la legalidad de estos contratos y la desnaturalización de las relaciones laborales. Los trabajadores afectados en su mayoría son aquellos que cumplen con funciones de carácter continuo, tienen subordinación a un empleador y prestan servicios exclusivos, lo que los convierte en trabajadores con derecho a un contrato laboral formal (Mendoza, 2024).

El análisis de casos específicos muestra que muchos de estos empleados no gozan de los beneficios previstos por la ley, como vacaciones, seguro social o gratificaciones. A través de denuncias y demandas laborales, algunos trabajadores han logrado obtener sentencias favorables que reconocen la desnaturalización de sus contratos y les otorgan los derechos correspondientes. Estos casos son importantes para generar conciencia sobre la problemática y presionar por cambios en la normativa local (Mendoza, 2024).

En respuesta a esta problemática, la Municipalidad ha implementado ciertas medidas para regularizar las contrataciones, sin embargo, aún existen obstáculos administrativos y estructurales que dificultan una solución definitiva. La reforma y la mejora de las políticas públicas en este ámbito son esenciales para garantizar un trato justo a todos los trabajadores (Mendoza, 2024).

### Contrato de Locación de Servicios

El contrato de locación de servicios es una figura jurídica que ha sido utilizada comúnmente en el ámbito laboral, especialmente en el sector público. En este tipo de contrato, una persona se compromete a prestar un servicio específico

de manera independiente, sin establecer una relación de subordinación o dependencia con el empleador. Es decir, no existe un vínculo laboral bajo los términos tradicionales, como ocurre en los contratos laborales, ya que el locador tiene autonomía en la ejecución del servicio y el empleador no puede ejercer control directo sobre su trabajo (Villanueva, 2021). La utilización de esta modalidad es legal, siempre y cuando las condiciones del trabajo no impliquen una relación subordinada, lo que a su vez protegería los derechos laborales del trabajador.

Sin embargo, en la práctica, el uso indebido de este tipo de contrato ha sido una de las principales razones detrás de la desnaturalización de contratos. Muchos empleadores, especialmente en el sector público, prefieren optar por contratos de locación de servicios para evitar las cargas económicas que implica un contrato laboral, como el pago de beneficios sociales, vacaciones, y seguridad social. En estos casos, se simula una relación independiente, pero las condiciones de trabajo son claramente laborales, lo que genera un abuso de esta figura jurídica (García, 2020). La ambigüedad entre las modalidades de contratación ha llevado a que muchos trabajadores en la práctica desempeñen funciones bajo un régimen de subordinación, lo que no es reconocido en los contratos firmados.

La distinción entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios es clave para determinar la legalidad de la relación de trabajo. La ley peruana establece que los contratos de locación de servicios deben cumplir con ciertos requisitos para no ser considerados laborales. Estos contratos deben ser por un servicio específico y no deben implicar un vínculo continuo ni relaciones de dependencia o subordinación (Paredes, 2019). Por ello, cuando los trabajadores son contratados bajo esta modalidad, pero las condiciones laborales implican una

relación de subordinación, se configura lo que se denomina desnaturalización del contrato de locación de servicios.

En el contexto del sector público, particularmente en municipios como el de Chilca – Cañete, esta figura se ha utilizado para eludir los derechos laborales. Los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios a menudo realizan tareas que son inherentemente laborales, tales como la asignación de horarios fijos, supervisión constante y ejecución de tareas bajo el control directo del empleador. Sin embargo, debido a la falta de un contrato formal de trabajo, no se les reconoce como trabajadores dependientes, lo que limita su acceso a beneficios sociales y crea un vacío legal en cuanto a sus derechos laborales (Bravo, 2021). Esto resalta la necesidad de una supervisión más estricta y una clara definición de los contratos en el ámbito público.

#### Presunción de Laborabilidad

La presunción de laborabilidad es un principio legal que se refiere a la interpretación jurídica de que, cuando una persona trabaja bajo condiciones de subordinación y dependencia, esa relación debe ser considerada como una relación laboral, independientemente de la modalidad del contrato. Este principio busca evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores, especialmente en los casos en los que se les contrata bajo modalidades no laborales, como el contrato de locación de servicios, pero en la práctica desarrollan actividades propias de una relación laboral subordinada (Sánchez, 2021).

El principio de presunción de laborabilidad ha sido establecido en la legislación laboral peruana con el fin de proteger a los trabajadores de los abusos cometidos por los empleadores que intentan evadir la aplicación de los derechos

laborales mediante la creación de contratos que no reflejan la verdadera naturaleza de la relación laboral. En este sentido, la ley considera que cuando un trabajador se encuentra bajo un control directo del empleador, con una jornada de trabajo establecida y con tareas determinadas, se debe interpretar que existe una relación laboral, incluso si se ha formalizado un contrato de locación de servicios (Paredes, 2019). Este principio garantiza que los derechos laborales básicos, como la remuneración justa, las prestaciones sociales y el acceso a la seguridad social, sean reconocidos.

La jurisprudencia peruana ha sido clara al establecer que la presunción de laborabilidad debe prevalecer en los casos en que la relación laboral se caracteriza por la subordinación del trabajador, sin importar que el contrato haya sido formalizado bajo una modalidad diferente. Este enfoque se basa en la interpretación de los hechos y las condiciones reales del trabajo, no en lo que se haya acordado en el contrato (Salazar, 2022). En este contexto, las sentencias judiciales han favorecido a los trabajadores en diversas ocasiones, reconociendo la existencia de una relación laboral incluso en contratos de locación de servicios cuando se dan las condiciones de subordinación.

Este principio se convierte en una herramienta fundamental en la lucha por los derechos laborales, ya que permite a los trabajadores acceder a los beneficios que les corresponderían en un contrato laboral, aunque formalmente el contrato se haya presentado bajo otra figura. A su vez, refuerza la idea de que los derechos laborales no pueden ser evadidos por simples formalismos contractuales, sino que deben ser protegidos por la realidad de las relaciones laborales. En el caso de la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, la aplicación de este principio podría ser

clave para garantizar que los trabajadores bajo contratos de locación de servicios tengan acceso a sus derechos fundamentales (Vela, 2021).

### Desnaturalización del Contrato

La desnaturalización del contrato es un fenómeno que ocurre cuando se formaliza un contrato de locación de servicios, pero las condiciones de trabajo no corresponden a la verdadera naturaleza de dicho contrato. En lugar de una relación autónoma de prestación de servicios, como lo dicta la figura jurídica, el trabajador se encuentra sujeto a las condiciones propias de una relación laboral, es decir, subordinación, horario fijo, y ejecución de tareas bajo la dirección del empleador. En estos casos, la desnaturalización se configura cuando el empleador utiliza esta modalidad para evitar las obligaciones laborales que surgen de un contrato laboral (García, 2020).

La desnaturalización puede tener un impacto negativo significativo en los derechos laborales de los trabajadores. Al no ser reconocidos como empleados bajo un contrato laboral, los trabajadores desnaturalizados quedan excluidos de importantes beneficios sociales como el seguro de salud, las vacaciones, las gratificaciones, y la pensión. Esta práctica también afecta la estabilidad económica de los trabajadores, ya que al no estar sujetos a los beneficios del régimen laboral, su seguridad financiera se ve comprometida (Bravo, 2021). La desnaturalización no solo es un abuso por parte de los empleadores, sino que también genera un vacío en la protección legal de los trabajadores.

En términos legales, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta directamente la relación laboral al vulnerar los principios fundamentales del derecho laboral. En este sentido, los tribunales han intervenido

en varias ocasiones para restaurar los derechos de los trabajadores, declarando que, a pesar de la firma de un contrato de locación de servicios, la naturaleza del trabajo realizado implica una relación laboral subordinada. La jurisprudencia ha sido clara al señalar que la realidad de la relación debe prevalecer sobre el contrato formal (Sánchez, 2021). De esta manera, se busca garantizar la justicia laboral y la correcta aplicación de la normativa en favor de los trabajadores.

En el caso específico de la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ha sido una práctica frecuente, lo que ha generado un debate legal sobre la necesidad de regular con mayor rigor las modalidades de contratación. Al no reconocer a los trabajadores como empleados formales, el municipio está incumpliendo con las disposiciones legales que garantizan la protección laboral. Es esencial que se establezcan medidas claras para evitar esta práctica y garantizar que los trabajadores reciban los beneficios y la protección que les corresponden según la ley (Villanueva, 2021).

#### El Principio de Primacía de la Realidad

El principio de primacía de la realidad es un concepto fundamental en el derecho laboral, que establece que, para la identificación de una relación laboral, lo que realmente ocurre en la práctica debe prevalecer sobre lo que esté estipulado formalmente en el contrato. Este principio se utiliza cuando el empleador intenta eludir sus responsabilidades laborales mediante la firma de contratos que no reflejan la naturaleza real de la relación. Así, aunque el contrato de trabajo sea formalmente un contrato civil, si la relación práctica muestra elementos de subordinación y dependencia, el trabajador tiene derecho a ser reconocido bajo las normativas laborales (Martínez, 2018). Este principio es esencial para proteger los derechos de

los trabajadores y evitar que los empleadores se aprovechen de los vacíos legales para disfrazar una relación laboral.

En el contexto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el principio de primacía de la realidad se aplica para analizar las condiciones laborales que el trabajador experimenta en su día a día. A pesar de que el contrato de locación de servicios se basa en la autonomía y la independencia del trabajador, la existencia de elementos como subordinación, horario fijo, o la provisión de herramientas por parte del empleador puede indicar que la relación es en realidad laboral, no civil. Esto requiere que las autoridades laborales y judiciales examinen el comportamiento real de la relación y no solo el documento contractual (González, 2019).

A lo largo de la jurisprudencia laboral, se ha utilizado este principio para dar respuesta a la desnaturalización de los contratos, como una forma de garantizar que los derechos laborales de los trabajadores no sean vulnerados. En el caso de las municipalidades y el sector público, las entidades fiscalizadoras deben tener en cuenta este principio para proteger a los trabajadores que, debido a la informalidad y a la falta de acceso a una contratación formal, se ven afectados por estas prácticas. El principio de primacía de la realidad permite que el juez, ante una situación ambigua, determine que la relación de trabajo debe ser tratada como una relación laboral, con todos los derechos y beneficios que ello implica (Serrano, 2020).

El principio de primacía de la realidad también juega un rol importante a nivel legislativo. Las reformas que busquen aclarar los aspectos normativos relacionados con el trabajo deben tener en cuenta este principio, ya que muchas veces las leyes laborales no contemplan la complejidad de las relaciones de trabajo

contemporáneas. Además, es esencial que las reformas se centren en garantizar que los contratos civiles no sean utilizados para encubrir relaciones laborales formales, promoviendo la transparencia y la justicia en el mercado laboral (Ruiz, 2021).

### La Informalidad Laboral en el Sector Público y Privado

La informalidad laboral es un fenómeno complejo que afecta a millones de trabajadores en el Perú, especialmente en el sector público y privado. La informalidad se refiere a las relaciones laborales que no están debidamente registradas, lo que impide que los trabajadores accedan a los derechos y beneficios laborales establecidos por la ley. En muchas ocasiones, el sector público recurre a contratos de locación de servicios para cubrir puestos que deberían ser ocupados por trabajadores bajo un contrato laboral formal. Este tipo de prácticas afecta a la calidad del empleo, ya que los trabajadores informales no gozan de las mismas protecciones que aquellos con un contrato formal (Valencia, 2020).

En el ámbito público, la informalidad laboral está asociada a la falta de recursos presupuestarios, lo que lleva a muchas entidades del Estado a contratar trabajadores bajo contratos de locación de servicios en lugar de contratos laborales. Esta situación se ha exacerbado en los últimos años, con un aumento en la contratación de personal bajo este tipo de contratos en varias instituciones públicas, como la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete. Aunque estos contratos pueden ser útiles para cubrir necesidades temporales, su uso indebido genera una precarización del empleo, al no garantizar los derechos laborales básicos de los trabajadores (Pérez, 2021).

Uno de los efectos más perjudiciales de la informalidad laboral es la falta de acceso a beneficios sociales como la salud, la seguridad social y las pensiones. Esto se debe a que los trabajadores informales no están registrados en el sistema de seguridad social, lo que les impide acceder a servicios médicos, pensiones y otras prestaciones básicas. Además, los trabajadores informales suelen enfrentar condiciones laborales más precarias y carecen de una estabilidad laboral, lo que aumenta su vulnerabilidad ante el despido arbitrario o la falta de protección en situaciones de riesgo (Hernández, 2020).

La informalidad laboral también tiene un impacto negativo en la competitividad del país. La falta de protección social para los trabajadores informales implica una mayor carga para los servicios públicos, ya que el Estado debe cubrir los costos de salud y asistencia social de los trabajadores no asegurados. Además, esta informalidad contribuye a la inequidad y la desigualdad social, ya que los trabajadores informales no tienen las mismas oportunidades de acceder a educación y formación profesional que aquellos en relaciones laborales formales. Por lo tanto, es necesario implementar políticas públicas más efectivas que promuevan la formalización del empleo y ofrezcan incentivos para que las empresas y entidades públicas contraten a los trabajadores bajo contratos laborales formales (Gómez, 2022).

### Derechos Laborales y su Protección Judicial

En el sistema jurídico, los derechos laborales de los trabajadores están protegidos por diversas leyes y normativas que buscan garantizar condiciones laborales dignas y justas. Sin embargo, en muchos casos, los trabajadores se ven obligados a recurrir al sistema judicial para hacer valer sus derechos, especialmente

cuando estos se ven vulnerados por prácticas como la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. En estos casos, el rol de los tribunales es fundamental para garantizar que los trabajadores sean tratados de acuerdo con las leyes laborales, independientemente de las formalidades contractuales (López, 2019).

La jurisprudencia laboral ha sido un pilar clave para la protección de los derechos de los trabajadores en situaciones de desnaturalización. En varios casos, los tribunales han reconocido que la relación laboral no depende exclusivamente del tipo de contrato firmado, sino de las condiciones reales de trabajo. Así, los jueces pueden declarar que, aunque el contrato formal sea de locación de servicios, si se presentan características propias de una relación laboral, como la subordinación y la continuidad del trabajo, el trabajador debe ser reconocido como empleado con todos los derechos laborales correspondientes. Esto implica que el juez debe interpretar el contrato a la luz de las condiciones materiales y prácticas de la relación de trabajo (Serrano, 2021).

El acceso a la justicia es esencial para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos, y para que el sistema judicial sea efectivo en la protección de estos derechos, es necesario que los tribunales cuenten con las herramientas y los conocimientos adecuados sobre el derecho laboral. En algunos casos, la falta de recursos, la sobrecarga de trabajo y la falta de especialización de los jueces en derecho laboral pueden dificultar el acceso de los trabajadores a la justicia. Por lo tanto, es importante que el sistema judicial reciba el apoyo necesario para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales (Rivas, 2020).

Además, las entidades fiscales y los abogados especializados en derecho laboral desempeñan un papel clave en la defensa de los trabajadores. A través de la asesoría jurídica y la intervención en los procesos judiciales, estos actores pueden ayudar a los trabajadores a obtener una resolución favorable. La colaboración entre las entidades judiciales y las organizaciones de trabajadores también es crucial para fortalecer el sistema de protección laboral y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados en todas las circunstancias (González, 2022).

### Estrategias de Evitación de Responsabilidades Laborales

Uno de los problemas recurrentes en el mercado laboral es la utilización de contratos civiles, como los de locación de servicios, para evitar las responsabilidades laborales. Los empleadores que optan por este tipo de contratos lo hacen con el fin de reducir costos operativos, evitando el pago de beneficios sociales, pensiones y otros derechos laborales establecidos por la ley. Este tipo de estrategias constituye una forma de evasión de la responsabilidad empresarial, ya que se busca eludir las cargas económicas asociadas a un contrato laboral formal (López, 2021).

En muchos casos, las empresas recurren a los contratos de locación de servicios para mantener una apariencia de flexibilidad en la contratación de personal. De esta forma, pueden evitar los costos asociados con los contratos laborales, como la seguridad social, el pago de vacaciones, y la compensación por tiempo de servicios (CTS). Este tipo de estrategias es particularmente frecuente en sectores donde existe una alta rotación de personal o donde las empresas buscan optimizar su estructura organizativa para reducir costos a corto plazo (Ruiz, 2020).

Las entidades fiscalizadoras, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), juegan un papel crucial en la identificación y sanción de este tipo de prácticas. Sin embargo, la falta de recursos y la insuficiencia de controles en algunas instituciones públicas y empresas privadas permiten que las estrategias de evasión se perpetúen. Para contrarrestar esta problemática, es fundamental que existan mecanismos de supervisión eficientes y que las autoridades laborales apliquen sanciones rigurosas a los empleadores que desnaturalizan los contratos (Sánchez, 2020).

#### La Contratación Pública y la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios

En el ámbito de la contratación pública, la desnaturalización de contratos de locación de servicios es una de las principales preocupaciones en términos de cumplimiento de la legislación laboral. La utilización de este tipo de contratos como una alternativa a la contratación formal de trabajadores bajo un régimen laboral implica que los empleadores no asuman las responsabilidades de seguridad social, beneficios laborales y otras prestaciones. Esto es particularmente crítico en las entidades públicas, donde se debería garantizar que todos los trabajadores reciban el mismo trato y protección independientemente de la naturaleza de su contrato. En la práctica, las municipalidades y otras instituciones públicas suelen recurrir a estos contratos debido a limitaciones presupuestarias o a la falta de personal adecuado en determinadas áreas (Gómez, 2019).

El uso de los contratos de locación de servicios puede estar motivado por la necesidad de flexibilizar la estructura laboral de las instituciones públicas, permitiendo un mayor dinamismo en la contratación de personal para proyectos

específicos o servicios temporales. Sin embargo, cuando estos contratos son utilizados de manera sistemática para eludir la contratación formal, se incurre en un perjuicio para los trabajadores, quienes quedan excluidos de la cobertura de seguridad social, beneficios por tiempo de servicio, y otros derechos laborales. Además, el empleo de estos contratos también puede acarrear un incremento en la inestabilidad laboral, ya que el trabajador no tiene acceso a una permanencia en el empleo ni a una progresión salarial según lo estipulado por las leyes laborales (Hernández, 2021).

El marco normativo que regula los contratos en el sector público, especialmente los contratos de locación de servicios, establece una clara distinción entre los contratos civiles y los laborales. Sin embargo, la falta de controles adecuados, las lagunas legales y la inadecuada interpretación de las normativas a veces permiten que la contratación bajo esta modalidad se utilice como un mecanismo para evitar la contratación formal. El concepto de desnaturalización de contratos de locación de servicios se refiere precisamente a esta práctica, donde las condiciones de trabajo real se alinean con las de un contrato laboral, pero se opta por un contrato civil para eludir las responsabilidades legales que implican los contratos laborales (Serrano, 2020).

La existencia de una clara distinción entre los contratos laborales y los civiles no siempre es suficiente para evitar que se utilicen estos mecanismos de evasión de responsabilidades. Es por esto que la fiscalización y el seguimiento de las entidades encargadas de la contratación pública son cruciales para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados. La desnaturalización de contratos laborales puede socavar la confianza en el sistema público y generar efectos adversos tanto en la productividad de las entidades como en la situación económica

y social de los trabajadores, quienes no disfrutaban de los beneficios y protecciones que les corresponden por ley (Muñoz y Quiroga 2021).

### La Eficacia de la Fiscalización y Control en la Prevención de la Desnaturalización

La fiscalización laboral es uno de los mecanismos más importantes para prevenir la desnaturalización de contratos de locación de servicios y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores. En países como Perú, el rol de entidades como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es clave para monitorear las prácticas laborales de las empresas y entidades públicas, especialmente en sectores con alta informalidad. Sin embargo, la eficacia de la fiscalización se ve limitada por diversos factores, entre ellos la falta de recursos, la complejidad del sistema laboral y la escasa capacitación de los inspectores en ciertas áreas específicas. En este contexto, la desnaturalización de contratos sigue siendo una práctica recurrente, especialmente en el ámbito público, donde las municipalidades a menudo recurren a contratos civiles para minimizar costos y evadir las obligaciones laborales (Amayo y Castro 2022).

Uno de los principales desafíos de la fiscalización es la dificultad para identificar de manera temprana las situaciones de desnaturalización de contratos. Si bien el principio de primacía de la realidad permite a los inspectores laborales identificar las características propias de una relación laboral, como la subordinación y la continuidad del trabajo, no siempre se dispone de las herramientas necesarias para llevar a cabo una fiscalización efectiva. La falta de una infraestructura robusta para el seguimiento de contratos, junto con la escasez de personal capacitado,

genera brechas que permiten que los empleadores eludan sus responsabilidades (Triana y Triana 2024).

A pesar de los esfuerzos de las entidades fiscalizadoras, las dificultades inherentes al sistema de fiscalización han llevado a la implementación de diversas medidas para fortalecer el control sobre los contratos públicos. Entre las principales estrategias se destacan el uso de tecnología para realizar auditorías laborales en tiempo real, el desarrollo de campañas educativas sobre los derechos laborales para trabajadores y empleadores, y la promoción de la denuncia anónima de prácticas ilegales. Estas medidas son esenciales para reducir los casos de desnaturalización de contratos y garantizar que los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas reciban la protección que les corresponde según la ley (Cacao Rosales 2022).

Es importante destacar que la fiscalización también debe ir acompañada de un marco normativo que proteja a los trabajadores y asegure que las sanciones por la desnaturalización de contratos sean proporcionales y efectivas. La sanción a los empleadores que incurren en prácticas de evasión de responsabilidades laborales es fundamental para disuadir este tipo de conductas y garantizar que se respete la legalidad en el ámbito laboral. La implementación de sanciones administrativas, como multas y la obligación de regularizar las relaciones laborales, puede ser una herramienta eficaz para erradicar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público y privado (Ramirez Mamani 2024).

La Protección de los Derechos Laborales en el Contexto de los Contratos de Locación de Servicios

En la actualidad, la protección de los derechos laborales sigue siendo un desafío en muchos países, especialmente cuando se trata de contratos de locación de servicios. Aunque estos contratos se consideran legalmente válidos para ciertas actividades específicas, los trabajadores contratados bajo esta modalidad muchas veces no tienen acceso a los derechos fundamentales que les corresponden bajo un contrato laboral formal, como el seguro de salud, el pago de pensiones o el derecho a la estabilidad laboral. En este contexto, las autoridades laborales deben tener un enfoque más integral para proteger los derechos de los trabajadores que están siendo explotados a través de la desnaturalización de contratos (Stefano 2024).

El acceso a la seguridad social es uno de los principales derechos laborales que se ve afectado por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Los trabajadores que se encuentran bajo este tipo de contrato no tienen la obligación de afiliarse al sistema de pensiones ni de recibir las prestaciones médicas correspondientes. Esto puede generar una vulnerabilidad significativa para los trabajadores, quienes, en caso de enfermedad o accidente, no tienen acceso a los servicios de salud, ni pueden gozar de la pensión que les corresponde por el tiempo de servicio trabajado. La desprotección social que conlleva esta modalidad de contratación es una de las principales causas de la precariedad laboral en muchos sectores, especialmente en el ámbito público (Fajardo Venero 2022).

Otro derecho fundamental que se ve afectado por la desnaturalización de los contratos es el derecho a la estabilidad laboral. Los trabajadores bajo contratos de locación de servicios suelen ser considerados trabajadores temporales o independientes, lo que les impide tener un empleo estable o acceder a un crecimiento laboral dentro de la institución. Además, los contratos de locación de servicios no ofrecen una compensación justa por despido, lo que genera inseguridad

y vulnerabilidad para los trabajadores. Esta inestabilidad laboral afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores y limita sus oportunidades de desarrollo profesional y personal (Bonifacio Ayala 2021).

Finalmente, es importante que el sistema judicial se involucre en la protección de los derechos laborales, especialmente cuando se trata de la desnaturalización de los contratos. Los jueces laborales deben ser conscientes de la importancia de interpretar los contratos de manera que favorezcan al trabajador y aseguren el cumplimiento de los derechos fundamentales. La interpretación judicial debe basarse en la realidad de la relación de trabajo, independientemente de la formalidad del contrato firmado. En este sentido, el principio de primacía de la realidad se convierte en una herramienta esencial para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos (Méndez y Villa 2024)

#### El Impacto de la Desnaturalización en la Calidad del Empleo y la Economía Local

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios tiene un impacto directo en la calidad del empleo y la economía local. En términos de calidad del empleo, los trabajadores afectados por estas prácticas no solo carecen de los derechos laborales básicos, sino que también se enfrentan a condiciones de trabajo precarias. La falta de estabilidad laboral y de acceso a beneficios sociales contribuye a la incertidumbre y la vulnerabilidad de los trabajadores, lo que a su vez afecta su productividad y su bienestar general. Esta situación tiene efectos negativos tanto a nivel individual como colectivo, ya que genera una brecha entre los trabajadores formales e informales, y perpetúa la desigualdad en el mercado laboral (Robles Arteaga 2024).

Desde un punto de vista económico, la desnaturalización de los contratos también afecta a la economía local. La evasión de responsabilidades laborales reduce la capacidad del Estado para generar ingresos a través de los sistemas de pensiones y seguridad social, lo que aumenta la carga sobre los recursos públicos. Además, la precarización laboral genera una disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que impacta negativamente en la demanda interna de bienes y servicios (Avellaneda Ocupa 2022).

## **CAPITULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES**

## 2.1. Planteamiento del problema

### 2.1.1. Descripción de la realidad problemática

Una problemática resaltante es la protección y el reconocimiento del derecho de los trabajadores o servidores públicos los cuales, son contrataos de forma irregular por los gobiernos locales para requerir de sus servicios sin que se posea algún vínculo o estabilidad laboral de por medio, afectando sus derechos constitucionales.

La contratación de un locador de servicio para que realicen actos que deben ser efectuados por trabajadores permanentes, representa una clara flagelación al derecho de los cientos de trabajadores que mes tras mes acuden en un horario en específico, encontrándose a bajo de las ordenes de sus superiores y recibiendo una remuneración mensual.

Ahora bien, esta problemática se acrecienta cuando se realiza el cambio de gestión de una municipalidad, ya que el nuevo alcalde ingresa con un grupo considerable de trabajadores y el personal que se encontraba en dicha institución son despedidos masivamente con la excusa que no existe dinero o presupuesto para pagarles, dejándolos sin trabajo situación que evidencia el mal acto que se realiza y que en las últimas décadas se ha visto muy recurrente, es por ello que solo un porcentaje de estos trabajadores demandan desnaturalización de contrato y exigen que se cumpla con la presunción de liberalidad a fin que se le reconozca el derecho al trabajo que tanto necesitan.

La situación actual en la Municipalidad Distrital de Chilca revela una serie de deficiencias en la gestión de los recursos humanos, específicamente en la

contratación de personal. A pesar de que los contratos de locación de servicios deberían ser utilizados para actividades específicas y temporales, se ha observado que muchos trabajadores han sido contratados bajo esta modalidad para desempeñar funciones que son, en esencia, permanentes y necesarias para el funcionamiento diario de la municipalidad.

Esto ha llevado a una precarización de las condiciones laborales, ya que los trabajadores que se encuentran en esta situación no cuentan con los derechos y beneficios que les corresponden por ley. La falta de acceso a la seguridad social significa que estos trabajadores están desprotegidos ante eventualidades como enfermedades o accidentes laborales. Además, la ausencia de gratificaciones y CTS afecta su estabilidad económica y bienestar general.

La desnaturalización de estos contratos no solo impacta a los trabajadores, sino que también tiene consecuencias para la administración pública. La legitimidad de la gestión municipal se ve comprometida cuando se ignoran los derechos laborales, lo que puede desencadenar conflictos laborales y afectar la moral del personal. Asimismo, esta situación podría derivar en sanciones legales para la municipalidad, generando un ambiente de inseguridad jurídica que desincentiva a los potenciales trabajadores a unirse a la institución.

### 2.1.2. Definición del problema

El presente trabajo tuvo como problemas de investigación los siguientes:

Problema general:

¿Qué relación existe entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023?

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca?

Problemas específico 2:

¿Qué relación existe entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca?

## 2.2. Finalidad y objetivos de la investigación

### 2.2.1. Finalidad

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad dar a conocer la problemática que se viene en la municipalidad de Chilca respecto al daño de los derechos laborales que sus trabajadores poseen cada fin de gestión, que se ve representada en diversas demandas de desnaturalización y reposición que generan una gran pérdida al Estado, pues se debe pagar no solo las remuneraciones devengadas sino colocarlo en un puesto de trabajo que está cubierto por otro trabajador, y que en caso no tuviera un vínculo laboral simplemente era despedido volviendo nuevamente al círculo vicioso que se ha vuelto la contratación en el sector público.

### 2.2.2. Objetivo general y objetivos específicos

La presente investigación tuvo como objetivos los siguientes:

Objetivo general:

Determinar la relación existente entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023

Objetivo específico 1:

Determinar la relación existente entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca

Objetivo específico 2:

Establecer la relación existente entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca

### 2.2.3. Delimitación del estudio

El presente estudio se encuentra delimitado en el distrito de chilca, el cual contiene un número considerable de ciudadanos y pobladores que trabajan día a día para diferentes rubros ya sea el sector público, privado o de forma independiente, pero en todos estos, se busca mejorar la calidad de vida y mantener la solvencia económica necesaria, sin embargo, no siempre existe estabilidad en el ambiente laboral y más cuando se intenta encubrir un trabajo a plazo indeterminado por uno determinado.

Asimismo, la investigación fue realizada en el periodo del 2019 al 2024, fecha en la cual se ha visto una transición y situaciones conflictivas en el ámbito laboral en la municipalidad de Chilca.

#### 2.2.4. Justificación e importancia del estudio

##### Justificación teórica

El presente trabajo se justifica en la información que esta acumula de diferentes autores, tratadistas, especialistas del tema, así como de los encuestados, a fin de brindar información importante y de crucial importancia para el derecho laboral como es la presunción de laboralidad y como es su tratamiento en nuestros gobiernos locales, así como la desnaturalización de contrato y su tratamiento, también desde un punto de vista teórico y procesal, ya que no solo se flagela el derecho del trabajador cuando se le intenta desconocer sus derechos laborales sino también cuando se les niega el derecho a obtener una estabilidad y calidad de vida.

##### Justificación práctica

Esta justificación posee su importancia en la practicidad de información del presente trabajo el cual podrá ser leído por los diferentes lectores a fin de poder plantearse alternativas de solución que intenten dar soluciones a través de leyes o proyectos de leyes y mejorar la situación laboral del país, que tanta falta le hace, ya que nadie está a salvo que del trabajo que posee, pueda ser despedido sin justificación o motivo aparente indicando simplemente que por el hecho de ser

locador se servicios , es más que suficiente para afrontar la crueldad de la calle como un trabajador o servidor desempleado.

### Justificación metodológica

La presente investigación posee en su estructura información fidedigna y de crucial importancia, a cuál está correctamente citada con el uso de referencias en modo APA, para que pueda servir para futuros investigadores que busquen citar el presente trabajo en temas de materia laboral.

## 2.3. Hipótesis y Variables

### 2.3.1. Supuestos teóricos

Según Ganados (2023) el principio de laboralidad está muy arraigado a una situación del reconocimiento de un derecho que realmente existe y busca su respeto y protección en el campo normativos, ya que desde nuestra constitución se señala los aspectos importantes de este derecho el cual trasciende en el tiempo y no puede verse vulnerado por la voluntad egoísta de funcionarios o servidores del Estado.

Para Arrivasplata (2023) los trabajadores poseen derechos reconocidos por la constitución política del Perú, debiendo existir una exigencia constante de respeto a sus derechos por parte de los empleadores ya sean del sector público o privado, situación que se ve reflejada en el comportamiento de todos los peruanos.

Según Delgado (2023) la desnaturalización de un contrato se da cuando la documentación se contrapone a la realidad laboral vivida de los trabajadores es decir se intenta aparar un tipo de contrato que en realidad no existe, sin embargo, su apariencia es tan legal como respaldada por el código civil en el artículo 1764, es decir resulta ser válida y surtir los efectos necesarios por la ley, pero sin embargo su naturaleza y realidad vivida es otra haciendo posible una demanda de desnaturalización de contrato

### 2.3.2. Hipótesis principal y Especificaciones

En el presente trabajo de investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis General:

Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023

Hipótesis específica 1:

Existe una relación directa entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca

Hipótesis específica 2:

Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca

### 2.3.3. Variables e Indicadores

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Presunción de laboralidad	Es la institución jurídica que permite el reconocimiento de un derecho laboral	Aspectos laborales	Derecho al trabajo  Derecho a la estabilidad laboral
Desnaturalización de contratos	Es el rompimiento de la relación contractual de carácter civil a fin que se reconozca el régimen aboral	Aspecto Normativos	Vínculo laboral  Reconocimiento del derecho laboral

## **CAPITULO III: METODO, TECNICA E INSTRUMENTOS**

### 3.1. Población y muestra

Según Zambrano (2018) la población puede ser un conjunto de elementos finitos e infinitos de sujetos, objetos, elementos, animales y demás entes que comparten características o cualidades en común y que se desenvuelven en un ambiente o espacio específico para que pueda servir como materia de estudio.

Para Rodríguez y Burneo (2017) la población finita es un conjunto limitado de elementos, sujetos u objetos que permite delimitar sin problemas ayudando a seleccionar una parte o sección de este conjunto.

En el presente trabajo de investigación se tuvo como población a los trabajadores de municipalidad de chilca.

Según Espinoza et al (2022) la muestra es la selección específica de un conjunto de personas que comparten características en común y sirven para poder obtener información a través de los instrumentos de la investigación.

En el presente trabajo tuvo como muestra a 30 trabajadores de la municipalidad de chilca.

Para poder llegar a esa cantidad de personas que conformen la muestra se ha realizado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Z = 1.96 (con el 95% del nivel de confianza).

e = 0.05 (error de estimación).

N = 200 (tamaño de la población).

P = 0,5

Desarrollo:

$$\frac{1,96^2 \cdot 0,5(0,5)200}{0,025(200-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 (0,5)} \quad \longrightarrow \quad \frac{3,8416 \cdot 0,25 \cdot 200}{0,025 (199) + 3,8416 \cdot 0,25}$$

$$\frac{192,08}{\quad} \quad \longrightarrow \quad \frac{192,08}{\quad} \quad \longrightarrow \quad 32,36$$

### 3.2. Enfoque y diseño a utilizar en el estudio

Para Fernández (2018) el enfoque de investigación es la dirección en la cual un trabajo que realiza un investigador se dirige, pudiendo ser cuantitativo, cualitativo o mixtos, estas denominaciones intentan lograr una estructura interna que lleguen a conclusiones y niveles similares.

El enfoque utilizado fue el cuantitativo, ya que se ha utilizado datos estadísticos que permiten un desarrollo adecuado en los objetivos.

Según Lip y González (2019) el diseño de investigación permite una idea clara del cómo y de qué manera el investigador debe aplicar la investigación y si existe o no una manipulación de las variables.

En el presente trabajo de investigación se utilizó como diseño el no experimental.

### 3.3. Técnica e instrumento de Recolección de Datos

Para Núñez (2023) la técnica de investigación es el conjunto de procedimientos y actos que permite obtener y analizar la información recolectada de un estudio en específico.

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta

Según Milla et al (2017) el instrumento de recolección de datos permite al investigador a través de preguntas bien formuladas obtener información por parte del entrevistado o encuestado la cual se analiza y se coloca en una base para su representación en gráficos y tablas.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta la cual estuvo conformada por 10 preguntas bien diseñadas de forma resumida.

### 3.4. Ética de la Investigación

Para Nivin et al (2023) la ética en la investigación es el conjunto de principios de carácter científico que permiten el avance del conocimiento a través de un cumulo de procesos bien diseñados sin alteraciones o afectaciones que dañen la verdad o a la sociedad en general.

En el presente trabajo de investigación, en los actos y procedimiento realizados para recolectar información analizarla y plasmarla, fueron realizados siguiendo los parámetros exigidos por la universidad, asimismo se ha utilizado la información de los diferentes autores los cuales se citaron correctamente siguiendo las indicaciones APA, habiendo posible que pueda ser citado por otros investigadores, ya que cumple con compartir la verdad e información obtenida sin alterarla o modificarla.

### 3.5. Procesamiento de Datos

En el presente trabajo de investigación se han obtenido un cumulo de información la cual fue analizada, analizada y plasmada en gráficos y cuadros para una mejor comprensión y exposición de las nuevas ideas obtenidas, es por ello que

se utilizó como base de datos para su procesamiento el programa Excel, el cual fue de fácil actuación y posible representación numérica.

## **CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

#### 4.1. Presentación de Resultados

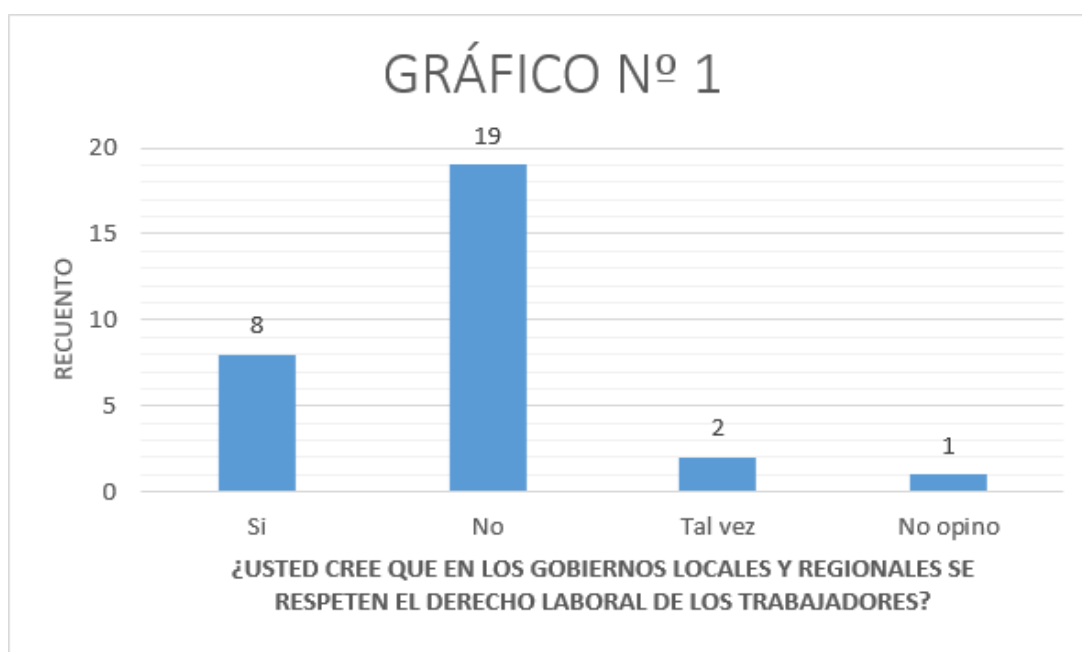
El presente trabajo de investigación acumulo información relevante que permitieron al investigador plasma los siguientes cuadros y gráficos que son resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de chilca.

**TABLA N° 1**

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	8	27	27
	No	19	63	63
	Tal vez	2	7	7
	No opino	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 63% de los encuestados señalaron que No creen que, en los gobiernos locales y regionales del país, se respeten el derecho laboral de los trabajadores, por otro lado, el 27% señalaron que Si, un 7% Tal vez y el 3% No opinaron.



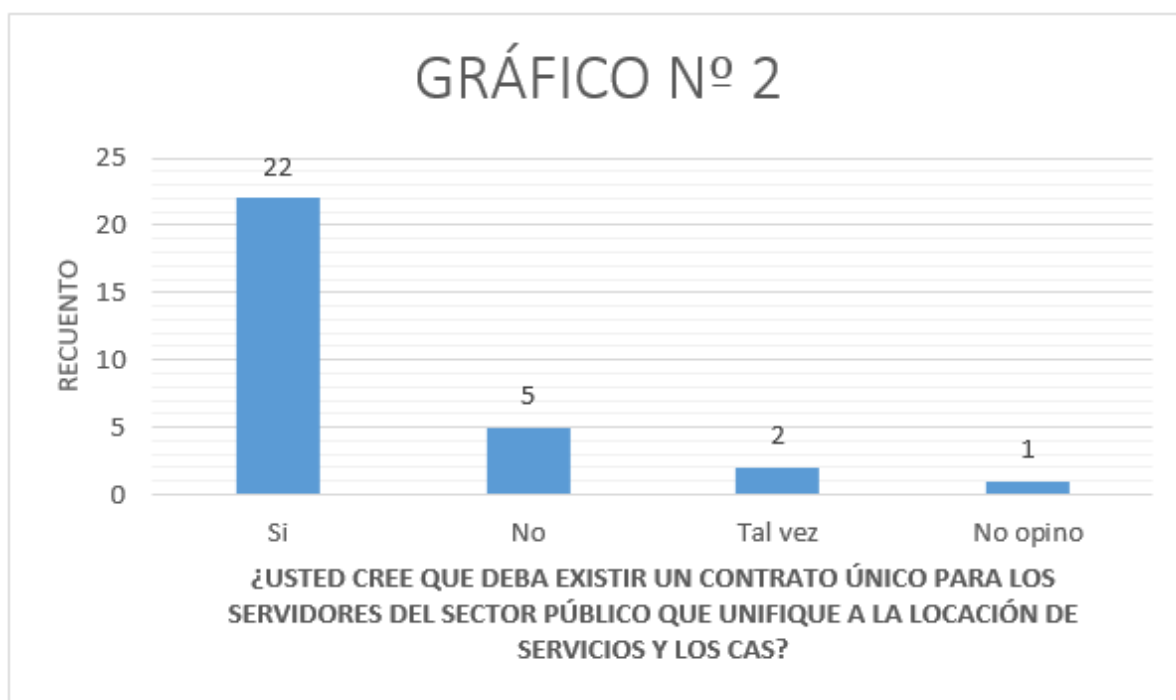
## TABLA N° 2

¿Usted cree que deba existir un contrato único para los servidores del sector público, que unifique al de locación de servicios y los CAS?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	22	73	73
	No	5	17	17
	Tal vez	2	7	7
	No opino	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 73% de los encuestados señalaron que, Si creen que deba existir un contrato único para los servidores del sector público, que unifique al de locación de servicios y los CAS, por otro lado, un 17% precisaron que No mientras que un 7% Tal vez y un 3% no opinaron.



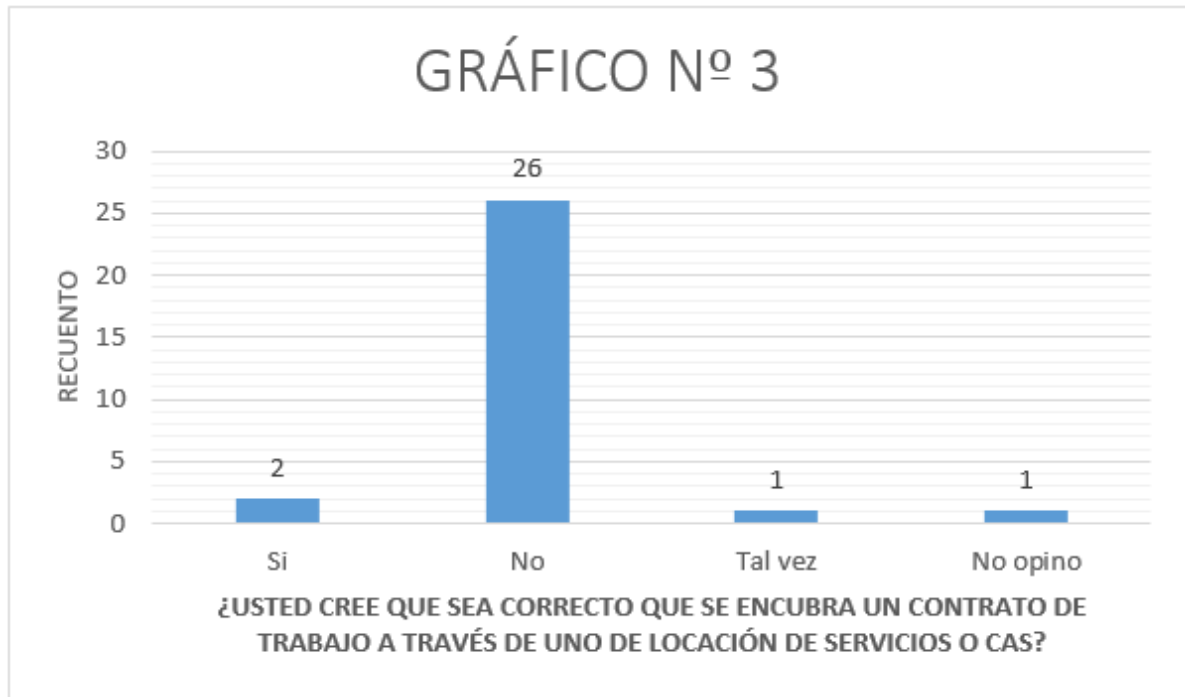
### TABLA N° 3

¿Usted cree que sea correcto que se encubra un contrato de trabajo a través de uno de locación de servicios o CAS?		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	2	7	7
	No	26	87	87
	Tal vez	1	3	3
	No opino	1	3	3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Interpretación:

El 87% de los encuestados señalaron que No creen que sea correcto que se encubra un contrato de trabajo a través de uno de locación de servicios o CAS, sin embargo, el 7% señalo que sí, un 3% Tal vez y un 3% No opinó.

### GRÁFICO N° 3



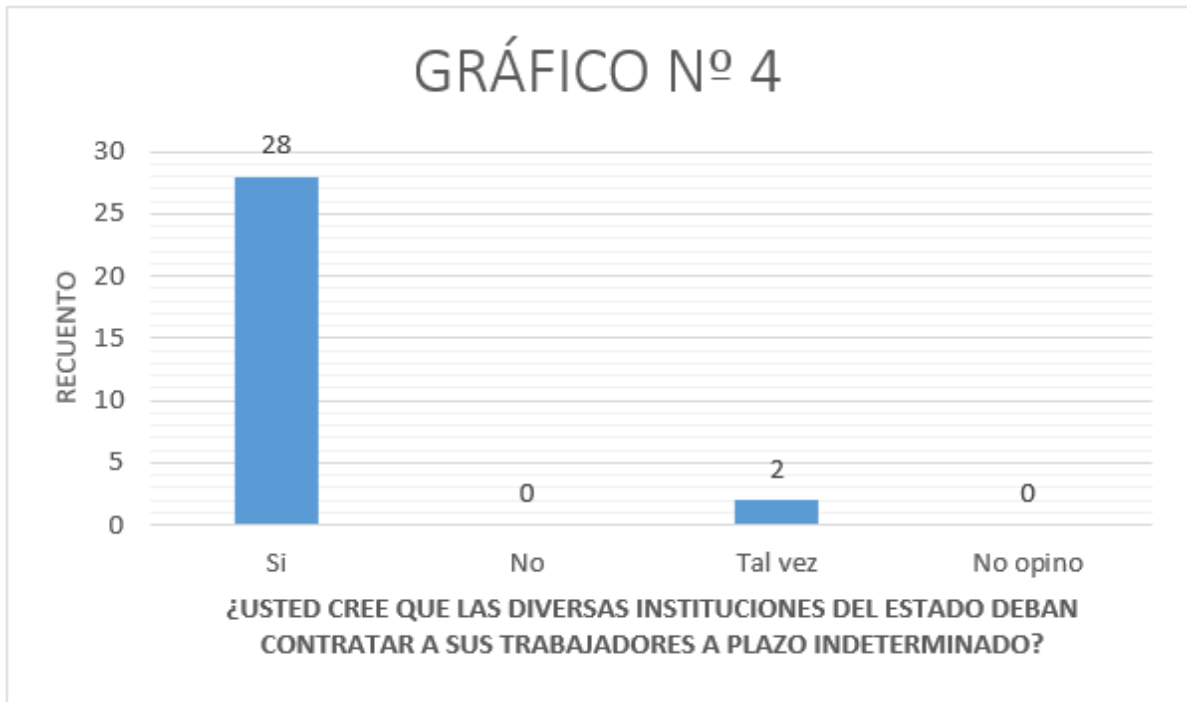
### TABLA N° 4

¿Usted cree que las diversas instituciones del Estado deban contratar a sus trabajadores a plazo indeterminado?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	28	93	93
	No	0	0	0
	Tal vez	2	7	7
	No opino	0	0	0
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 93% de los encuestados Si creen que las diversas instituciones del Estado deban contratar a sus trabajadores a plazo indeterminado, mientras que un 7% señalo que Tal vez.



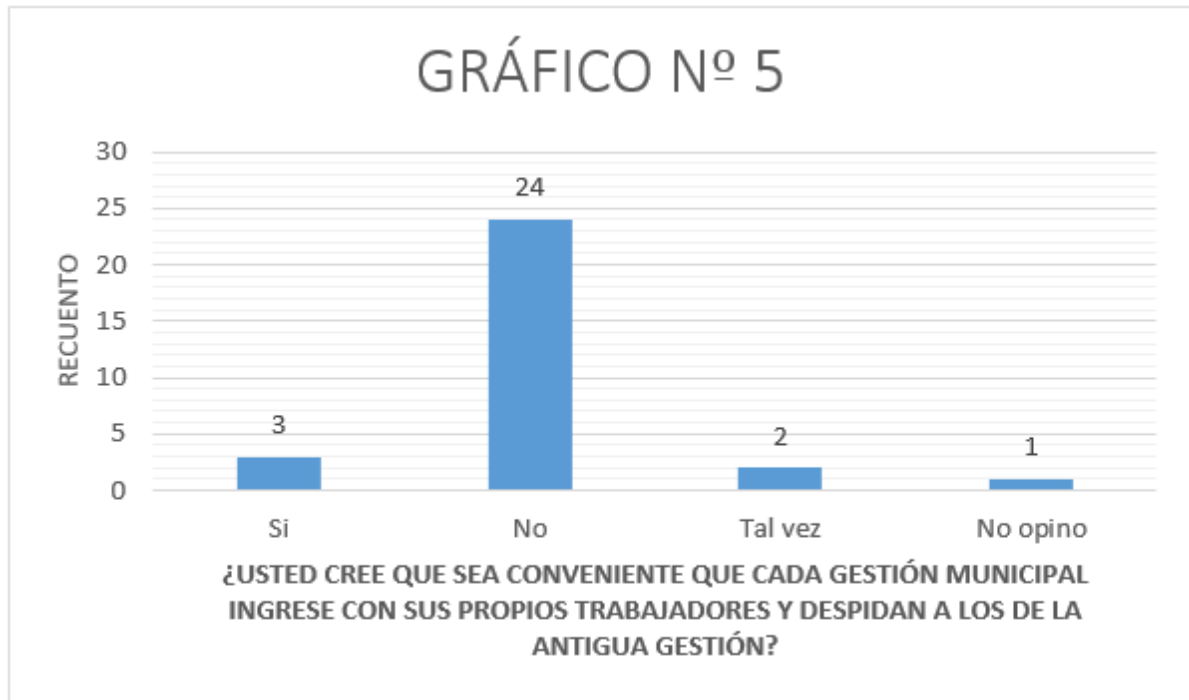
### TABLA N° 5

¿Usted cree que sea conveniente que cada gestión municipal ingrese con sus propios trabajadores y despidan a los de la antigua gestión?		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	3	10	10
	No	24	80	80
	Tal vez	2	7	7
	No opino	1	3	3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Interpretación:

El 80% de los encuestados No cree que sea conveniente que cada gestión municipal ingrese con sus propios trabajadores y despidan a los de la antigua gestión, sin embargo, el 3% señalaron que si, un 7% Tal vez y un 3% no opinó

## GRÁFICO N° 5



## TABLA N° 6

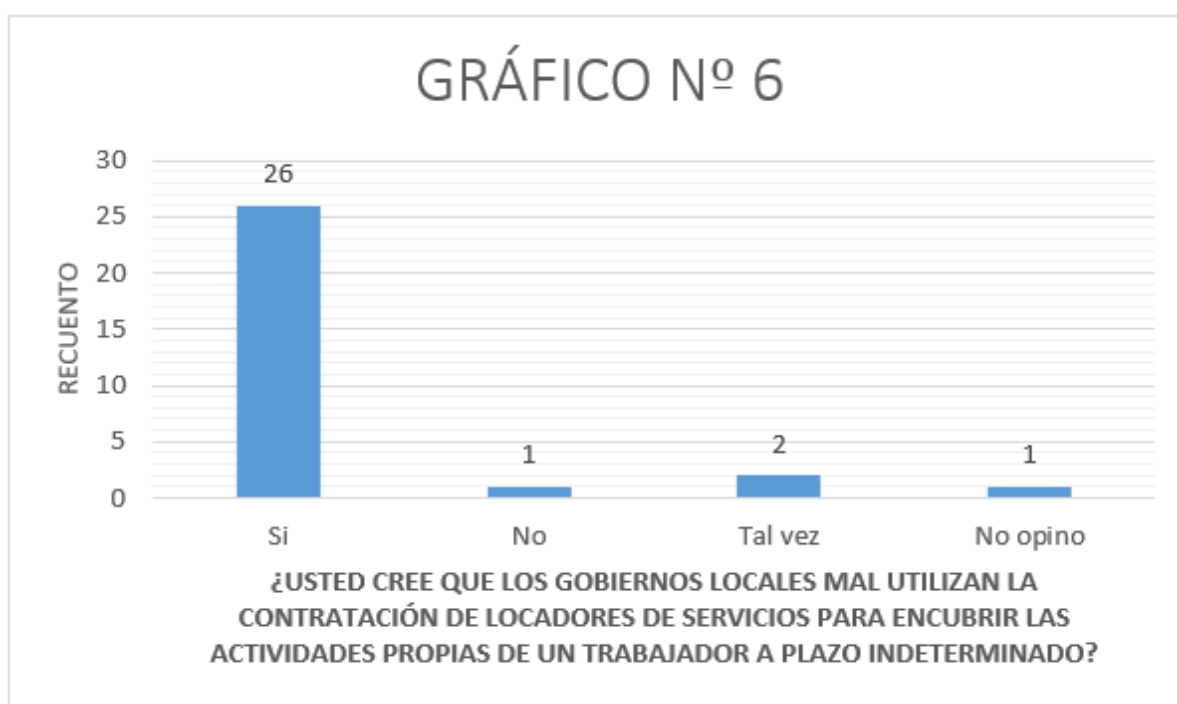
¿Usted cree que los gobiernos locales mal utilizan la contratación de locadores de servicios para encubrir las actividades propias de un trabajador a plazo indeterminado?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	26	87	87
	No	1	3	3
	Tal vez	2	7	7
	No opino	1	3	3
	Total	30	100	100

Interpretación:

El 87% de los encuestados Si creen que los gobiernos locales mal utilizan la contratación de locadores de servicios para encubrir las actividades propias de un

trabajador a plazo indeterminado, mientras que un 3% No lo cree, un 7% señalaron que Tal vez y otro 3% no opinaron.



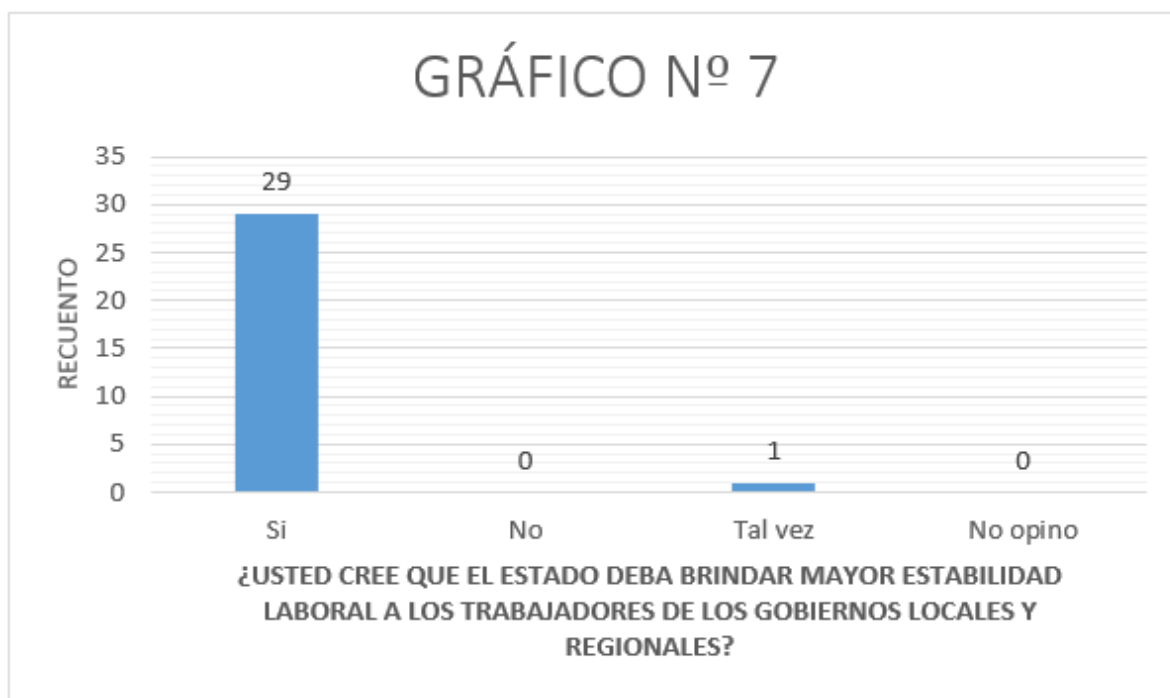
**TABLA N° 7**

¿Usted cree que el Estado deba brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores de los gobiernos locales y regionales?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	29	97	97
	No	0	0	0
	Tal vez	1	3	3
	No opino	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Interpretación

El 97% de los encuestados creen que el Estado deba brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores de los gobiernos locales y regionales, por otro lado, el 3% señaló que Tal vez.



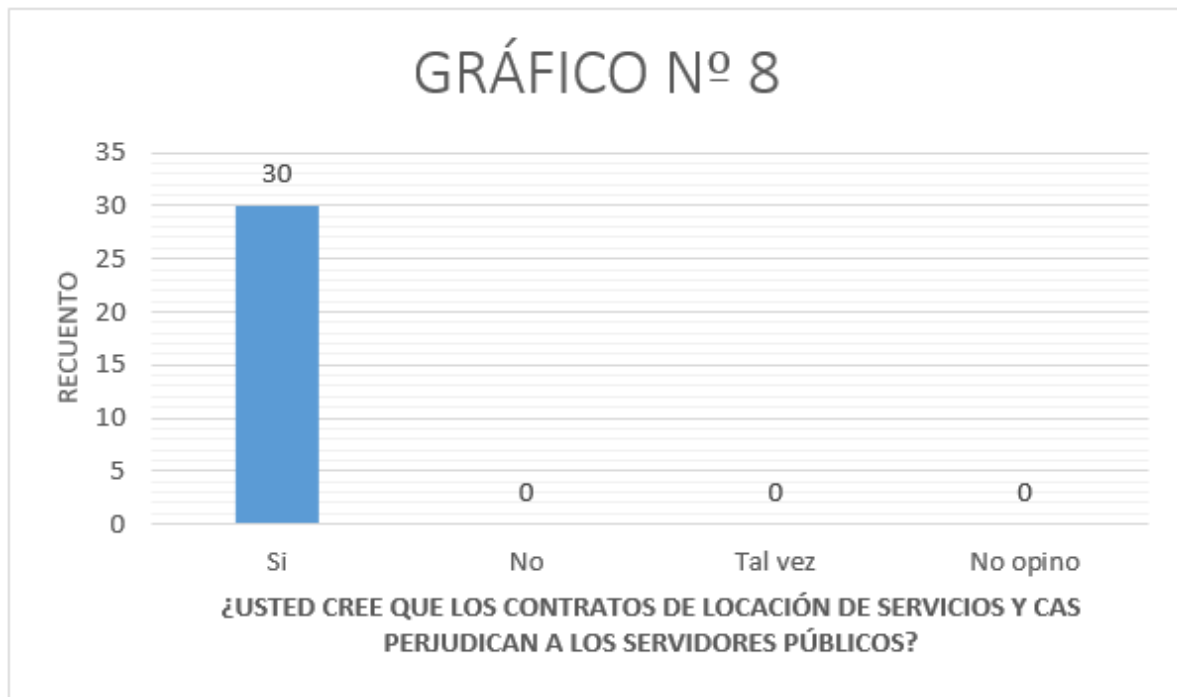
**TABLA N° 8**

**¿Usted cree que los contratos de locación de servicios y CAS perjudican a los servidores públicos?**

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	30	100	100
	No	0	0	0
	Tal vez	0	0	0
	No opino	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Interpretación:

El 100% de los encuestados creen que los contratos de locación de servicios y CAS perjudican a los servidores públicos.



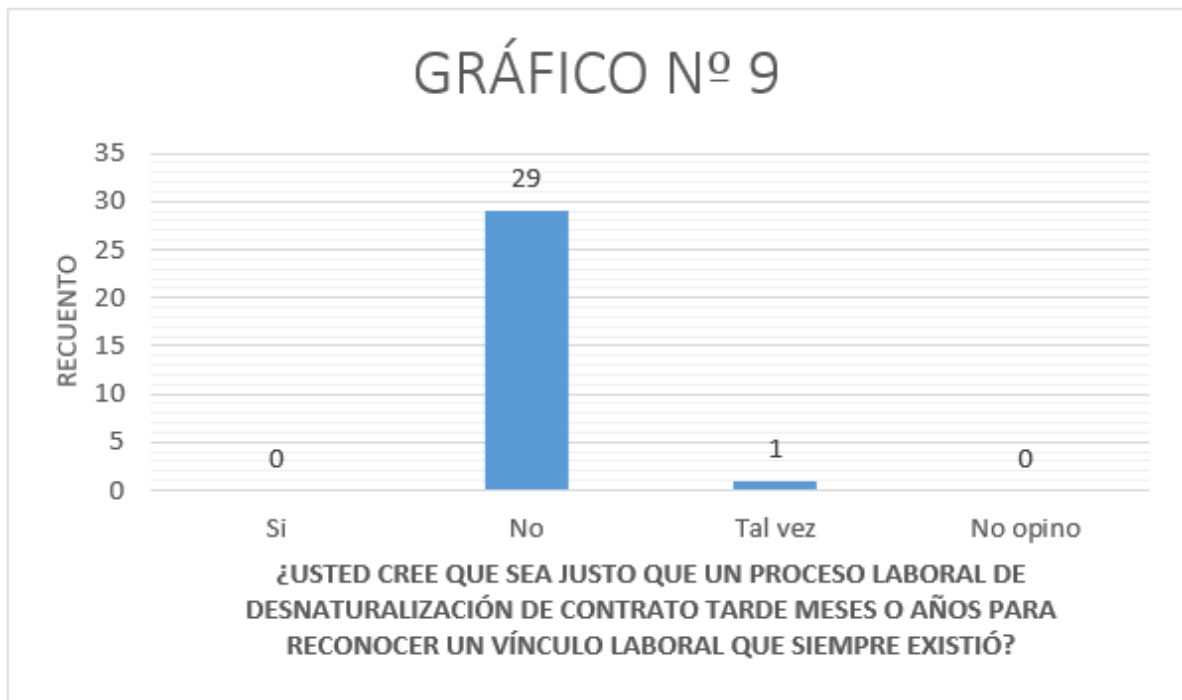
**TABLA N° 9**

¿Usted cree que sea justo que un proceso laboral de desnaturalización de contrato tarde meses o años para reconocer un vínculo laboral que siempre existió?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	0	0	0
	No	29	97	97
	Tal vez	1	3	3
	No opino	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Interpretación:

El 97 de los encuestados creen que No sea justo que un proceso laboral de desnaturalización de contrato tarde meses o años para reconocer un vínculo laboral que siempre existió, por otro lado, el 3% señalo que Tal vez.



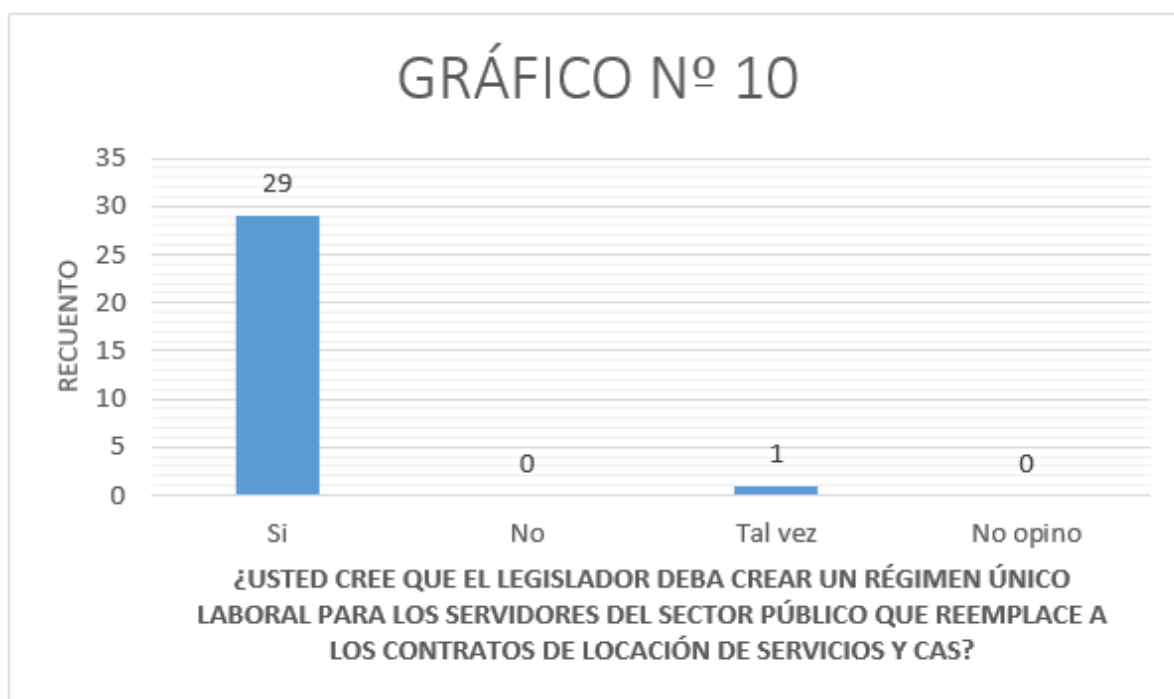
### TABLA N° 10

¿Usted cree que el legislador deba crear un régimen único laboral para los servidores del sector público que reemplace a los contratos de locación de servicios y CAS?

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Valido
Válidos	Si	29	97	97
	No	0	0	0
	Tal vez	1	3	3
	No opino	0	0	0
	Total	30	100	100

#### Interpretación

El 97% de los encuestados creen que los legisladores deban crear un régimen único laboral para los señores del sector público que reemplace a los contratos de locación de servicios y CAS, mientras que el 3% señaló que Tal vez.



## 4.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General: Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023

Toda persona posee derecho a trabajar y a vivir dignamente gracias a ese esfuerzo, sin embargo, muchas veces el trabajo que se le es otorgado no cumple con las formalidades debidas, aprovechándose de la necesidad del servidor o trabajador y permitido que se le contrate como locador, cuando en realidad la labor que realiza es de un trabajador estable que percibe todos los beneficios laborales posibles.

Cuando el trabajador es despedido, por presuntamente ser solo un locador de servicios, este acude al órgano judicial para a través de la presunción de laboralidad se le pueda reconocer su derecho a trabajar de forma permanente reconociéndole la desnaturalización de contratos

Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca

La contratación a plazo determinado es un punto muy importante en el derecho a la estabilidad de todo trabajador pues permite no ser despedido sin causa justa, y generar la tranquilidad de una estabilidad económica y social, respetándose así el derecho laboral reconocido por la constitución, situación que muchas veces no

se cumple en los gobiernos regionales y locales, siendo la municipalidad de Chilca un referente, ya que realiza contrataciones de locación de servicios cuando debería contratar trabajadores estables que trabajen de forma permanente para salvaguardar el derecho de su familia.

Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca

La realidad de todo trabajador es el esfuerzo físico que realiza en beneficio de su empleador, es la combinación de los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, este último es el hito marca la diferencia entre los otros contratos que las instituciones públicas realizan para obtener los servicios de sus trabajadores y así poder despedirlos a su antojo u contratar otros, debiendo el drho laboral ser protegido y respaldado con un contrato único que permita la igualdad entre todos los trabajadores.

#### 4.3. Discusión de Resultados

Después de haber realizado la recolección de información, teorías y resultados de los encuestados se ha podido plantear las presentes discusiones a fin de obtener conclusiones certeras que afiancen los objetivos trazados.

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023

1. ¿Usted cree que en los gobiernos locales y regionales se respeten el derecho laboral de los trabajadores?

Para Pujota (2024) El derecho social percibe el trabajo como un derecho humano esencial y promueve la salvaguarda de los empleados ante las inequidades intrínsecas en las relaciones de trabajo. Esta teoría destaca la función del derecho laboral como medio de justicia social, concebido para balancear las desigualdades entre patronos y empleados. Bajo este enfoque, la estabilidad en el trabajo y la seguridad social son derechos esenciales que aseguran el bienestar del empleado es por ello que el 63% de los encuestados señalaron que No creen que, en los gobiernos locales y regionales del país, se respeten el derecho laboral de los trabajadores, por otro lado, el 27% señalaron que Si, un 7% Tal vez y el 3% No opinaron.

2. ¿Usted cree que deba existir un contrato único para los servidores del sector público que unifique a la locación de servicios y los CAS?

Según Hilario (2024) El principio de preeminencia de la realidad juega un rol fundamental en la detección de las relaciones en el trabajo. Este principio argumenta que, si se presenta una contradicción entre los documentos contractuales y la realidad de la prestación de servicios, debe predominar lo que sucede en la realidad. Este método posibilita salvaguardar a los empleados que, bajo contratos que parecen civiles, cumplen tareas claramente laborales, es por ello que el 73% de los encuestados señalaron que, Si creen que deba existir un contrato único para los servidores del sector público, que unifique al de locación de servicios y los CAS, por otro lado, un 17% precisaron que No mientras que un 7% Tal vez y un 3% no opinaron.

3. ¿Usted cree que sea correcto que se encubra un contrato de trabajo a través de uno de locación de servicios o CAS?

Según Roca (2021) La transformación de los contratos supone un peligro directo para los fundamentos del derecho social. Cuando los empleadores simulan acuerdos civiles para eludir sus responsabilidades laborales, infringen derechos tales como una remuneración equitativa, estabilidad y acceso a la seguridad social. La constante práctica de desnaturalización es un reflejo de la degradación laboral, en perjuicio de las metas de la justicia social, asimismo el 87% de los encuestados señalaron que No creen que sea correcto que se encuba un contrato de trabajo a través de uno de locación de servicios o CAS, sin embargo, el 7% señaló que sí, un 3% Tal vez y un 3% No opinó.

Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca

4. ¿Usted cree que las diversas instituciones del Estado deban contratar a sus trabajadores a plazo indeterminado?

Según Rodríguez (2024) La teoría del derecho social también resalta la obligación del Estado de regular y supervisar las relaciones de trabajo. En este contexto, resulta imprescindible que las instituciones gubernamentales implementen políticas más rigurosas para penalizar acciones de desnaturalización y asegurar el respeto a los derechos laborales, reforzando de esta manera la cohesión social y el crecimiento sostenible, es por ello que el 93% de los encuestados Si creen que las

diversas instituciones del Estado deban contratar a sus trabajadores a plazo indeterminado, mientras que un 7% señaló que Tal vez.

5. ¿Usted cree que sea conveniente que cada gestión municipal ingrese con sus propios trabajadores y despidan a los de la antigua gestión?

Para Nieto et al (2024) La visión sociológica del trabajo examina el efecto de las relaciones de trabajo en la calidad de vida de los empleados y en la unidad social. Desde este punto de vista, la degradación del trabajo, manifestada por acciones como la desnaturalización de contratos, repercute de manera negativa no solo en el sector económico, sino también en la salud física y emocional de los empleados, asimismo el 80% de los encuestados No cree que sea conveniente que cada gestión municipal ingrese con sus propios trabajadores y despidan a los de la antigua gestión, sin embargo, el 3% señalaron que si, un 7% Tal vez y un 3% no opinó

6. ¿Usted cree que los gobiernos locales mal utilizan la contratación de locadores de servicios para encubrir las actividades propias de un trabajador a plazo indeterminado?

Para Heiland (2023), la presunción de empleo está fundamentada en la Constitución Política del Perú, que dicta que cada individuo tiene derecho a un empleo digno y a condiciones justas y satisfactorias. El artículo 22 asegura la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, mientras que el artículo 23 indica que el empleo no debería ser objeto de ninguna forma de discriminación o explotación. Estas normas establecen un fundamento firme para entender la relación de trabajo como un origen de derechos inalienables para el empleado, sin embargo, el 87% de los encuestados Si creen que los gobiernos locales mal utilizan

la contratación de locadores de servicios para encubrir las actividades propias de un trabajador a plazo indeterminado, mientras que un 3% No lo cree, un 7% señalaron que Tal vez y otro 3% no opinaron.

Objetivo específico 2: Establecer la relación existente entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca

7. ¿Usted cree que el Estado deba brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores de los gobiernos locales y regionales?

Amat y Giovanni (2022) Más allá de la Constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N.º 003-97-TR) establece los fundamentos que regulan las relaciones de trabajo, incluyendo la subordinación y la continuidad. Esta regulación dicta que cualquier relación que cumpla con los componentes fundamentales del contrato laboral debe ser reconocida como tal, sin importar el tipo de contrato que se haya firmado, es por ello que el 97% de los encuestados creen que el Estado deba brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores de los gobiernos locales y regionales, por otro lado, el 3% señaló que Tal vez.

8. ¿Usted cree que los contratos de locación de servicios y CAS perjudican a los servidores públicos?

Avellaneda (2022) El principio de preeminencia de la realidad, establecido en la legislación peruana, fortalece la suposición de capacidad laboral al poner los hechos por encima de los documentos formales. Este principio garantiza que, si en la práctica se presenta una relación de subordinación y dependencia, esta debe ser considerada como de trabajo, aunque el contrato señale lo contrario, siendo esto

contrastado con el 100% de los encuestados creen que los contratos de locación de servicios y CAS perjudican a los servidores públicos.

9. ¿Usted cree que sea justo que un proceso laboral de desnaturalización de contrato tarde meses o años para reconocer un vínculo laboral que siempre existió?

Socia y Ortiz (2023) desde un punto de vista práctico, la implementación de esta teoría ha facilitado que los magistrados identifiquen relaciones de trabajo encubiertas como acuerdos de arrendamiento de servicios. En Perú, la jurisprudencia respalda esta teoría como instrumento de protección ante la degradación en el trabajo. Además, ofrece un enfoque interpretativo más equitativo para tratar los conflictos que surgen de la desnaturalización contractual, es por ello que el 97 de los encuestados creen que No sea justo que un proceso laboral de desnaturalización de contrato tarde meses o años para reconocer un vínculo laboral que siempre existió, por otro lado, el 3% señalo que Tal vez.

10. ¿Usted cree que el legislador deba crear un régimen único laboral para los servidores del sector público que reemplace a los contratos de locación de servicios y CAS?

Para Torres et al. (2021) Los precedentes dictados por el Tribunal Constitucional también son significativos, tal como sucede en el Expediente N.o 0206-2005-AA/TC, donde se resguardó el derecho a la estabilidad en el trabajo al invalidar un contrato de arrendamiento que encubría una relación de trabajo. Este tipo de jurisprudencia fortalece el marco regulatorio y proporciona una orientación para casos venideros, siendo esto reforzado por el 97% de los encuetados creen que los legisladores deban crear un régimen único laboral para los señores del

sector público que reemplace a los contratos de locación de servicios y CAS, mientras que el 3% señaló que Tal vez.

## **CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN**

## 5.1. Conclusión

- Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019-2023, ya que como en todo gobierno local y regional del país, existe una afectación en la estabilidad laboral y un derecho que reclamar, situación que hace posible que muchos trabajadores alcen su voz de protesta.
- Existe una relación directa entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca, ya que todo trabajador requiere una estabilidad en su trabajo que le garantice un adecuado modo de vida, sien embargo esto no siempre se aprecia en los gobiernos locales ni mucho menos en la municipalidad de Chilca.
- Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca, ya que cada trabajador que es contratado como locador de servicios realiza las mismas labores que un trabajador inestable, situación que afecta su derecho laboral y hace posible que intente a través de un órgano judicial se le reconozca como un trabajador estable.

## 5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los legisladores a crear normas que permitan la creación de un único régimen laboral para los servidores del sector público eliminando cualquier rezago anterior que cause perjuicio y afectación del derecho laboral.
- Se recomienda a las autoridades de las instituciones públicas a realizar contrataciones de carácter permanente a los diversos servidores a fin de salvaguardar su derecho a la estabilidad laboral
- Se recomienda a las autoridades de los gobiernos locales a no realizar la mala praxis de despedir de forma masiva a los trabajadores de gestiones anteriores para hacer ingresar a sus allegados, pues se afecta no solo el derecho laboral de aquellos sino los intereses económico del Estado por las innumerables demandas de desnaturalización que se afrontan.

## REFERENCIAS

Aguilar Ventura, Leyli Jeny. 2023. «La eficacia en actos administrativos de notificación expedidos por medios electrónicos en Sunafil». <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/24935> (5 de diciembre de 2024).

Alcas Jimenez, Maria Fabiola. 2023. «Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalizacion de contrato, en el expediente N° 00742-2014-0-3101- JP-LA-01 del distrito judicial de Sullana - Sullana, 2023». Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32415> (5 de diciembre de 2024).

Alvarez Morales, Jorge Luis, Dania Ramírez Herrera, Jorge Luis Alvarez Morales, y Dania Ramírez Herrera. 2022. «Identificación de estrategias de capacitación en pymes de la Ciudad de México». *Nóesis. Revista de ciencias sociales* 31(61): 202-25. doi:10.20983/noesis.2022.1.10.

Amat, Leyva De, y Federico Giovanni. 2022. «La masificación de los contratos temporales de trabajo en las relaciones laborales privadas en el Perú: cuando la excepción se vuelve la regla». Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/22120> (5 de diciembre de 2024).

Amayo Ramírez, Ariana Dayanna, y Claudia Margarita Castro Ramirez. 2022. «Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de Enero a Junio 2021». Universidad Nacional de Ucayali. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/6014> (5 de diciembre de 2024).

Artiach, Pilar Fernández, y Elena García Testal. 2021. «La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* 11(2): 628-61. doi:10.46661/lexsocial.5964.

Avellaneda Ocupa, Gladys Yovanni. 2022. «Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos de trabajo y otros, en el expediente N° 01378-2011-0-1706-JR-LA-01, del distrito judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2022». Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30721> (5 de diciembre de 2024).

Barrera, Pablo Hernán. 2021. «Derechos fundamentales en el mundo del trabajo presente y futuro». bachelorThesis. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/21911> (5 de diciembre de 2024).

- Blanco García, Yaima, Helena Moros Fernández, Yaima Blanco García, y Helena Moros Fernández. 2021. «Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal». *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 9(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-01322021000300024&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322021000300024&lng=es&nrm=iso&tlng=es) (5 de diciembre de 2024).
- Bonifacio Ayala, Leslie Maria. 2021. «Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018». Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2328> (5 de diciembre de 2024).
- Cacao Rosales, Diego Guillermo. 2022. «Sistematización de la planificación específica en la auditoría gubernamental de Contraloría General del Estado, para el año 2022.» masterThesis. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8200> (5 de diciembre de 2024).
- Cain, Guillermo Martin Ulises. 2022. «La negociación colectiva en el sector público: el doble rol del Estado y el límite que impone el orden público.» bachelorThesis. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/26158> (5 de diciembre de 2024).
- Carlos Villarroel, Edgar Marino. 2022. «El trabajo remoto y la verificación de hechos en la inspección de trabajo en la SUNAFIL, Lima, 2021». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100774> (5 de diciembre de 2024).

Cerna Garnique, Sara Consuelo, y Andrés Abdón Luyo Argüelles. 2021. «Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020». Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76204> (24 de noviembre de 2024).

Chávez León, Susana Jhohany, y Lourdes Tuesta Cruz. 2023. «Derechos laborales del Decreto Legislativo 728 y el despido laboral en los conductores de las empresas de transporte público de Lima Norte - Perú, 2020 – 2021». Universidad Tecnológica del Perú. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9499> (5 de diciembre de 2024).

Chocaca Tafur, Juliana Ernestina, y Rosy Isela Saboya Delgado. 2021. «Desnaturalización de contratos de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80061> (24 de noviembre de 2024).

Condori Gomero, Geraldine Ambar. 2024. «La aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana para la reposición laboral de los servidores públicos CAS como una forma adecuada de protección frente al despido arbitrario». Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/27618> (5 de diciembre de 2024).

Cueva, Niño de Guzman, y Brenda Catherina. 2022. «La desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el principio de primacía de la

realidad en SALUDPOL, Lima, 2021». Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101978> (5 de diciembre de 2024).

Cueva, Niño De Guzman, y Brenda Catherina. 2023. «Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público, 2023». Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124962> (24 de noviembre de 2024).

Cuya Adriano, Sandy Denisse. 2022. «Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y otros, en el expediente No0057- 2013-0-0801-JM-LA-02; del distrito judicial de Cañete - Cañete 2022.» Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26119> (5 de diciembre de 2024).

Espinoza Reyes, M. d. C., García Rabines, D. R., Prieto Molinari, D. E., & Zegarra López, Á. C. (2022). Compendio de investigaciones de estudiantes: Metodología de la investigación cuantitativa y metodología de la investigación cualitativa. DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18341>

Fajardo Venero, Priscila Dorcas. 2022. «La vulneración de los derechos laborales, generado por la desnaturalización de las contrataciones vía órdenes de compra en un sector público de salud en el primer trimestre del año 2021». Universidad Tecnológica del Perú.  
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6377> (5 de diciembre de 2024).

Fassioli Fajardo, Andrés Eduardo. 2022. «Plataformas digitales de la Gig Economy y su impacto en las relaciones laborales en el Perú: definiendo la presencia de la subordinación y la ajenidad». <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5504> (5 de diciembre de 2024).

Fernández Chaparro, M. E. (2018). "TEXTO: Metodología de la investigación científica para el área contable". DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/4189>

Galarreta Mantilla, Segundo Ernesto, y Estefani Tatiana Requena Díaz De Arce. 2022. «La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida y la afectación a la estabilidad de salida». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99558> (24 de noviembre de 2024).

Gonzales Muñoz, Manuel Enrique, y Klein Phill Quincas Valles. 2021. «La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018». Universidad Nacional de Ucayali. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/4916> (24 de noviembre de 2024).

Heiland, Rosana Del Valle. 2023. «Contrato de trabajo o trabajo autónomo: presunción de laboralidad de la LCT vs realidad». bachelorThesis. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/28320> (5 de diciembre de 2024).

Hilario Espinoza, Joel Grifnon. 2024. «Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 00040-2017-o-1217-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco. 2024».

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37148> (5 de diciembre de 2024).

Huaricachi Quispe, Vanesa. 2024. «La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la afectación de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad de Leoncio Prado, Huánuco 2021-2022». Universidad Tecnológica del Perú. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9903> (5 de diciembre de 2024).

Ipanaque Paucar, Pablo Frederick. 2024. «Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición; Expediente N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Norte. 2024». Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/38134> (5 de diciembre de 2024).

Lara Vargas, Belen Antonella. 2024. «Desnaturalización de locación de servicios desde el principio de la primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe, 2021». Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9947> (5 de diciembre de 2024).

Lip Licham, C., & González Tovar, C. (2019). Investigación científica y universidad.  
DOI:  
<https://revistadeinvestigacion.uwiener.edu.pe/index.php/revistauwiener/article/view/232>

- Loewe, Markus, Tina Zintl, y Annabelle Houdret. 2021. «The social contract as a tool of analysis: Introduction to the special issue on “Framing the evolution of new social contracts in Middle Eastern and North African countries”». *World Development* 145: 104982. doi:10.1016/j.worlddev.2020.104982.
- Melgar Saravia, Kiara Jazmin. 2021. «La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco». Repositorio Institucional. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1165> (24 de noviembre de 2024).
- Méndez Piedrahita, Cristian Josué, y Jeison Andrés Villa Villa. 2024. «Las modalidades laborales para el acceso al empleo en jóvenes y su relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales.» bachelorThesis. Riobamba. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14050> (5 de diciembre de 2024).
- Morales Quilcate, Luis Antonio Clodoaldo. 2021. «Eficacia jurídica de la sunafil frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Municipalidad distrital de Santa María, año - 2018 al 2019». Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4516> (24 de noviembre de 2024).
- Muñoz Herrera, Fabio Alberto, y Luis Jose Picon Quiroga. 2021. «Tratamiento legal de la titularidad de los derechos patrimoniales de autor en los contratos de prestación de servicios y en el contrato laboral en Colombia». <https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/xmlui/handle/20.500.14167/4704> (5 de diciembre de 2024).

Nieto Ríos, Wilson Alberto, Jorge Luís Restrepo Pimienta, María del Pilar García Valdés, y Juan Miguel Mercado Toledo. 2024. Mundo globalizado, nuevos escenarios: Una mirada a la precarización del derecho humano al trabajo. Sello Editorial UCEVA. <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/4679> (5 de diciembre de 2024).

Nivin Vargas, L. R., Julca Guerrero, F. C., & Cruz Mostacero, I. E. (2023). Interdisciplinariedad e Investigación Universitaria. DOI: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5786>

Núñez Leon, J. L. (2023). Metodología de investigación para el desarrollo de la lógica de la investigación científica en estudiantes universitarios de Piura. DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10920>

Ortiz Clemente, Cornelio Roy. 2022. «El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020.» Universidad Peruana Los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3738> (5 de diciembre de 2024).

Pradell Pinedo, Eduardo, y Bazlut Reyna Shapiama. 2023. «Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en la EPS EMAPA San Martín S.A., 2022». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126926> (5 de diciembre de 2024).

Pujota Remache, Elizabeth Patricia. 2024. «Eficacia de la aplicación del principio de primacía de la realidad y la vigencia de los derechos de los trabajadores.»

bachelorThesis. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13802> (5 de diciembre de 2024).

Quichua Pérez, Jean Pool. 2021. «La desnaturalización de los contratos de locación de servicios por aplicación del principio de primacía de la realidad, Lima Norte 2018». Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87163> (5 de diciembre de 2024).

Ramirez Mamani, Marco Antonio. 2024. «La responsabilidad de la prensa frente a temas en materia ambiental en Puno.» Universidad Privada San Carlos.  
<http://repositorio.upsc.edu.pe:8080/handle/UPSC/912> (5 de diciembre de 2024).

Risco, Rivera Del, y Victor Hugo. 2021. «La responsabilidad de los funcionarios públicos y el delito de peculado doloso en el distrito judicial de Cañete, 2020». Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22064> (5 de diciembre de 2024).

Robles Arteaga, Emilia Nazareth. 2024. «Condiciones de trabajo en el programa “Jóvenes construyendo el futuro” (2019-2022)». Universidad Autónoma de Zacatecas. <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/3704> (5 de diciembre de 2024).

Roca Suarez, Yvone. 2021. «Análisis de las sentencias casatorias que emite la sala de derecho constitucional y social de la Corte Suprema del poder judicial respecto a la posible vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores con relación a los contratos típicos y atípicos, año 2017-2018».

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1384> (5 de diciembre de 2024).

Rodriguez, Leonardo Ramon Lozano. 2024. La crisis de la separación de poderes en la Democracia Peruana. Editora Dialética.

Rodríguez Sosa, J., & Burneo Farfán, K. (2017). Metodología de la investigación. DOI: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2697>

Rosales Márquez, Cinthia, Andrea Ángela Medina Valverde, Ericson Felix Castillo Saavedra, Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro, Raúl Fernando Cruzado Ubillús, Cinthia Rosales Márquez, Andrea Ángela Medina Valverde, et al. 2022. «Acoso sexual en espacios públicos hacia adolescentes peruanas». MediSur 20(2): 292-300.

Ruiz García, Eduardo, y Sebastián Gil. 2024. «La auditoría pública y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles: el apoyo de la Iniciativa para el Desarrollo de INTOSAI a las Entidades Fiscalizadoras Superiores». Revista española de control externo 26(77): 34-53.

Saavedra Abanto, Liliana Juliet. 2020. «Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56275> (24 de noviembre de 2024).

Saenz Neyra, Aleksis Santiago. 2021. «Desnaturalización de contratos de locación de servicios en empresa dedicada al servicio ambulatorio». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96174> (5 de diciembre de 2024).

- Slone, Michael R., Timothy Black, y Alicia Smith-Tran. 2023. «On the Job, Off the Books: Organizing Against Worker Misclassification in the Neoliberal Era». *Critical Sociology* 49(1): 39-57. doi:10.1177/08969205211058039.
- Socla Macarlupu, Claudia Karolina, y Pedro Adrian Ortiz Padilla. 2023. «Competencia funcional de la dirección regional de trabajo para la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios (Huaura, 2021)». Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8845> (5 de diciembre de 2024).
- Soriano Paredes, Jurico Rebeca. 2021. «Características del proceso de desnaturalización de contrato de locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; del distrito judicial de Ucayali 2019». Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/23446> (5 de diciembre de 2024).
- Stefano, Marcelo Di. 2024. La negociación colectiva en el sector público: El convenio colectivo de trabajo del sector nodocente universitario. EUDEBA.
- Torres Castillo, Tanya Roxana, Luis Antonio Rivera Velasco, Orlando Iván Ronquillo Riera, Tanya Roxana Torres Castillo, Luis Antonio Rivera Velasco, y Orlando Iván Ronquillo Riera. 2021. «La acción extraordinaria de protección analizada desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador». *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores* 9(1). doi:10.46377/dilemas.v9i1.2891.

Triana, Edwin Giovanni, y Julio Cesar Triana León. 2024. «Acciones y desafíos sobre el proceso de formalización laboral de la Alcaldía Municipal de la Peña Cundinamarca.» <http://hdl.handle.net/10882/13437> (5 de diciembre de 2024).

Yunque Franco, Adrian Martín. 2022. «El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021». Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91336> (24 de noviembre de 2024).

Zambrano Steensma, L. (2018). Ponencia: Investigación Acción Participante. Nuevas Perspectivas de Investigación. DOI: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/134>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHILCA, PERIODO 2019 AL 2023

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones e Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019-2023?	Determinar la relación existente entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019-2023	Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019-2023	<b>Variable independiente</b>  Presunción de laboralidad	<b>Dimensiones:</b>  Aspecto Normativo  <b>Indicadores:</b>  Derecho al trabajo  Derecho a la estabilidad laboral	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No Experimental  <b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Población:</b> Municipalidad de Chilca  <b>Muestra:</b> 30 trabajadores de la municipalidad de Chilca
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones:</b>	<b>Instrumento:</b>
¿Qué relación existe entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca?	Determinar la relación existente entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca	Existe una relación directa entre la contratación a plazo indeterminado y los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chilca	Desnaturalización de contratos	Aspecto procesal  <b>Indicadores:</b>  Vínculo laboral  Reconocimiento del derecho laboral	Encuesta  <b>Métodos:</b>  Analítico, sintético y deductivo

<p>¿Qué relación existe entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca?</p>	<p>Establecer la relación existente entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca</p>	<p>Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y el contrato de trabajo en la municipalidad de Chilca</p>			<p><b>Técnica para el procesamiento de datos:</b></p> <p>Programa Excel</p>
--	---	--	--	--	---

**LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHILCA, PERIODO 2019 AL 2023**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHILCA**

**Objetivo:** Existe una relación directa entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chilca, periodo 2019- 2023

**Género:**

**Edad:**

**Indicadores:** Las preguntas del cuestionario: se marcan con X las respuestas seleccionadas. Utilizar lapicero y no hacer borrones.

**1. ¿Usted cree que en los gobiernos locales y regionales se respeten el derecho laboral de los trabajadores?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**2. ¿Usted cree que deba existir un contrato único para los servidores del sector público que unifique a la locación de servicios y los CAS?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**3. ¿Usted cree que sea correcto que se encubra un contrato de trabajo a través de uno de locación de servicios o CAS?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**4. ¿Usted cree que las diversas instituciones del Estado deban contratar a sus trabajadores a plazo indeterminado?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**5. ¿Usted cree que sea conveniente que cada gestión municipal ingrese con sus propios trabajadores y despidan a los de la antigua gestión?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**6. ¿Usted cree que los gobiernos locales mal utilizan la contratación de locadores de servicios para encubrir las actividades propias de un trabajador a plazo indeterminado?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**7. ¿Usted cree que el Estado deba brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores de los gobiernos locales y regionales?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**8. ¿Usted cree que los contratos de locación de servicios y CAS perjudican a los servidores públicos?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**9. ¿Usted cree que sea justo que un proceso laboral de desnaturalización de contrato tarde meses o años para reconocer un vínculo laboral que siempre existió?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino

**10. ¿Usted cree que el legislador deba crear un régimen único laboral para los servidores del sector público que reemplace a los contratos de locación de servicios y CAS?**

a) Si                      b) No                                      c) Tal vez                                      d) No opino