



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de TESIS, cuyo título es:

CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, AÑO 2024

Presentado por:

CASTAÑEDA ALCARRAZ, ROSMERY

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 0% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 19 de Marzo del 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Rosalina Travezan Moreyra
Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad De Derecho y Ciencia Política



**“Contratos de locación de servicios y derechos laborales
de obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año
2024”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

TESIS

**Para optar el Título Profesional de:
Abogada**

PRESENTADO POR:

Bach. CASTAÑEDA ALCARRAZ, Rosmery

ICA – PERU

2025

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza, y ser quien me ha dado sabiduría y paciencia para superar cada obstáculo.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional, gracias por sus sabios consejos y por impulsarme a dar lo mejor de mi y creer siempre en mi capacidad para alcanzar grandes cosas. Su apoyo y compañía han sido fundamental en este camino.

A mis hermanos, por su cariño y motivación constante.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por su gestión responsable para entregarnos una institución con Licenciamiento, y promover la formación de profesionales exitosos.

Al Dr. Wenceslao Miguel Quispe Segovia, Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y Servidores Administrativos responsables del Programa Académico de Derecho por su compromiso constante en la formación profesional.

A cada uno de los Docentes que me acompañaron durante estos seis años de carrera, les expreso mi más sincero agradecimiento por su dedicación, paciencia y compromiso al brindar sus enseñanzas y por inspirarme a crecer profesionalmente.

A mi asesor de tesis, Dr. Roberto Paulo Borda Gutiérrez, su apoyo, guía y orientación fueron fundamental para el desarrollo y la culminación de la presente tesis.

A mis compañeras de clase Claudia y Selene, por su apoyo, amistad y motivación, su compañía hizo este camino una experiencia inolvidable.

INDÍCE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INDÍCE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLA	iv
INDICE DE FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	33
2.1. Tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación	33
2.2. Población. Muestra. Muestreo.....	34
2.3. Técnica e instrumento de Investigación	35
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
V. CONCLUSIÓN	53
VI. RECOMENDACIÓN	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
VIII. ANEXOS.....	60
Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	60
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variable.	62
Anexo 03: Instrumentos de Recolección de Datos	64
Anexo 04: Cantidad De Trabajadores y/o Prestadores De Servicios en la Municipalidad Provincial De Pisco, Año 2024.	66
Anexo 05: Evidencias de Aplicación de Instrumentos	67

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Categorización para análisis de la variable Contrato de Locación de Servicios..</i>	37
Tabla 2 <i>Variable de Contrato de Locación de Servicios.....</i>	37
Tabla 3 <i>Categorización de respuestas para ambas variables.....</i>	38
Tabla 4 <i>Dimensión Prestación personal de servicios</i>	39
Tabla 5 <i>Dimensión Subordinación.....</i>	40
Tabla 6 <i>Variable Derechos Laborales</i>	41
Tabla 7 <i>Dimensión Derecho a la estabilidad laboral</i>	42
Tabla 8 <i>Dimensión Pago de Beneficios Sociales</i>	43

Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad</i>	44
Tabla 10 <i>Coeficiente de correlación entre variables contratos de locación de servicios y derechos laborales</i>	46
Tabla 11 <i>Coeficiente de correlación entre dimensión: Prestación personal de servicios y el Derecho a la estabilidad laboral</i>	47
Tabla 12 <i>Coeficiente de correlación de Spearman entre las dimensiones Subordinación y el Derecho al pago de los beneficios sociales</i>	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Variable Contrato de Locación de Servicios</i>	38
Figura 2 <i>Categorización de respuestas en la dimensión Prestación personal de servicios</i>	39
Figura 3 <i>Dimensión Subordinación</i>	40
Figura 4 <i>Categorización de respuestas en la variable Derechos Laborales</i>	41
Figura 5 <i>Dimensión Derecho a la estabilidad laboral</i>	42
Figura 6 <i>Dimensión Pago de los beneficios sociales</i>	43

RESUMEN

La Tesis “CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, AÑO 2024”, tuvo como objetivo “Determinar la relación existente entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024”.

La base legal utilizada para el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes normativas: Constitución Política del Perú, Código Civil, Decreto Legislativo N° 728, Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 30220, Ley Universitaria, Estatuto de la Única, Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación, Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos, Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para Elaboración de Tesis, Informe Final de Tesis Única.

La presente investigación correspondió a un estudio básico, con enfoque cuantitativo, así como un nivel correlacional, y diseño descriptivo – correlacional, la muestra extraída la integraron 80 obreros municipales. Para efectuar el proceso de recolección de datos se recurrió a la Técnica de la Encuesta y como instrumento el cuestionario cuyas preguntas se estructuraron en base a las variables del estudio.

De los resultados obtenidos se demuestra que: Entre los Contrato de Locación de Servicios y Derechos Laborales que la correlación es estadísticamente significativa al 1% de error, lo cual significa que existe una relación directa y moderadamente fuerte entre ambas variables.

PALABRAS CLAVES: Contratos de locación de servicios, Derechos Laborales, Obreros Municipales, Desnaturalización de Contrato, Principio de Primacía de la Realidad.

ABSTRACT

The thesis "SERVICE LEASE CONTRACTS AND LABOR RIGHTS OF WORKERS IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF PISCO, YEAR 2024" aimed to "Determine the relationship between service lease contracts and labor rights of workers in the Provincial Municipality of Pisco, year 2024."

The legal basis used for this research was the following regulations: the Peruvian Constitution, the Civil Code, Legislative Decree No. 728, the Organic Law of Municipalities, Law 30220, the University Law, the Statute of the Sole University, Rectoral Resolution 029-2021-R, Research Lines, Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulations for Degrees and Titles, Rectoral Resolution 1320-2021-R, Thesis Preparation Guide, and the Final Report of the Sole Thesis.

This research was a basic study with a quantitative approach, a correlational level, and a descriptive-correlational design. The sample consisted of 80 municipal workers. The data collection process used the survey technique and a questionnaire, whose questions were structured based on the study variables.

The results obtained show that: Between Service Lease Contracts and Labor Rights, the evaluation is statistically significant at 1% error, which means that there is a direct and moderately strong relationship between both variables.

KEY WORDS: Service lease agreements, Labor Rights, Municipal Workers, Denaturalization of Contracts, Principle of the Primacy of Reality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, “dentro de la variedad de modalidades contractuales que surgen como consecuencia de la flexibilización laboral, se encuentran los **Contratos de Locación de servicios** también denominado contratos civiles, dicho contrato se considera legítimo y puede ser utilizado en cualquier momento, siempre que se cumpla los parámetros exigidos por la normativa para su correcta aplicación”.

En cuanto a los derechos laborales se define como un “conjunto de normas y principios, diseñados con el propósito de proteger al trabajador frente al empleador dentro de la relación laboral, siendo así que estos derechos buscan garantizar condiciones laborales justas en beneficio de todo trabajador, así como asegurar que se brinde una adecuada remuneración proporcional al trabajo efectuado, brindar seguridad en el trabajo y jornadas laborales razonables, entre otros aspectos” (Interseguro, s.f).

En Latinoamérica, se ha realizado diversos estudios de como en la Administración pública Estatal, se está aplicando figuras contractuales indebidas, con el objetivo de encubrir relaciones laborales; en ese contexto tenemos que en **Argentina** (Aguilar, 2014) señala, “que en los últimos años se ha incrementado la contratación de personal mediante la modalidad de contratos de locación de servicios, por tiempos determinados y sin tutela, poniendo a los trabajadores en una situación de desprotección en cuanto a sus derechos laborales”. (p. 63)

A nivel nacional, en muchas regiones del Perú se refleja una “problemática estructural en la administración pública particularmente en los Gobiernos Locales, a modo de ilustración resulta pertinente mencionar lo expuesto por la Defensoría del Pueblo” (DP, 2022) según información publicada en su portal web, “la institución solicito a la Sunafil fiscalizar a los gobiernos locales del departamento de Pasco, debido al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y a raíz de dicha fiscalización pudieron identificar que en los 29 gobiernos locales de Pasco, 251 obreros municipales se encontraban prestando servicios a través de un contrato civil de locación de servicios, por lo cual la jefa de la Oficina Defensorial de Pasco determino que dicha situación resulta preocupante toda vez que la aplicación de esta modalidad contractual trae como consecuencia de que estos trabajadores no puedan percibir beneficio laboral ni social”.

En la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2024, se ha podido “evidenciar que en el interior de esta institución se viene llevando a cabo la contratación masiva de trabajadores bajo

la modalidad de locación de servicios, para que efectúen actividades propias de un obrero municipal”. Esta práctica responde al propósito de encubrir la verdadera relación laboral ya que se ha podido constatar rasgos de laboralidad, que demuestran que el personal contratado debe de estar bajo subordinación permanente, por lo que en aplicación al principio de primacía de la realidad el contrato de locación se desnaturaliza y se reconoce como un contrato de trabajo”.

“Esta situación genera una clara vulneración a una serie de derechos laborales protegidos constitucionalmente como es el derecho a la estabilidad laboral y el acceso a los beneficios sociales. Corresponde precisar que en algunos casos si bien es cierto las partes no suscriben un contrato de locación de servicio formal, sin embargo, la entidad emite pagos mensuales por los servicios prestados mediante recibos por honorarios, por lo que, al no existir un contrato explícito de locación, la Municipalidad pretende simular tácitamente que este es un locador de servicios por la forma en cómo se efectúa el pago al trabajador”.

“Las causas, se deben a la ineficiencia y deficiente administración de los funcionarios públicos, quienes, pese a conocer sobre cuáles son las características propias de un obrero municipal, persisten en seguir contratando trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios con el objetivo de reducir costos laborales”. “Asimismo, esta práctica se origina como respuesta a la necesidad urgente que afronta toda municipalidad de contar con más personal, para poder abastecerse y brindar de manera íntegra los servicios públicos, así como satisfacer las necesidades básicas de la población”.

En ese sentido la Tesis denominado “Contratos de locación de servicios y derechos de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024” busca brindar conocimiento actualizados sobre esta realidad problemática y a su vez demostrar la relación que existe entre las variables de estudio.

En cuanto a los **Antecedentes Internacionales** tenemos:

Bernal (2021) en su investigación cuyo **objetivo** consistió en demostrar que existe un abuso del contrato de prestación de servicios y se llegó a la **conclusión** que “el estado colombiano, a través de varias de sus instituciones ha empleado de manera indebida el contrato de prestación de servicios, si bien es cierto esta modalidad contractual en sus inicios solo era aplicado de manera excepcional, sin embargo en el transcurso del tiempo esto ha perdido su esencia y se ha transformado de manera negativa en una práctica común”, de lo expuesto en la cita se evidencia la gravedad de este fenómeno siendo necesario brindar garantías laborales a todos aquellos trabajadores que se encuentra en esta situación.

Ortúzar (2019) su tesina concluyó que, “de conformidad al principio de la primacía de la Realidad consagrado en el Artículo 7 del Código de Trabajo de Chile, se pudo verificar que las contrataciones realizadas por el estado dentro del sector público, las mismas que denomina a honorarios son realmente simulados, por ende, para que los trabajadores afectado puedan buscar tutela para el reconocimiento de sus derechos laborales, corresponde necesariamente recurrir a los tribunales laborales; con respecto a la cita resulta irónico que sea el propio Estado a través de sus entidades públicas, el principal responsable de vulnerar los derechos laborales, obligando a las víctimas a buscar protección en el mismo sistema estatal que las perjudica”.

Espinosa (2020) en su investigación planteo como “**objetivo** analizar la viabilidad de la contratación por horas en Colombia y sus efectos en el derecho laboral, con respecto a la **metodología** el tipo de investigación es cualitativa, según su nivel es descriptivo y como técnica de recolección de información se aplicó análisis documental, llega a la **conclusión** que la modalidad de contratación por horas diseñada por el gobierno colombiano si bien es cierto beneficia a la ciudadanía en cuanto a la generación de empleos, sin embargo, lo perjudicial de esta modalidad contractual es que los empleadores pueden aplicarlo de manera desmesurado con la finalidad de evitar contraer responsabilidades con los trabajadores que se encuentran subordinados” de acuerdo a la cita estas modalidades contractuales que aparentemente son creadas en beneficio de los trabajadores, ocasionan una gran inseguridad jurídica en cuanto a la protección de los derechos laborales”.

Lara (2021) su investigación tuvo como “**objetivo** analizar los efectos jurídicos de la simulación de contratos de servicios inmateriales, establecidos en la legislación ecuatoriana, en relación a la **metodología** aplicada por su enfoque es cualitativa; asimismo para la recolección y sistematización de información sobre la problemática planteada, se hizo uso de entrevistas a profesionales del derecho, se **concluyó** que los derechos de los trabajadores quienes muchas veces por desconocimiento aceptan laborar en condiciones impuestas por su empleador esto es que renuncien a los derechos laborales que les corresponde por ley, sin embargo, se debe de tener en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables por tanto los empleadores están obligados a cumplir con el pago de la liquidación que le corresponde al trabajador”; de acuerdo a lo citado se desprende como los empleadores aprovechan su condición para lesionar los derechos laborales de sus trabajadores, ocasionándoles gastos económicos ya que para que se les pueda reconocer sus derechos deben recurrir al órgano jurisdiccional”.

En lo que concierne a los **antecedentes nacionales** presentamos los siguientes:

Islachin y Borda (2023) plantean en su tesis como “**objetivo principal** describir como la desnaturalización de los contratados en locación de servicio afecta a los trabajadores de limpieza pública en sus beneficios sociales en la municipalidad distrital de Anco Huallo 2021, de acuerdo a la **metodología** el tipo de investigación es básica, nivel descriptivo y diseño no experimental, conto con una población de 60 trabajadores, como técnica para la recolección de datos se utilizó entrevistas y como instrumento guía de entrevistas, **concluyó** “que los contratos de locación de servicios, no benefician a los trabajadores y por ende no contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida pro cuanto no perciben sus beneficios sociales” de acuerdo a lo citado se puede afirmar que el uso indebido de los contratos de locación de servicios en las entidades públicas como son los gobiernos locales, traen como consecuencia severas en los derechos fundamentales de todo trabajador”.

Oliva (2021) establece que su investigación tiene “como **fin** exponer que, pese a que existen normativas que regular el tipo de contratación al que se encuentran sujetos los obreros municipales, se siguen vulnerando sus derechos laborales, de acuerdo a la **metodología** según su fin es básica y según su naturaleza es una investigación cualitativa, para la revisión de la información se usó la técnica del análisis documental; **concluyó** que efectivamente en la población materia de investigación si existió fraude en la contratación de obrero, y esto se demostró a raíz de la existencia de los elementos de una relación laboral en aplicación al principio de primacía de la realidad, de lo citado se desprende la importancia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo para la desnaturalización de contratos fraudulentos”.

Trujillo (2024) su tesis presento como “**objetivo** determinar qué derechos laborales se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023, en relación a la **metodología** de la investigación el enfoque fue cuantitativo, su nivel descriptivo y explicativo, la población estuvo conformada por 143 trabajadores, y el recojo de datos fue mediante la técnica de la encuesta, en cuanto a la **conclusión** se estableció que existe una clara vulneración de los derechos laborales a los obreros pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, ya que, pese a efectuar actividades idénticas a las de sus compañeros que se encuentran en condición de trabajadores estables en la entidad edil, sin embargo, estos no pueden gozar de los beneficios sociales que por ley les corresponde conforme a lo citado resulta discriminatorio que en una entidad, existan trabajadores que realicen misma actividades pero que cierto grupo de trabajadores no puedan acceder al goce de sus derechos por ser víctimas de contratos fraudulentos”.

Maquera (2022) en su investigación planteo como “objetivo determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021, la **metodología** conto con un enfoque cualitativo, tipo básico, contó con la participación de (15) expertos en materia laboral, se utilizó como instrumento la guía de entrevistas y la guía de análisis documental; además se **concluyó** que la mala praxis al momento de contratar como locadores de servicios a personas para que brinden servicios de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao. Llave, afecta los derechos esenciales de todo trabajador siendo estos: la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores de la cita en mención, se denota que los obreros municipales que realicen servicios de limpieza no deben ser contratados como locadores de servicios ya que esto impide que puedan acceder al goce de derechos laborales reconocidos constitucionalmente”.

En lo que concierne a los ***Antecedentes locales*** tenemos:

Garay y Sanchez (2022) cuyo **objetivo** de su investigación fue “determinar la incidencia de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo durante el periodo 2020 – 2022, en cuanto a la **metodología** se aplicó el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo cuya población estuvo conformado por 100 locadores de servicios, y se usó como instrumento de recolección de dato los cuestionarios, se llegó a la **conclusión** que existe una relación negativa entre los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo durante el periodo 2020 y 2022 tras exponerse la vulneración de derechos laborales que son víctimas los encubiertamente denominados locadores de servicios de acuerdo a la cita queda claro que las entidades municipales muchas veces encubren la relación laboral bajo un contrato civil con la finalidad de evadir sus responsabilidades como empleadores”.

En torno a las **Bases Teóricas** correspondiente a cada variable analizada se ha considerado:

A. Contratos de Locación de servicios

Según el Código Civil Peruano en su Artículo 1764° establece que:

Por la locación de servicios se “entiende de que si bien es cierto el locador se obliga ante el comitente a fin de brindarle un servicio por un determinado periodo de tiempo a cambio de una contraprestación dineraria denominada retribución sin embargo lo

particular de esta modalidad contractual es que no existe subordinación entre las partes” (Codigo Civil, 1984).

(Toyama, 2015) refiere que:

“Dentro de otra de las características de los contratos de locación de servicios, el locador no se encuentra sujeto a ningún horario de trabajo y que las actividades que realiza lo hacen siguiendo sus propios conocimientos, ya que no se encuentra obligado a seguir ninguna norma o dirección establecida por su comitente, ni mucho menos puede ser pasible de que se le imponga sanciones disciplinarias.

En consecuencia, se tiene que en esta modalidad contractual existen dos partes un locador y el comitente; siendo que el locador de servicio es quien se obliga a prestar servicios por un determinado lapso de tiempo, a favor del comitente sin encontrarse subordinado a cambio de una retribución económica, es así que en esta modalidad contractual no se genera un vínculo laboral como tal toda vez que no se constituye los elementos esenciales de trabajo.

B. Derechos laborales:

(Mamani, 2020) “define a los derechos laborales como ese conjunto de obligaciones que se encuentran inmersas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y son de carácter imperativo, por lo que el empleador debe de cumplir en beneficio de sus empleados”. (p. 6)

Sobre los derechos de los trabajadores, la constitución Política del Perú en su Artículo 23 párrafo segundo establece:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Constitucion Politica del Perú, 1993, p. 7).

Al tenor de lo expuesto, (Rubio, 1999) interpreta que el “Estado tiene la obligación de procurar que ningún trabajador se encuentre limitado de sus derechos constitucionales, toda vez que estos son irrenunciables y por tanto pueden ser reclamados en cualquier momento. Esto es independiente a cualquier declaración verbal o contrato firmado, que haya realizado el trabajado que implique la renuncia a sus derechos constitucionales, ya que esto de ninguna manera puede estar por encima de lo que la Constitución como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico establece” (p. 213).

C. Sobre El Principio De Primacía De La Realidad:

(Arévalo, 2016) refiere que “ el principio de primacía de la realidad se manifiesta a través del principio de veracidad, el mismo que se encuentra reconocido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en ese sentido el juez de ninguna manera podría conformarse con una verdad aparente, que muchas veces se encuentra inmerso en un contrato suscrito por las partes, sino que resulta necesario que el juzgador vaya más allá a efectos de que se acerque a la verdad real, teniendo presente los hechos que priman sobre las apariencias” (p.101).

(CASACION N° 15315-2013 PIURA, 2015) “Establece que cuando los contratos de locación se han realizado de manera fraudulenta con el fin de ocultar un contrato de trabajo, el juez debe aplicar el principio de primacía de la realidad esto con el objetivo de determinar si el vínculo contractual entre las partes eran de naturaleza laboral, y de comprobarse que existe un contrato laboral no podrá el empleador modificar el status laboral del trabajador a una modalidad contractual que otorga menos derecho ya que ello implica la vulneración de los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derecho y principio protector” (p. 1).

A continuación, se presenta el **Marco Conceptual**, fundamentando en las teorías y conceptos claves que permiten un adecuado análisis del problema

A) Definición de los Obreros Municipales: En el derecho de trabajo, la doctrina ha establecido que la distinción entre empleados y obreros se basa en la naturaleza de las actividades que realiza dentro del entorno laboral, (Toyama, 2015) sostiene que “en los orígenes de la disciplina jurídica laboral, se definía como obrero a todo subordinado que realiza trabajos manuales y que para cumplir con sus labores requiere un gran esfuerzo físico” (p. 48).

A partir de este planteamiento se entiende que un obrero municipal es aquel que presta servicios a favor de una entidad pública como es la municipalidad pero que sus labores como tal no necesariamente las efectúa en el interior de dicha institución sino también en espacios externos, en beneficio directo de la ciudadanía; entre las actividades que efectúan se encuentran, por ejemplo, el cargo de serenazgo, recolector de basura, limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes, guardianes, etc. En resumida cuenta todos estos cargos mencionados constituyen funciones propias de un obrero municipal donde evidentemente se requiere que lo hagan de manera manual y realicen esfuerzo físico tal como lo establece la doctrina laboral.

A.1.- Sobre el Régimen Laboral de los Obreros Municipales:

De conformidad a la (Ley Organica de Municipalidades, 2003) “en su Artículo 37, indica que el régimen laboral de los obreros municipales que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos por lo cual se encuentra sujetos al régimen de la actividad privada, en ese sentido se le reconoce los derechos y beneficios inherentes al régimen en mención”.

A.2.- Sustento Jurisprudencial para el reconocimiento del Régimen Laboral a Plazo Indeterminado de los Obreros Municipales.

Se debe tener en cuenta que la Corte Suprema de la República y el Tribunal Constitucional como Supremo Interprete y guardián de la Constitución, establecen criterios de interpretación sobre las labores y régimen laboral de un trabajador municipal los mismos que han sido citados por la **Corte Superior de Justicia de Huánuco, Expediente: 1594-2019-0-1201-JR-LA-01 en el considerando 4.9.** conforme se detalla a continuación.

EXP. N° 01437-2012-PA/TC

APURIMAC

“10. (...). La labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. **La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal**”. (Subrayado y negrita es nuestro)

EXP. N° 01715-2010-PA/TC

AREQUIPA

6. De los medios probatorios, obrantes de fojas 8, 10 y 42 a 47 de autos, se advierte que el demandante suscribió dos contratos de trabajo para servicio específico para laborar, desde el 7 de enero hasta el 30 de junio de 2009, como obrero en el mantenimiento de parques y jardines, de manera temporal y excepcional.

7. Sin embargo, como ya ha tenido oportunidad de reiterarlo en diversas oportunidades, este Colegiado considera que la labor de Ayudante de Riego de Parques constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. **La función de mantenimiento y riego de parques y jardines obedece a una necesidad permanente en el ejercicio**

habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero encargado del mantenimiento de parques y jardines es de naturaleza permanente y no temporal. (Subrayado y negrita es nuestro)

EXP. N° 00603-2009-PA/TC

APURIMAC

"6. Este Colegiado considera que la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, criterio que ha sido reiterado en las STC 1576- 2008-PA Y 3477-2008-PA, **por lo que el demandante no podía ser contratado bajo ningún tipo de contrato temporal, sino por contrato laboral a plazo indeterminado desde el inicio de la relación.**" (Subrayado y negrita es nuestro)

Estos pronunciamientos jurisprudenciales, consolidan que los obreros municipales no pueden estar sujeto a ningún otro tipo de contrato que no sea el del régimen de la actividad privada, en merito a que las municipales cumplen funciones continuas y esenciales en favor de la población la misma que se prolonga en el tiempo porque está dentro de sus competencias como gobierno local, por ello las actividades que realicen estos trabajadores denominados “obrerros municipales” constituye una prestación de naturaleza permanente y ello justifica que su relación laboral sea a plazo indeterminado. Es en esos sentido que cualquier otra modalidad contractual impuesta implicaría una serie transgresión a sus derechos fundamentales.

B) Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

(Vilchez, s.f) señala que “se configura la desnaturalización de un contrato de trabajo, cuando en merito a un mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un requisito legal establecido” (p. 368).

En un contrato de locación de servicios, como ya lo referimos anteriormente existen dos partes tanto el prestador de servicio (locador), como quien lo contrata (comitente), ambos se encuentran en una relación de igualdad toda vez que este último, no puede ejercer subordinación sobre el primero, ya que el locador posee total autonomía para llevar a cabo las tareas encomendadas, sin embargo , puede presentarse durante el desarrollo de esta relación contractual, algunas situaciones que evidencien que ya no estamos frente a un contrato de locación de servicios, sino más bien frente a un contrato de carácter laboral como tal.; la razón por la que podemos llegar a esa conclusión, se encuentra principalmente vinculado al elemento “subordinación” que fluye cuando el comitente empieza a ejercer su poder de dirección y de

sanción sobre quien está efectuando los servicios que se le fueron encomendados en el marco de un contrato de carácter civil.

Esta transformación contractual, claramente implica la desnaturalización del contrato original en este caso de locación de servicios, y sea reconocido como un trabajador sujeto a la actividad privada a plazo indeterminado; para lograr este reconocimiento del vínculo laboral a efectos de que se garantice los derechos laborales del trabajador principalmente a la estabilidad laboral, se requiere recurrir al órgano jurisdiccional competente en materia laboral.

Al tenor de lo expuesto, se debe de destacar que la presencia de los elementos esenciales de trabajo (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación) hace posible que un contrato civil de locación de servicio pueda ser desnaturalizado y convertirse en un contrato laboral a plazo indeterminado.

C) Elementos esenciales de un contrato de trabajo:

(Zabala, 2011) enfatiza en que “es importante determinar cuáles son los elementos conformantes del contrato laboral, pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contratos como los civiles y los mercantiles, a efectos de evitar confusiones que puedan perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino también genera como consecuencia la vulneración de los derechos de los trabajadores” (p.22)

Los elementos esenciales de un contrato de trabajo son los siguientes:

C.1) Prestación Personal de Servicios:

(Sanguinetti, 1987) indica que la prestación de servicios es:

“La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual es inseparable de la personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma” (pp. 424-426)

En ese sentido, en una relación laboral el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios a favor de su empleador de manera directa y personalísima sin la posibilidad de delegar o sustituir sus funciones a un tercero “salvo el caso del trabajo familiar”.

Asimismo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, 2010) modificado por la Ley N° 32155, establece en el Artículo 23.2 lo siguiente:

“Acreditada la **prestación personal de servicios**, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario” **[subrayado es nuestro]**

Respecto a la presunción indicado en el precepto legal corresponde precisar que, en diversos ordenamientos laborales constituye un instrumento que permite resolver conflictos que surgen como consecuencia de fraudes laborales; permitiendo atreves de la presunción acreditarse la existencia real del vínculo laboral, aligerando así la carga de la prueba al trabajador que al ser considerado como la parte débil de la relación laboral se encuentra sometido a una serie de situaciones que buscan apartarlo del terreno laboral.

En síntesis, la prestación personal de servicios, además de formar parte de aquellos elementos indispensables para que se configura una relación laboral, también activa mecanismos legales que protegen al trabajador frente a la desnaturalización o encubrimiento contractual, toda vez que cuando se presume que una persona efectivamente presta sus servicios de manera personal y el empleador no contradice ello, la ley peruana brinda protección jurídica a ese vínculo reconociéndolo como una relación laboral estable y continua a plazo indeterminado.

C.2. Remuneración: Toda prestación de servicios deber ser remunerada, según lo previsto en el TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremos N° 003-97-TR., 1997)

“**Artículo 6.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)”

En ese orden de ideas, el empleador se encuentra en la obligación de pagar al trabajador como contraprestación a la labor que este realice a su favor, generalmente dicho pago se realiza en dinero, por lo que se concluye que todo contrato de trabajo es oneroso.

C.3) Subordinación: (Arévalo, 2016) indica que “la subordinación permite al empleador poder ejercer su **poder de dirección** a efectos de poder organizar el trabajo de acuerdo a las exigencias de la empresa, otorgándole facultad para poder modificar la forma como se realizan las labores, pero sin incurrir en una actitud abusiva que constituya una vulneración a los derechos del trabajador. Así también le concede al empleador **poder disciplinario** sobre el trabajador sin embargo dicho poder no puede ser ilimitado, sino que debe ser ejercido con razonabilidad, ya que ante un supuesto abuso de poder el trabajador se encuentra facultado en recurrir ante las autoridades competentes poniendo de conocimiento tales actos” (pp.138-139).

En base a la línea de lo expuesto mediante Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 01846-2005-PA/TC, Huancavelica, señala:

“Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...)”.

De lo referido, se debe establecer que en caso que se corrobore, que se está ante un trabajo subordinado, como consecuencia de la actitud por parte del comitente de dar órdenes, fijando un horario de trabajo, así como sometiendo a sanciones disciplinarias al supuesto locador, entre otros supuestos, sin duda alguna estaremos frente a un contrato de trabajo, aunque se le haya dado fraudulentamente la denominación de “contrato de locación de servicios”, por lo que ente esta situación corresponde aplicarse el principio de Primacía de la Realidad.

Por lo expuesto, la subordinación constituye un elemento de valor probatorio fundamental en los procesos judiciales relacionados con la Desnaturalización de Contrato ya que establece una presunción de laboralidad, permitiendo al juez concluir que existe una relación laboral.

D) Principio de Primacía de realidad

En un contexto social en el que prima la crisis económica, existe una necesidad de reducir costos laborales a efectos de promover empleos, sobre ello surgen figuras aparentemente laborales como los contratos civiles, cuyo propósito es ocultar una autentica relación laboral. Ante esta situación es necesario aplicar uno de los principios más relevantes del Derecho de Trabajo esto es el “principio de primacía de la realidad” de enorme arraigo jurisprudencial.

Este principio se sustenta en la siguiente premisa “de presentarse discordia entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros”.

En nuestro ordenamiento jurídico, si bien es cierto no se encuentra regulado de manera específica este principio de gran relevancia jurídica; empero, de manera reiterada a través de sendos jurisprudenciales el Tribunal Constitucional ha indicado que el principio de realidad se encuentra implícitamente reconocido en los Artículos 22 y 23 de la Constitución Política, tal es así que en el Expediente N° 991-200-AA/TC expresa lo siguiente:

“El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra

Constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (Artículo 22) y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (Artículo 23). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”.

Por otro lado, no siempre que exista un contrato de locación de servicios, vamos a considerar que estamos ante un contrato de trabajo, por lo cual, para poder descubrir posibles simulaciones o fraudes contractuales destinadas a evadir derechos y obligaciones laborales, se debe analizar la forma en que dicho contrato se ejecuta en la práctica, es decir las condiciones reales bajo las cuales la partes llevan a cabo sus obligaciones y responsabilidades, corresponde entonces identificar si en el lugar de los hechos donde se efectúa las labores, existen ciertas manifestaciones o rasgos de laboralidad que evidencien que si concurren los elementos esenciales de trabajo y permita concluir si existió o no una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil. Para ello debemos de remitirnos a las pautas establecidas en la **Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 00698-2017-PA/TC, fundamento 7** indica los siguientes rasgos de laboralidad:

- a) Control de la prestación o la forma en que esta se ejecuta
- b) Integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada
- c) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado
- d) Prestación de cierta duración y continuidad
- e) Suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación de servicios
- f) Pago de Remuneración al demandante
- g) Reconocimiento de derecho laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud

En consecuencia, el objetivo del principio de primacía de la realidad, es combatir en contra de aquellas relaciones contractuales encubiertas, simuladas y fraudulentas, las mismas que son empleadas para burlar y ocultar la verdadera condición jurídica del trabajador. Esta situación es muy común, especialmente en las entidades públicas, que como se ha venido reiterando suelen incumplir las normas laborales al contratar personal para desempeñar labores de carácter permanente bajo un contrato de naturaleza civil.

E) Derechos laborales: (Mamani, 2020) “define a los derechos laborales como ese conjunto de obligaciones que se encuentran inmersas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y son

de carácter imperativo, por lo que el empleador debe de cumplir en beneficio de sus empleados”. (p. 6)

Dentro de los derechos laborales que abarcaremos en la presente investigación tenemos los siguientes: Estabilidad Laboral y Beneficios Sociales

F) Estabilidad Laboral

Paredes ("s.f.") define a la estabilidad laboral “como la permanencia del trabajador en el empleo, o que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador se mantenga en el tiempo y que este no culmine si no es por causa justa”

Beltrán (2018) señala que “ la estabilidad laboral es una garantía que aplica para toda persona que se encuentra dentro de una relación laboral, a efectos de que tenga la seguridad de desarrollar sus actividades laborales, sin que exista arbitrariedades por parte del empleador a despedirlo sin justa causa y en caso de que cometiera tal arbitrariedad se le imponga una serie de sanciones” (pp.18-19).

Se sostiene entonces, que el derecho a la estabilidad, esta direccionado a proporcionar al trabajador las garantías necesarias para que su permanencia en el trabajo se vea reforzada, limitando la facultad del empleado para evitar arbitrariedades y brindar tutela al trabajador ante un despido.

F.1) Lineamiento Jurídicos sobre la estabilidad Laboral

La constitución Política del Perú ha evolucionado en el transcurso del tiempo, específicamente en materia laboral respecto a la estabilidad laboral.

La Constitución de la República del Perú del año 1979 en su artículo 48, establecía que:

“El estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”

La Constitución Política del Perú de 1993 en el Artículo 27 contempla lo siguiente:

“La protección del trabajador frente al despido arbitrario. La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

De lo expuesto, se muestra como la Constitución Política vigente, evitó utilizar directamente el termino “estabilidad laboral”, refiriendose a la “adecuada protección contra el despido

arbitrario”, esta variación de terminos trae consigo una clara distinción respecto a los límites de la estabilidad, puesto que con la Constitución de 1979 estábamos frente a una **estabilidad absoluta** en la que se garantizaba una estabilidad de entrada y salida, negando al empleador la posibilidad de disolver el vínculo laboral por acto unilateral permitiéndose solamente por causa justificada, en el supuesto que lo hiciera y de fin a la relación laboral sin causa justa el trabajador se encontraba facultado de solicitar ante el órgano jurisdiccional su reincorporación a su centro de labores, debiendo el juez obligarlo al empleador al cumplimiento de la obligación, sin embargo en la actualidad prevalece la figura de la **estabilidad relativa** esto es que ante un despido arbitrario el trabajador solo tiene un camino esto es solicitar la indemnización, siendo que la única excepción a la eliminación de la reposición como medida reparadora del despido arbitrario, la constituye el despido nulo.

Bajo esa premisa con “ la Constitución de 1993, no solo se buscó proteger al trabajador sino también transformar al Derecho laboral como un gestor de empleos y desarrollo económico. Es decir, se acordó redactar una Constitución que reconozca los derechos laborales fundamentales, pero que también abriera puertas a favor de la flexibilización del Derecho Laboral” (Marcenaro, “s.f”).

F.2) La Estabilidad Laboral y Su Relación Con El Principio De Continuidad.

Pla Rodríguez (como se citó en Carrillo, 2011, p.181) afirma que:

“El principio de continuidad expresa el propósito de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y todos los aspectos”, y es por eso que se le reconoce las siguientes proyecciones:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida;
- 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato;
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido;
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal;
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones
- 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador

Asimismo Grisolia (como se citó en Vilchez, s.f) sostiene que “ en caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo; o respecto de su permanencia, el legislador debería resolver a favor de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, toda vez que la naturaleza de un contrato de trabajo es por naturaleza uno de ejecución continuada en el tiempo”.

Lo que se ha establecido, refleja una clara preferencia en considerar en cuanto a la durabilidad de los contratos que estos deben ser considerados a plazo indetermindado siempre que concurren los elementos esenciales de una relación de trabajo.

Lo mencionado dentro de nuestro ordenamiento jurídico tiene sustento legal en el Artículo 4 del Decreto Supremos N° 003-97-TR. , refiere que:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, **se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado**” [**Subrayado es nuestro**]

Por otro lado Martín Carrillo (como se citó en Paredes, "s.f.") nos indica sobre el tema que “ es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada estabilidad de entrada) y en el despido (con la llamada estabilidad de salida)”.

“ Con respecto a la **estabilidad de entrada** esta se adquiere superado el período de prueba (tres, seis o doce meses) según sea el caso y siempre que la jornada de trabajo sea superior a las 4 horas” (Toyama, 2015, pág. 505). Lo mencionado, tiene especial relación con el Artículo 10 del Decreto Supremos N° 003-97-TR., dicho precepto legal regula la figura del período de prueba señalando que:

“ El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada (...)”

En base a lo desarrollado , la estabilidad laboral no es automática ya que como primer requisito para que el trabajador alcance la protección contra el despido arbitrario es que deba transcurrir el tiempo establecido por la norma denominado “período de prueba”, la misma que se empezará a computar desde el primer día que el trabajador ingrese a laboral, antes de vencido el plazo establecido por ley concerniente al período de prueba, el empleador posee la potestad de dar por extinguida unilateralmente la relación laboral sin que esto constituya un despido arbitrario.

Lo mencionado también resulta aplicable a “los obreros municipales que hayan superado los 3 meses del período de prueba, también adquieren el derecho a la protección contra el despido arbitrario. Es decir, no pueden ser desvinculados de sus puestos de trabajo sin causa justa

establecida por la Ley” (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2023).

Por otro lado, Según (Carrillo, 2011) “la **estabilidad laboral de salida** esta sustentada en la resistencia a admitir la rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleados, en otras palabras se refiere a la prohibición de despido arbitrario o injustificado”.

En ese sentido la estabilidad laboral de salida representa quizás el contenido del derecho al trabajo que ha recibido mayor atención en el ámbito jurídico laboral ya que se vincula directamente con el derecho a conservar el empleo, salvo que exista una causa suficiente que justifique el término del vínculo laboral.

F.3. Interrupción del vínculo Laboral

Las interrupciones laborales son muchas veces utilizadas por los empleadores a efecto de que los trabajadores no tengan derecho a la estabilidad laboral, “Así pues mientras el principio de continuidad busca que la relación laboral permanezca vigente en el tiempo, las interrupciones laborales buscan cortar la continuidad de la relación laboral” (Pacheco, 2021, pág. 55).

Dicho lo anterior “resulta significativo resaltar la importancia de la continuidad laboral, ya que cualquier interrupción afectaría una serie de derechos ganados por el trabajador en el tiempo que presta sus servicios, es así que la pérdida de continuidad en la relación laboral, impacta directamente sobre la estabilidad laboral de salida, limitando así la posibilidad de que dicha relación sea reconocida a plazo indeterminado. Así también la interrupción despliega efectos negativos en relación a la liquidación de los beneficios sociales, ya que para el cálculo se debe tener en cuenta los períodos laborados, así como plazos, sin embargo ante una interrupción de mala fé puede ocasionar que prestaciones como las gratificaciones no se perciban en su totalidad durante algunos meses calendarios específicos” (Perú Contable Laboral, 2021)

En relación a lo señalado, a través de la jurisprudencia se ha buscado establecer cuál es el plazo que debe existir entre dos relaciones laborales para considerar que no existe una continuidad laboral.

Así tenemos la CASACIÓN LABORAL N° 18751-2017. LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en su fundamento Octavo señala:

“En este orden de ideas, se tiene entonces, que la prestación de servicios, de la actora se desarrolló en dos períodos: del uno de marzo de dos mil cinco al veintiocho de

febrero de dos mil nueve y del quince de abril de dos mil nueve al veintiocho de febrero de dos mil catorce, con una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios, lapso de tiempo que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad que pudiera ameritar la aplicación del principio de continuidad para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e interrumpida, más aun si no se ha logrado acreditar la prestación de servicios efectiva durante dicho período”[**Negrita y subrayado es nuestro**].

A travez de esta casación, se establece que para que se reconozca una relación laboral como continua, las interrupciones en la prestación de servicios no debe ser superior a los 45 días ya que este período se considera que es demasiado prolongado y se encuentra fuera de todo criterio de razonabilidad. Asimismo esta discontinuidad rompe la cadena laboral y limita la aplicación de beneficios y protecciones propias de una relación laboral continua e indefinida.

Desde nuestra perspectiva, esta practica de interrumpir sin justificación alguna el vínculo laboral es muy común en las entidades municipales. Particularmente, cuando un trabajador que realiza funciones propias de un obrero municipal se encuentra encubierto bajo un contrato civil (como locación de servicios), la municipalidad, opta por otorgar un aparente “descanso” o suspensión temporal con la promesa de reincorporarlo a su centro de labores en un plazo no muy lejano. Estos actos evidentemente tienen como finalidad que el trabajador pierda la continuidad de su relación laboral y, por ende los derechos y beneficios acumulados por los servicios prestados durante el período activo de trabajo. Sin embargo, si la interrupción no supera los 45 días, jurisprudencialmente se reconoce que la relación laboral continúa vigente.

G) Beneficios Sociales

Delgado (citado por Quispe, 2021) “ demomina a los beneficios sociales como las prestaciones de naturaleza lícita de seguridad social no remunerativa, no monetaria, no canjeables en peculio, que es otorgado por el empleador al colaborador directamente o por un tercero, teniendo como objeto mejorar la calidad de vida del trabajador” (p.15)

A su vez a figura de los beneficios sociales tiene amparo Constitucional, tal es así que en la (Constitucion Politica del Perú, 1993) en el Artículo 24 textualmente lo consagra como un derecho del trabajador, indicado que “ El pago de la remuneración y de los **beneficios sociales** del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligción del empleador.

De lo expuesto en los párrafos anteriores queda cimentado que los beneficios sociales van más alla del concepto remunerativo, integrandose como un conjunto de derechos orientados

a fortalecer la protección y el bienestar del trabajador dentro del ámbito laboral. En ese sentido los beneficios sociales cumplen una función esencial en la consolidación de relaciones laborales justas y equilibradas, ya que no solo garantizan una compensación económica adicional, sino que además incluyen prestaciones que contribuyen a la seguridad social, salud, estabilidad y calidad de vida del trabajador y su familia.

Dentro de los beneficios sociales que corresponden al obrero municipal tras desantualizar el contrato civil y reconocerlo como trabajador a plazo indeterminado, son los siguientes:

G.1.- Compensación Por Tiempo de Servicio (CTS))

Es el beneficio social peruano por excelencia. Actualmente la CTS, se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 001-97-TR y reglamentado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR en mérito a estas normativas, destacamos las características más relevantes:

- La CTS, es un beneficio social de previsión frente a las contingencias que deriven del cese laboral, fomentando el bienestar tanto del trabajador como de su familia.
- La CTS, se liquida desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, y se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador.
- La CTS es un derecho que le corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de actividad privada que cumplan, por lo menos una jornada diaria de más de 4 horas, así también comprende a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley N° 30057.
- La CTS, deberá ser depositado por el empleador de manera obligatoria los meses de mayo y noviembre dentro de los 15 primeros días naturales.

En resumen la CTS es un derecho laboral de carácter obligatorio cuyo propósito es proteger la estabilidad económica de los trabajadores en caso de cese laboral. Asimismo este beneficio social se configura como un derecho irrenunciable, ya que ningún empleador puede exigir al trabajador a que desista de percibir este beneficio.

G.2.- Las Gratificaciones

Arévalo (2016), sostiene que “ las gratificaciones surgieron como pagos que realizaba el empleador en determinadas fechas o situaciones excepcionales, con carácter de liberalidad y en forma extraordinaria, a favor de sus trabajadores para premiar su dedicación en el trabajo” (p.258)

En la actualidad, ese acto de desprendimiento ejecutado por el empleador ya no solo forma parte de su voluntad unilateral del mismo, sino que su consencion obedece a un mandato legal que lo obliga a conceder al trabajador en determinadas fechas establecidas por ley. De esta manera las gratificaciones, se consolidan como un derecho laboral.

Las Gratificaciones legales en el marco laboral, se encuentra previsto en la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Ley N° 27735) con su reglamento **Decreto Supremo N° 0005-2002- TR**. De las normas indicadas destacamos las siguientes características:

- Es derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y en Navidad”. (Ley N° 27735 Art. 2 primer párrafo)
- En lo concerniente al monto de cada una de las gratificaciones legales, es equivalente a la remuneración del trabajador en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio (Ley N° 27735 Art. 2 primer párrafo).
- Como requisito para la percepción de las gratificaciones se requiere que el trabajador se encuentre laborando con una antigüedad mayor de seis (06) meses y encontrarse laborando en la oportunidad que le corresponda percibir dicho pago. En el caso que el trabajador contará con menos de (06) meses de servicio el monto que se le abonará deberá ser proporcional a los meses laborados (Ley N° 27735 Art. 6 primer párrafo).

Así pues, las gratificaciones son de carácter obligatorio, en razón a que su origen radica en una norma legal expedida por el Estado, y como se ha indicado líneas arriba alcanza a los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado incluido los obreros municipales que se encuentran sujeto al régimen de la actividad privada; el incumplimiento de este beneficio social acarrea sanciones para el empleador.

G.3.- Vacaciones

La Constitución Política del Perú (1993) refiere textualmente en el segundo párrafo del Artículo 25, “ Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. De esta forma, vemos que la constitución reconoce el derecho a las vacaciones remunerada sin pronunciarse sobre los requisitos o procedimiento para su percepción, dejando en manos de la normativa infraconstitucional para su respectiva regulación.

La normativa actual que regula esta clase de descansos se encuentra previsto en el Decreto Legislativo N° 713 del 8 de noviembre de 1991 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 012- 92 TR del 3 de diciembre de 1992.

- **Sobre el descanso semanal**

Según Cabanellas (citado por Arévalo, 2016) nos dice lo siguiente:

“Actualmente, el descanso semanal, está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en los países civilizados. Se ha tenido en cuenta que el trabajador, tras cumplir toda una jornada, no es suficiente con la tarde o la noche para recuperar sus fuerza, siendo que a diario acumula una fátiga cada vez mas intensa (fatiga física y cerebral) constituye así el descanso semanal una válvula de seguridad que impide a la máquina humana estallar bajo la presión de la fátiga excesiva” (p.278).

En esta línea se desprende que el derecho al goce del descanso semanal tiene como propósito la recuperación de energías.

De esta manera, “ el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutiva de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente un en día domingo” (Decreto Legislativo N° 713 Art.1), no obstante, cabe reconocer que la normativa mencionada regula otros aspectos en relación al descanso semanal.

- **Sobre las vacaciones anuales**

“ Es el derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año, después de haber cumplido los requisitos exigidos por la ley para recibir este beneficios. (...) Este fundamento se justifica con el hecho de que a traves de un período de descanso, se permite al trabajador un saludable reposo físico y mental originado por el trabajo, una mayor integración familiar y de ser posible un acceso a la recreación” (Arévalo, 2016, pp. 282-283).

“En el ambito legal, el descanso físico vacacional anual, se encuentran regulado por el D. Legislativo N° 713 (Ley de Descansos Remunerados), así como por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92- TR, ambas normas reconocen expresamente que todo trabajador posee el derecho a 30 días de vacaciones por cada año completo de servicios,

siempre que se verifique el cumplimiento del respectivo récord vacacional” (Toyama, 2015, p. 429).

En esta línea, se desprende que las vacaciones al igual que los demás beneficios sociales ya desarrollados son de obligatorio cumplimiento, por lo que no cabe acordar condiciones que contravengan la norma que lo regula, en caso de que existiera acuerdo que reduzcan los beneficios establecido en materia de vacaciones, podría ser declarado nulo, en virtud al principio de irrenunciabilidad de derechos.

G.4.- Asignación Familiar

“ Se define como aquella suma de dinero que percibe el trabajador de forma periódica, que no constituya una retribución a sus servicios prestados, sino como un subsidio para satisfacer los gastos originados por la manutención de los familiares que dependan de él” (Arévalo, 2016, p. 265)

Según (Cadenilla & Sanchez, 2021) “la asignación familiar es un beneficio estrictamente de naturaleza laboral, ya que le corresponde a todo trabajador que se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728, incluido los trabajador del sector público que también estén sujetos bajo los alcances del régimen de la actividad privada” (p. 77)

En el marco legal peruano el derecho a la asignación familiar se encuentra regulado en la Ley 25129 y en el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es por ello que para que los trabajadores tengan derecho a percibir la Asignación Familiar debe cumplir ciertos requisitos de conformidad con el citado Decreto Supremo N° 035-90-TR:

- Tener relación laboral vigente
- Tener hijos menores de 18 años a su cargo, sin embargo la ley establece la posibilidad de ampliar este derecho hasta 6 años más de adquirida la mayoría de edad, en los casos que el hijo se encuentre cursando estudios superiores o universitarios.
- Acreditar la existencia de los hijos a su cargo

Por otro lado, el monto que percibe el trabajador por concepto de la Asignación Familiar es el 10% de la Remuneración Mínima Legal vigente. (Ley 25129, Artículo 1).

El incumplimiento de la asignación familiar constituye una falta grave y como consecuencia acarrea sanción para el empleador.

El **Problema General** de la presente investigación se formulo de la siguiente manera: “¿Qué relación existe entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024?”. En lo que corresponde a los **Problemas Específicos** tenemos: **Problema Específico 1.** “¿Qué relación existe entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024?”; **Problema Específico 2.** “¿Qué relación existe entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año, 2024?”

La presente investigación se **justifica legalmente** en merito a que se ha tomado en cuenta las siguientes normativas que garantizan su validez jurídica:

- Constitución Política del Perú
- Código Civil
- Decreto Legislativo N° 728
- Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Estatuto de la Única
- Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación
- Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos
- Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para Elaboración de Proyecto de Tesis, Tesis

En lo concerniente a la **Justificación Teórica**, “Para lograr encontrar trabajos similares al estudio de mi investigación los mismos que sirvieron para la elaboración de mis Antecedentes, Bases teóricas y realidad problemática, se tomó en cuenta la abundante información contenida en Repositorios de las universidades nacionales e internacionales, páginas web de instituciones públicas y privadas, revistas y libros por lo que nuestra investigación se justifica teóricamente”, Asimismo respecto a la **Justificación Práctica** “La investigación será de gran utilidad en la medida de que servirá como referencia para futuros estudios vinculados a este tema. Además, los hallazgos encontrados en la investigación podrán favorecer a la creación de políticas públicas que protejan los derechos de los trabajadores quienes actualmente se encuentran inmersos en la modalidad contractual de locación de servicios”. En lo que se refiere a la **Justificación Metodológica**, “Por el fin que persigue la investigación será Básica esto en merito a que se busca obtener nuevos conocimientos sobre el tema abordado, por su Nivel de Profundidad será correlacional ya que busca determinar la relación entre las variables de estudio; el diseño es descriptivo y correlacional; según su relación con el derecho está enmarcada dentro de las investigaciones sociológicas – funcionales ya que nuestro

estudio busca dar un enfoque a como las prácticas de contratación afectan tanto a los individuos como a la sociedad, en un determinado periodo de tiempo; Asimismo nuestra población está conformada por 100 Obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco de los cuales se extrajo 80 individuos que conformaran nuestra muestra representativa. En cuanto a la técnica que aplicamos en nuestra investigación será la ENCUESTA y como instrumento que sirvió para la recolección de datos es el CUESTIONARIO el mismo que tuvo como contenido un conjunto de preguntas en relación a cada variable estos son Contrato de Locación de Servicios y Derechos Laborales; Asimismo una vez recolectado los datos se llevó a cabo un conjunto de acciones para procesar la información recogida. En ese sentido por todo lo expuesto la Tesis que se alcanza se justifica metodológicamente”.

La **Importancia de la Tesis** radica en torno a que “Con la presente investigación pretendemos dar a conocer una realidad palpable y real que no solo se suscita en la Municipalidad Provincial de Pisco, sino que también ocurre a nivel nacional e internacional, perjudicando a miles de trabajadores quienes por necesidad aceptan trabajar en condiciones precarias o en modalidades contractuales inadecuadas que lo que único que ocasionan es perjuicio a sus derechos. En el caso concreto de la Municipalidad Provincial de Pisco; consideramos que es necesario que se haga un análisis minucioso de la situación actual, donde decenas de trabajadores que realizan actividades propias de un obrero municipal vienen siendo víctimas de contrataciones indebidas como son los contratos de locación de servicio todo con el fin de evadir los derechos que les corresponde por ley. En ese sentido nuestro estudio tiene como objetivo un enfoque jurídico que ayude a buscar soluciones que contrarreste este perjuicio y evitar que se siga expandiendo en el tiempo”.

El **Objetivo General** fue: “Determinar la relación existente entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024”. Los **Objetivos Específicos** fueron: **Objetivo Específico 1:** “Determinar la relación existente entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024”. **Objetivo Específico 2:** “Determinar la relación existente entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024”.

La **Hipótesis General** fue: “Existe relación significativa entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024”. **Las Hipótesis Específicas** fueron: **Hipótesis Específica 1:** “Existe relación significativa entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024”. **Hipótesis Específica 2:**

“Existe relación significativa entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024”.

Las **Variables de Estudio** fueron: Variable Independiente (X): Contrato de Locación de Servicios, **Variable Dependiente (Y):** Derechos Laborales.

Operacionalización de Variables:

La matriz de Operacionalización se presenta en la parte de Anexos.

Igualmente, el presente estudio tiene los capítulos que son expuestos a continuación:

Capítulo I: Introducción; en este extremo se presenta la situación problemática, los Antecedentes Internacionales, nacionales y locales, las Bases Teóricas, Marco Conceptual, los Problemas, Justificación, Importancia, los Objetivos, la Hipótesis y Variables de Estudio.

Capítulo II: Estrategia Metodológica en esta sección se presenta: El Tipo, Nivel y Diseño de Investigación, así también la Población, Muestra y Muestreo; por último, se desarrolla lo referente a las Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.

Capítulo III: Está compuesto por los Resultados de la investigación por cada una de las Hipótesis.

Capítulo IV: Se desarrolla la Discusión de Resultados en relación a la Hipótesis General y Específicas.

Capítulo V: Comprende las Conclusiones de la investigación

Capítulo VI: Comprende las Recomendaciones

Capítulo VII: Contiene las Referencias Bibliográficas que sustentan nuestra investigación.

Capítulo VIII: Contiene los Anexos adjuntados a la investigación.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, enfoque, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

“Según su **finalidad** la investigación correspondió a una investigación tipo **básica** esto en merito a que se busca generar un conocimiento nuevo sobre las variables de estudio”.

“Según su **nivel de profundidad** es **correlacional** ya que tuvo como propósito determinar y demostrar la relación entre las variables de estudio”.

“En lo que concierne a su **relación con el derecho** la Tesis corresponde a una **Investigación Sociológica-Funcional**”, porque estudia la realidad social relevante en el ámbito jurídico y la sociedad.

2.1.2. Enfoque de investigación

(Monje, 2011) refiere que “los investigadores, a menudo obtienen datos cuantitativos con la finalidad de demostrar numéricamente el resultado de la medición de sus variables y mediante procedimientos estadísticos describir fenómenos o evaluar la magnitud y confiabilidad de las entre ellos” (p.133).

Bajo esa premisa el enfoque de la investigación fue **cuantitativo**, porque se utilizó datos numéricos para medir y analizar las variables de estudio”.

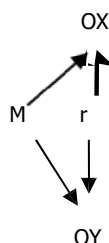
2.1.3. Nivel de investigación.

Según (Arias. F, 2006) indica que “El nivel de investigación se refiere a la profundidad con la que se aborda un fenómeno u objeto de estudio, y se clasifica en: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa. Respecto a la **investigación correlacional** tiene como objetivo identificar el grado de relación o asociación que existe ente dos o más variable, es así que como primer paso se llevan a cabo mediciones las variables, posteriormente mediante prueba de hipótesis, y técnicas estadísticas se calcula la fuerza de la correlación (pp. 23-26)”.

Esta investigación comprendió un **Nivel Correlacional**, puesto que se identificó la relación existente entre las variables planteadas.

2.1.4. Diseño de investigación.

El diseño utilizado en la investigación fue DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL y se ilustra de la siguiente manera:



En donde:

M: Obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco.

- Serenazgo.
- Trabajadores de Limpieza Pública.
- Guardianes Municipales.
- Trabajadores encargados del mantenimiento de áreas verdes.

Ox: CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS

Oy: DERECHOS LABORALES.

r: Factor de correlación

2.2. Población. Muestra. Muestreo.

2.2.1. Población:

Según (Arias, Villasis , & Miranda , 2016) “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 201).

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Serenazgo	30%	30
Trabajadores de Limpieza Publica	40%	40
Guardines municipales	10%	10
Trabajadores encargados del mantenimiento de áreas verdes.	20%	20
T O T A L	100%	100

2.2.2. Muestra:

Según (Lopez & Fachelli, 2015) “Señalan que la muestra es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, los mismo que son sometidos a observación científica con el objetivo de obtener resultados valido” (p. 61).

Por lo expuesto, de la población mencionada se tomarán 80 individuos que constituirán las unidades de muestra. Se hará de esa manera por ser muy reducida la población considerada

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

$$n = \frac{100 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.0025 \cdot 99 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \approx 79.5$$

2.2.3. Muestreo:

En la presente investigación se aplicó el **muestreo no probabilístico o intencionado**, el cual “consiste básicamente en seleccionar los casos de la muestra de acuerdo con el conocimiento de la población y de los elementos que lo conforman”. (Solanet, 2020, p. 43). En el cuadro se presenta la distribución de la misma.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Serenazgo	31.25 %	25
Trabajadores de Limpieza publica	40%	32
Guardianes municipales	10%	8
Personal encargado del Mantenimiento de áreas verdes.	18.75%	15
T O T A L	100%	80

2.3. Técnica e instrumento de Investigación

2.3.1. Técnicas de recolección de información

“Una técnica de recolección de datos define su carácter científico, en términos de utilidad y eficiencia en el proceso de la investigación social” (Chavez, 2023, pág. 262)

La Técnica utilizada en la presente investigación es la “Encuesta”, la misma que ayudó en la obtención de datos de modo rápido y eficaz.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Chavez (2023) establece que “Es imprescindible para la construcción de la Matriz Tripartita de Datos o simplemente la Matriz de Datos; pues mediante el instrumento de recolección de datos se obtiene la información sobre las variables”. (p. 261)

Respecto al instrumentos que aplicamos en la investigación mediante el cual se logró la recolección de datos y obtención de resultados objetivos es a través de los siguientes **cuestionarios:**

- Cuestionario Sobre Contratos De Locación De Servicios

Mediante este instrumento se buscó obtener información respecto a la Variable “X” correspondiente al Contrato de locación de servicios, el presente cuestionario estará compuesto por 10 ítems, el cual fue respondido de manera anónima con el fin de otorgarle confianza a nuestros colaboradores los mismos que fueron seleccionados como muestra en la investigación.

- Cuestionario Sobre Derechos Laborales

Mediante este instrumento se buscó obtener información respecto a la Variable “Y” correspondiente a Derechos Laborales, el presente cuestionario estará compuesto por 10 ítems, el cual deberá fue respondido de manera anónima con el fin de otorgarle confianza a nuestros colaboradores los mismos que serán seleccionados como muestra en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados

De acuerdo con el propósito de la investigación, se examinaron las dos variables: Contrato de Locación de Servicios y Derechos Laborales, para determinar el nivel de relación entre ambas y de esta manera, una vez cuantificados los datos, se pudo hallar el coeficiente de correlación.

Los instrumentos aplicados para cada variable fueron los cuestionarios.

Tabla 1

Categorización para análisis de la variable Contrato de Locación de Servicios

Categorías	Intervalo
Nunca	10 - 16
A veces	17 - 23
Siempre	24 – 30

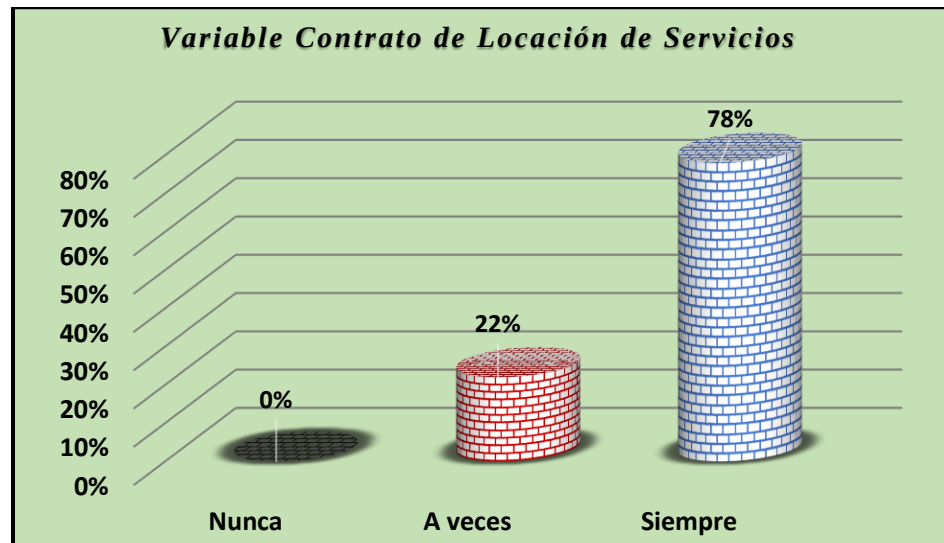
La Tabla 1, presenta los niveles de categorización para evaluar la variable en estudio. El cuestionario aplicado esta conformado por 10 ítems, la puntuación posible esta entre un mínimo de 10 y un máximo de 30. En base a ello los intervalos, se establecieron considerando las siguientes categorías: Nunca (10 - 16), A veces (17 - 23) y Siempre (24 - 30).

Tabla 2

Variable de Contrato de Locación de Servicios

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	18	22%
Siempre	62	78%
TOTAL	80	100%

Figura 1
Variable Contrato de Locación de Servicios



Interpretación: En la Tabla 2 y la Figura 1 se muestra la distribución de las respuestas expresadas del cuestionario aplicado para evaluar la variable contrato de locación de servicios. Los resultados demostraron que el 78% (62 participantes) se encuentra bajo esta modalidad contractual. Asimismo, un 22% (18 participantes) indicó que a veces se encuentra en esta condición, mientras que ningún evaluado (0%) señaló la opción nunca. Estos hallazgos reflejan la preponderancia de esta modalidad contractual en el grupo de estudio. La falta de respuestas en la categoría nunca confirma que todos los encuestados han laborado bajo contrato de locación de servicios de forma ocasional o permanente.

Tabla 3
Categorización de respuestas para ambas variables

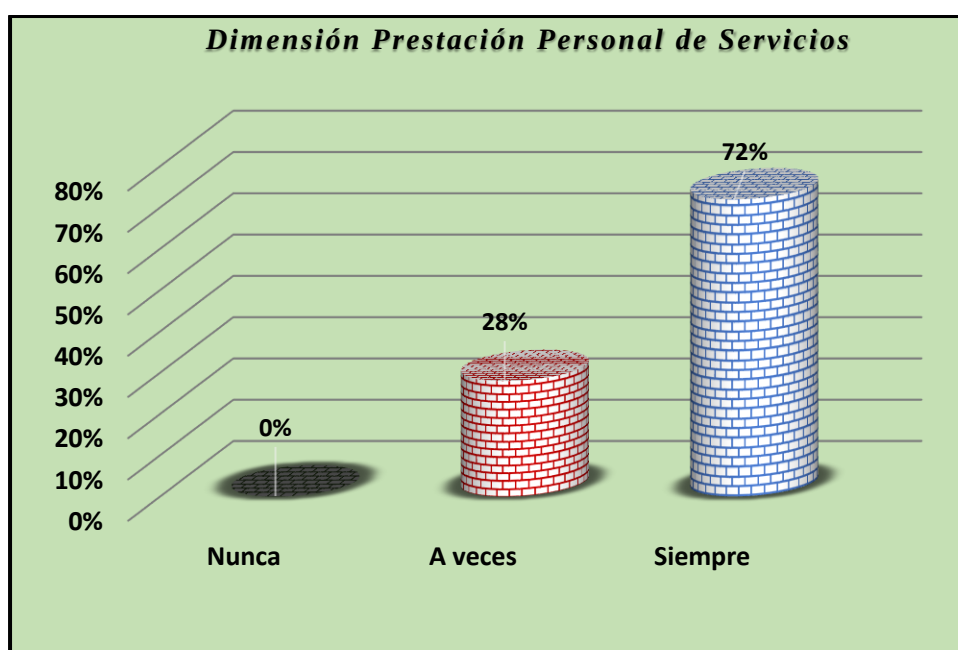
Categorías	Intervalo
Nunca	5 – 7
A veces	8 – 11
Siempre	12 – 15

Con el propósito de categorizar las respuestas emitidas por los participantes de la muestra, se diseñó la Tabla 3, en la cual se presentan las tres categorías empleadas para evaluar objetivamente las dos dimensiones que conforman cada variable. Dado que en cada dimensión evaluada el puntaje mínimo fue 5 y el máximo 15 se definieron tres niveles de categorización: Nunca (5 - 7), A veces (8 - 11) y Siempre (12 -15).

Tabla 4
Dimensión Prestación personal de servicios

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	22	28%
Siempre	58	72%
TOTAL	80	100%

Figura 2
Categorización de respuestas en la dimensión Prestación personal de servicios



Interpretación: La Tabla 4 y Figura 2 se exhiben la categorización de las respuestas expresadas con referencia a la dimensión prestación personal de servicios. Los resultados evidencian que el 72% (58 participantes), expresó que siempre realiza su prestación personal bajo esta modalidad. Asimismo, un 28% (22 participantes) indicó que a veces presta servicios de manera personal, mientras que ninguno de los encuestados (0%) seleccionó la categoría nunca.

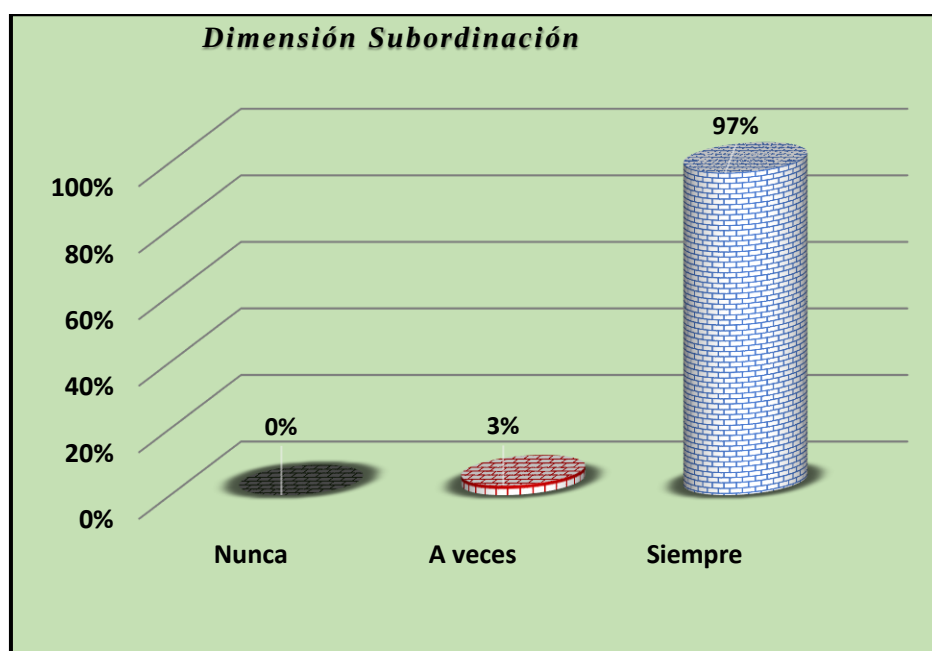
Estos resultados indican que, a pesar de la naturaleza temporal que caracteriza a contratos como es el de locación de servicios, la gran mayoría de los encuestados han indicado prestar sus servicios a favor de su empleador de manera directa y continua, lo cual refleja que, en la práctica, estos trabajadores asumen responsabilidades y tareas similares a las de un trabajador bajo relación laboral permanente. Asimismo, el hecho de que ningún

participante haya indicado nunca prestar servicios de manera personal, sugiere que las labores que efectúan estos trabajadores es fundamental y habitual probablemente debido a las exigencias y características específicas del servicio municipal.

Tabla 5
Dimensión Subordinación

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	2	3%
Siempre	78	97%
TOTAL	80	100%

Figura 3
Dimensión Subordinación



Interpretación: La Tabla 5 y la Figura 3 ubican la distribución de las respuestas en relación con la dimensión Subordinación. Se aprecia que el 97% (78 participantes), señaló que siempre se encuentra como subordinado dentro de su campo laboral. En tanto el 3% (2 participantes) expresó que a veces trabaja bajo subordinación, mientras que ningún encuestado (0%) eligió la opción nunca.

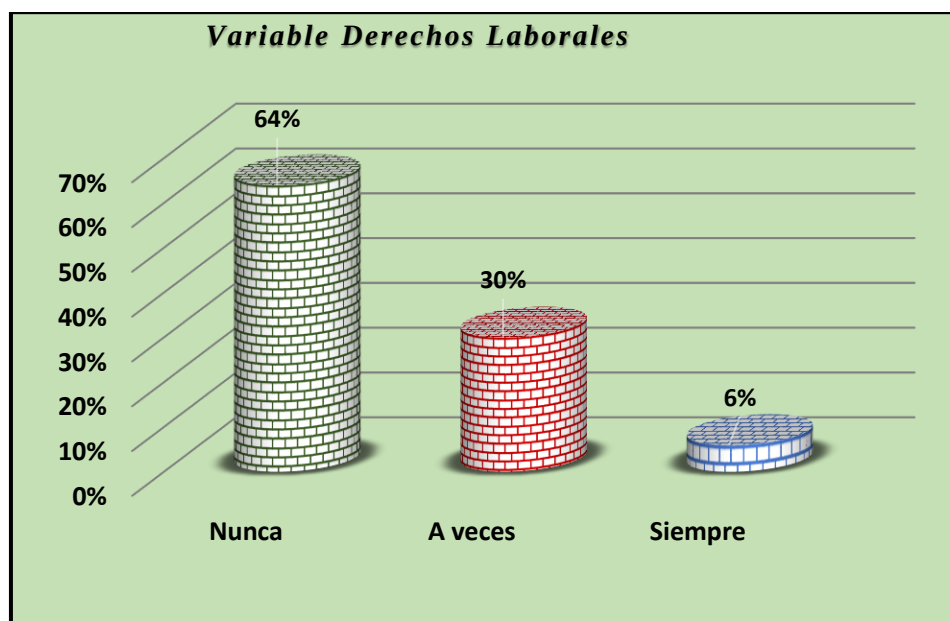
Los hallazgos sugieren que la subordinación se manifestó de forma constante entre el trabajador y su empleador, lo que muestra una fuerte presencia de jerarquía y dependencia

del trabajador al realizar su trabajo; lo cual se refleja en la obligatoriedad de acatar normas, seguir instrucciones y estar sujetos a supervisión estricta, características propias de una relación laboral. La ausencia de respuestas en la categoría nunca confirma que todos los trabajadores han estado sujetos a subordinación en algún momento de su desempeño laboral.

Tabla 6
Variable Derechos Laborales

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	51	64%
A veces	24	30%
Siempre	5	6%
TOTAL	80	100%

Figura 4
Categorización de respuestas en la variable Derechos Laborales



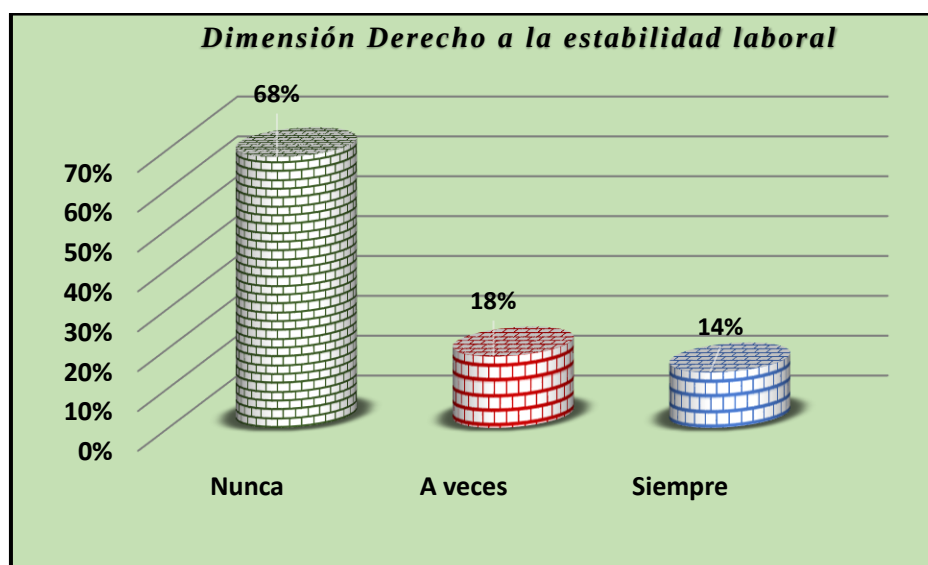
Interpretación: La Tabla 6 y Figura 4 presentan las respuestas proporcionadas por los colaboradores en relación con la variable Derechos Laborales. Se evidencia que la mayoría de los encuestados, equivalente al 64% (51 participantes), expresó que nunca goza de sus derechos laborales. Asimismo, un 30% (24 participantes) indicó que a veces los percibe y, por otro lado, únicamente un 6% (5 participantes) indicó que siempre goza de estos derechos.

Los hallazgos sugieren que, la mayoría de obreros municipales, enfrenta una significativa vulneración en el acceso a sus derechos laborales lo cual refleja gran precariedad en sus condiciones de trabajo; así también existe un determinado grupo de trabajadores, que tienen acceso a sus derechos laborales, pero de manera irregular, es decir disfrutan de ello de manera parcial o esporádica lo cual genera una incertidumbre en cuanto a la protección laboral; y se halló que un porcentaje mínimo equivalente al 6% goza de derechos laborales de manera permanente, lo cual evidencia que existen casos, en los que se cumple adecuadamente las garantías laborales.

Tabla 7
Dimensión Derecho a la estabilidad laboral

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	54	68%
A veces	14	18%
Siempre	12	14%
TOTAL	80	100%

Figura 5
Dimensión Derecho a la estabilidad laboral



Interpretación: La Tabla 7 y la Figura 5 muestran la distribución de las respuestas otorgadas por los obreros municipales según la categorización en la dimensión Derecho a la estabilidad laboral. Se aprecia una mayoría significativa, equivalente al 68% (54 participantes), afirmó no haber logrado estabilidad en su trabajo. Por otro lado, un 18% (14 participantes) dio a conocer que solo a veces goza de este derecho, mientras que solo un 14% (12 participantes) señaló tener estabilidad laboral.

Los resultados refuerzan la idea de que en su mayoría los obreros municipales enfrentan una realidad de inseguridad y precariedad laboral, toda vez que están sujetos a una modalidad contractual que no garantiza la continuidad laboral en su centro de trabajo, estando expuestos a la falta de protección frente a los despidos. Asimismo, existe un grupo reducido de trabajadores que señalan que a veces gozan de este derecho, lo que evidencia de que gozan de este derecho de manera limitada, o esporádica, por lo cual este derecho no está totalmente garantizado. Por otro lado, un 14% de los participantes, han indicado que sí son trabajadores estables, lo cual representa una minoría que cuenta con mejores condiciones laborales y una mayor protección jurídica.

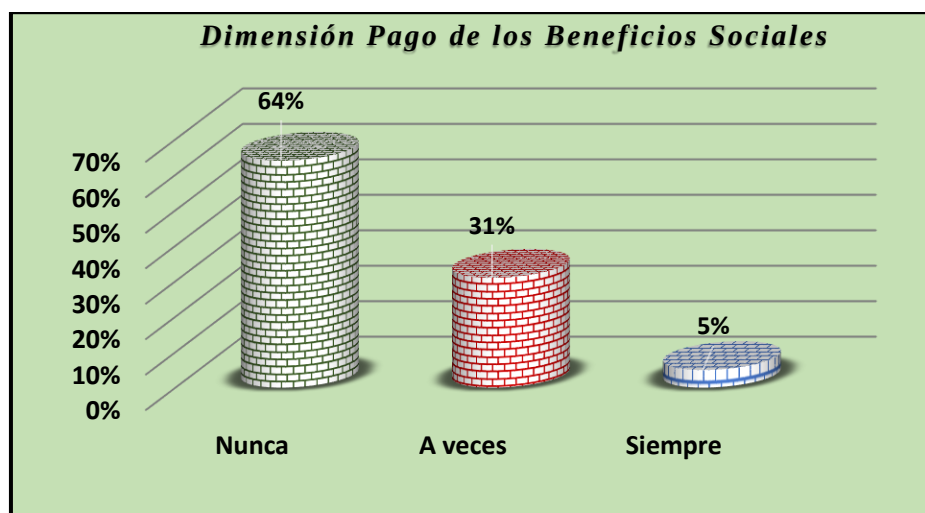
Tabla 8

Dimensión Pago de Beneficios Sociales

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Nunca	51	64%
A veces	25	31%
Siempre	4	5%
TOTAL	80	100%

Figura 6

Dimensión Pago de los beneficios sociales



Interpretación: Tabla 8 y la Figura 6 muestran la distribución de las respuestas emitidas por los obreros municipales según la categorización en la Dimensión Pago de los beneficios sociales el 64% (51 participantes), indicó que nunca recibe dichos beneficios. Asimismo, un 31% (25 participantes) manifestó que a veces accede al pago de beneficios sociales, mientras que únicamente un 5% (4 participantes) señaló que siempre los percibe.

Los hallazgos demuestran que existe un porcentaje considerable de obreros que se encuentran en una condición de desprotección laboral significativa, en la medida de que no acceden al goce de los beneficios sociales que por ley les corresponde. Asimismo existe un grupo equivalente del 31% de obreros que indican a veces acceder al derecho en mención, lo cual refleja que el pago de dichos beneficios ocurre de forma parcial o por periodos limitado, lo que también genera vulnerabilidad, ya que no cuentan con una protección social continua ni garantizada. Por otro lado, los trabajadores municipales que indicaron que “siempre” reciben sus beneficios sociales forman una minoría en el grupo estudiado, siendo que este acceso permanente suele estar vinculado a que dicho trabajador estaba incorporado a la planilla de la entidad municipal.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 9

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
V1_CONTRATODELOCACIÓN	,261	80	,000	,888	80	,000
V2_DERECHOSLABORALES	,199	80	,000	,921	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad, se consideró la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues la muestra fue de 80 participantes. El valor de significación obtenido (0.000) es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula. De allí que, los datos no siguen una distribución normal según la prueba de Kolmogórov-Smirnov, por lo que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman

3.2 Comprobación de hipótesis

Con el objetivo de recopilar la información pertinente sobre las variables en estudio, se emplearon 02 instrumentos de evaluación. El primero un cuestionario aplicado a los

trabajadores para conocer la situación sobre “Contrato de Locación de Servicios” a partir de dos dimensiones: “Prestación personal de servicios” y “Subordinación”.

El segundo instrumento, un cuestionario aplicado a los trabajadores para conocer sus “Derechos Laborales” a partir de dos dimensiones: “Derecho a la estabilidad laboral” y “Derecho al pago de los beneficios sociales”.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron tabulados con el propósito de contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas sujetos del estudio.

3.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Esta hipótesis fue planteada así:

Existe relación significativa entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.

a. Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.

b. Hipótesis alterna: $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Coeficiente de correlación

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre variables contratos de locación de servicios y derechos laborales

			V1 _CONTRATO DELOCACIÓN	V2 _DERECHOS LABORALES
Rho de Spearman	V1 _CONTRATO DELOCACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2: DERECHOS LABORALES.	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La Tabla 10 muestra el análisis de correlación de Spearman que permitió establecer la relación entre la variable Contrato de Locación de Servicios y la variable Derechos Laborales. El coeficiente obtenido fue $\rho = 0,680$, con un nivel de significancia $p = 0,000$. Dado que el valor de p es menor a 0,01, se concluye que la correlación es estadísticamente significativa al 1% de error.

En cuanto a la magnitud, el valor de 0,680 indica una correlación positiva alta o aceptable lo que significa que, a medida que se incrementa la frecuencia de contratación bajo la modalidad de locación de servicios, también tiende a aumentar la percepción negativa al acceso a derechos laborales, en otras palabras, esto significa que existe una relación directa y moderadamente fuerte entre ambas variables.

Decisión:

Dado que el coeficiente de Spearman = 0,680 y el valor de $p = 0,000$ ($< 0,01$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que existe una relación moderadamente fuerte entre ambas variables.

3.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Para recopilar la información sobre las dimensiones de la variable, se contempló como puntaje máximo de obtener en cada dimensión de 10 puntos y el mínimo de 5, pues cada dimensión estuvo conformada por 5 ítems.

3.2.2.1 Comprobación de la hipótesis Específica 1

Esta hipótesis fue formulada como sigue: **Existe relación significativa entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.**

Igual que en el caso anterior, para validar esta hipótesis específica 1 se recurrió a los dos procedimientos asumidos en este trabajo.

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.

Hipótesis alterna: $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre dimensión: Prestación personal de servicios y el Derecho a la estabilidad laboral

			D1_PRESTACION DESERVICIO	D1_ESTABILID ADLABORAL
Rho de Spearman	D1_PRESTACION DESERVICIO	Coefficiente de correlación	1,000	,507
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1_ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,507	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

La Tabla 11 presenta el análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones Prestación de servicio y Estabilidad laboral, arrojando un coeficiente de rho = 0,507, con un valor de significancia $p = 0,000$; en consecuencia, dado que p valor es menor a 0,05 la correlación obtenida es estadísticamente significativa. Por todo ello se da por válido la hipótesis alterna. En cuanto a la magnitud, el valor de 0,507 indica una correlación positiva media o moderada

Decisión:

Dado que el coeficiente de Spearman = 0,507 y el valor de $p = 0,000$ ($< 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que existe una relación moderada entre ambas dimensiones.

3.2.2.2 Comprobación de la hipótesis Específica 2

Esta hipótesis fue planteada así: **Existe relación significativa entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.**

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.

Hipótesis alterna: $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.

Coeficiente de correlación

Tabla 12

Coeficiente de correlación de Spearman entre las dimensiones Subordinación y el Derecho al pago de los beneficios sociales

		D2_SUBORDINACION	D2_BENEFICIOS SOCIALES
Rho de Spearman	D2_SUBORDINACION	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,447
		N	80
	D2_BENEFICIOS SOCIALES	Coeficiente de correlación	,447
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

La Tabla 12 presenta el análisis de correlación de Spearman entre las dimensiones Subordinación y el Derecho al pago de los beneficios sociales arrojó un coeficiente de rho = 0,447, con un valor de significancia $p = 0,000$. En tal sentido dado que el valor p es menor a 0.05, la correlación es estadísticamente significativa. En cuanto a la magnitud, el valor de 0,447 indica una correlación positiva media ya que a medida que una dimensión aumenta, la otra también tiende a hacerlo.

Decisión:

Dado que el coeficiente de Spearman = 0,447 y el p -valor = 0,00 ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que existe una relación positiva moderada entre ambas dimensiones,

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección corresponde, realizar la discusión de las Hipótesis Específicas, para luego abordar la Hipótesis General para lo cual, se tomará en cuenta los resultados presentados en el capítulo anterior plasmados a través de tablas y figuras. Asimismo, se incluirá citas respecto a los antecedentes y bases teóricas que permitan validar y contrastar los hallazgos obtenidos. Por último, se añadirá un comentario personal sobre lo expuesto.

En la *Hipótesis Específica 1*, se afirmaba que, **entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024**, existe una relación significativa, a efectos de contrastar y validarla hipótesis en mención se tomó en cuenta los datos de la Tabla IV y Figura 2 mediante el cual se representa gráficamente la respuesta de 80 colaboradores en relación a la dimensión prestación personal de servicios; de ello se desprende que el 72% de obreros municipales indican haber prestado sus servicios de manera personalísima y continua, mientras que 28 % ha señalado que solo “a veces” ha prestado servicios de carácter personal a favor de la entidad edil. Asimismo, siguiendo la línea de lo expuesto, tomaremos en cuenta la Tabla VII y Figura 5 mediante el cual se presentan las respuestas de 80 encuestados en concordancia a la dimensión estabilidad laboral; donde el 68% ha referido nunca haber sido trabajadores estables por ende nunca han gozado del derecho a la estabilidad laboral, el 18% ha indicado que solo a veces goza de este derecho y un 12% que siempre goza es decir que si son trabajadores estables en su centro de labores. Lo citado coincide con los hallazgos de (Islachin & Borda , 2023) “en el cual al haber preguntado a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, ¿Si consideran que la modalidad de su contratación le otorga estabilidad laboral? De los 20 trabajadores a quienes se les aplico este cuestionario 11 indicaron que están en desacuerdo, porque a prestar sus servicios de manera personal, ello no les ha garantizado la estabilidad laboral, asimismo 09 trabajadores están totalmente en desacuerdo porque no cuentan estabilidad con la locación de servicios, afectando así el desarrollo armonioso entre el trabajador con la institución” (p.49). La comparación realizada entre ambos estudios reafirman que, en las entidades municipales de nuestro país, existe una gran problemática que afecta directamente a los obreros municipales toda vez que están sujetos a una modalidad contractual que no garantiza la continuidad laboral en su centro de trabajo, por lo cual se encuentran en una constante incertidumbre de ser despedidos en cualquier momento sin beneficio alguno. En ese entender si los obreros municipales reafirman prestar sus servicios de manera personalísimas la norma es clara ya que conforme al Artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) “Acreditada la **prestación personal de servicios**, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Esto implica que los

trabajadores municipales les corresponde ser considerados como trabajadores estables, y gozar todos los beneficios conlleva dicha estabilidad.

En la *Hipótesis Específica 2*, se postuló que **entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024**, existe una relación significativa. En ese sentido se contrasta y valida la hipótesis en mención tomando en cuenta los datos de la Tabla V y Figura 3 mediante el cual se evidencia que de los 80 participantes a quienes se les pregunto respecto a la dimensión subordinación, el 97% ha referido categóricamente que siempre ha trabajado subordinado a su empleador, y solo un 3% ha señalado que a veces se encuentra subordinado. Consiguientemente en la Tabla VIII y Figura 6 se presentan las respuestas correspondientes a la dimensión pago de beneficios sociales, siendo que de los 80 encuestado el 64% ha indicado que nunca accede al pago de los beneficios sociales, el 31 % señala que a veces percibe este derecho y un sector minoritario del grupo estudiado equivalente al 5% refiere que siempre accede al goce de sus beneficios sociales. Los resultados obtenidos coinciden con lo expuesto por (Aguilar, 2014) quien señala “que en el Perú es muy común encontrar entidades, tanto públicas como privadas, que con el afán de reducir costos laborales contraten persona para que ejecuten labores dentro de un horario determinado bajo subordinación y dependencia, pero bajo la modalidad de locación de servicios con la única intención de simular que existe un contrato real entre el empleador y trabajador. Asimismo, señale que ante el supuesto en que se efectúe una Inspección Laboral, en el centro de labores y de encontrarse que el trabajador efectivamente se encuentra bajo subordinación, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, aun existiendo un Contrato de Locación de Servicios, se ordenará la inclusión del trabajador a planillas y el pago de sus beneficios laborales, que se le adeuden desde su fecha de ingreso” (pp. 111-112). Asimismo, el Tribunal Constitucional, Exp. N° 01846-2005-PA/TC, dejó cimentado que “Que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...)”. En consecuencia, la presente investigación refleja una situación de inequidad entre las partes de la relación laboral toda vez que pese a que estos trabajadores se encuentren subordinados, al estar bajo la modalidad de locación de servicios, será imposible que pueda acceder al goce de sus beneficios sociales, tales como gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, seguro social, entre otros, liberando al empleador de toda responsabilidad. Por lo tanto, esta práctica contribuye a

precarizar las condiciones laborales de los obreros municipales disminuyendo las posibilidades de mejorar su calidad de vida.

Para concluir en la ***Hipótesis General*** se planteó que, **entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024**, se contrasta y se respalda la hipótesis, con los resultados obtenidos y representados a través de la tabla II y figura 1 en lo que concierne a la Variable Contrato de locación de servicios, ya que se presentan datos de 80 participantes, donde un 78 % indica estar laborando en la entidad edil bajo la modalidad de locación de servicios, y un 22% señalo que a veces brinda servicios como obrero municipal bajo la modalidad en mención. En cuanto a la variable Derechos Laborales de la Tabla VI y Figura 4 se desprende que el 64% expresó nunca haber gozado de los derechos labores que le corresponde por ley; el 30% indicó a veces gozar de los derechos laborales, y un 6% indica que siempre goza de sus derechos. Estos resultados guardan relación con los hallazgos de (Garay & Sanchez, 2022) donde “ se determinó la existencia de una relación negativa entre los contratos de locación de servicios y los derechos laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020, al exponerse el nivel de transgresión de derechos laborales que viven los encubiertamente llamados locadores de servicios, quienes son trabajadores pertenecientes principalmente a los Regímenes del Decreto Legislativo N° 728” (p.108)”. En base a lo expuesto, resulta incongruente como trabajadores que efectúan funciones propias de un obrero municipal, no se les haya reconocido su verdadero vínculo laboral, sino más bien tengan que aceptar condiciones precarias como estar laborando bajo contratos de locación de servicios con la única finalidad de poder mantener sus ingresos mensuales por los servicios que brinda a la municipalidad, desconociéndoseles sus derechos laborales reconocidos constitucionalmente; si bien es cierto esto no quiere decir que dichos derechos estén perdidos ya que constitucionalmente se ha dispuesto que estos derechos son irrenunciables, sin embargo ir en busca de su reconocimiento es un arduo trabajo para el trabajador ya que demanda de tiempo y dinero que la mayoría de ellos no tiene pues vive de un sueldo mínimo que los limita.

V. CONCLUSIÓN

1) Entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024, existe una relación estadísticamente significativa; así ha quedado contrastado y validado con los datos expuestos en la Tabla II y Figura 1; Tabla VI y Figura 4. Estos hallazgos reflejan que la aplicación indebida de contratos de locación en los gobiernos locales, específicamente en la Municipalidad Provincial de Pisco, impacta de manera directa y negativa en los derechos laborales de los obreros municipales.

2) La relación entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024, es moderadamente significativa; así queda demostrado con datos obtenidos en la Tabla IV y Figura 2; Tabla VII y Figura 5; de lo cual se deduce, que existe un número considerable de trabajadores que pese a prestar sus servicios, propias de un obrero municipalidad, continúan siendo considerados como locadores de servicios de manera dolosa por parte de su empleador, esta situación limita su acceso a la estabilidad laboral; ya que de reconocerse su condición de obrero municipal por un órgano jurisdiccional, especializado en materia laboral, por ley les correspondería estar sujetos al REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA y por ende al desnaturalizarse el contrato de locación de servicios, lo que procedería es que sean incorporado a planilla **bajo un contrato a plazo indeterminado**, logrando así su anhelada estabilidad laboral y con ello la protección ante el despido arbitrario, sin embargo aprovechándose de la desinformación que estos trabajadores los mantienen bajo un contrato fraudulento.

3) Entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024, existe una relación significativa, esta afirmación se contrastó y validó por medio de los datos contenidos en la Tabla V y Figura 3; Tabla VIII y Figura 6; por lo cual se concluye que la mayoría de trabajadores que formaron parte de nuestra muestra de estudio, se encuentran en una condición de subordinación con su empleador, sin embargo pese a estar presente este elemento esencial de trabajo, que conlleva a la desnaturalización del vínculo laboral, los resultados obtenidos a través de la aplicación de nuestros instrumentos, han demostrado que la mayoría de ellos, no acceden al goce de sus beneficios sociales, reafirmando que estos trabajadores desde que han ingresado a laborar no han podido mejorar su calidad de vida y se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Sin embargo, hay que ser enfáticos que esta actitud maliciosa por parte de la entidad edil puede repercutir negativamente al Estado ya que en el supuesto de que estos trabajadores afectados inicien un proceso judicial de Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, al declararse Fundada estas demandas; el Estado será quien asuma las deudas

generadas por la incapacidad de los funcionarios públicos a cargo de dicha entidad edil quienes a sabiendas de que las funciones que efectúan estos trabajadores son propias de un obrero municipal continúan contratándolos como locadores de servicios, con la única intención de reducir costos laborales. Esto implicará el pago retroactivo de todos los derechos laborales adeudados (Gratificaciones, Vacaciones, Cts., Asignación Familiar, etc.) que no percibió el trabajador desde el inicio de su labor. Esta situación representa una carga económica considerable para el Estado dado que afecta a decenas de trabajadores.

VI. RECOMENDACIÓN

1) A las Autoridades del Ministerio de Trabajo para que a través de su organismo adscrito Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), realicen de manera constante y activa un trabajo articulado y riguroso de fiscalización laboral, a efectos de identificar posibles actos fraudulentos, perpetrados por funcionarios municipales, que de manera ilegítima contratan a obreros municipales bajo la modalidad de un contrato civil encubriendo la verdadera relación laboral. Al detectarse estas prácticas se recomienda que se aplique sanciones administrativas y disciplinarias en contra de los funcionarios o servidores que soliciten o autoricen la contratación; con el objetivo de garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

2) A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Pisco, se exhorta a abstenerse de contratar obreros municipales bajo la modalidad de locación de servicios, ya que las actividades que estos trabajadores efectúan son de carácter permanente y están bajo subordinación directa, por lo cual resulta necesario que tomen en cuenta en lo dispuesto en la Ley N° 31298 (Ley que Prohíbe a las Entidades Públicas a Contratar personal Mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinadas), norma que fue creada con el objetivo evitar la desnaturalización de la relación laboral y garantizar los derechos laborales de los trabajadores en todas las entidades del sector público, asegurando así una contratación justa y respetuosa, promoviendo la formalidad en el empleo público.

3) A la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, a través de la Escuela de Derecho, se le recomienda impulsar la creación de programas educativos dirigido a los trabajadores municipales, sobre las leyes y regulaciones vigentes. Estos programas deberán tener como propósito fomentar el conocimiento acerca del régimen laboral al que pertenecen, los derechos que les corresponde, y cuáles son los procedimientos legales para reclamarlos. Implementar esta medida promoverá el empoderamiento de los trabajadores, puesto que les permitirá conocer y defender sus derechos, fomentando un ambiente laboral basado en el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2014). Los contratos de Locacion de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral? *Revista cientifica de ciencias economicas*, p.63. Obtenido de <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral* (Primera ed.). Instituto Pacifico S.A.C.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de Investigación* (6 ed.). Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigacion III: la poblacion de estudio. *Alergia Mexico*, 63, 201. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Belaunde, F. (12 de Julio de 1979). Constitución para la República del Perú. Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/sites/webs/quipu/constitu/1979.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%2027.,de%20la%20correspondiente%20instituci%C3%B3n%20educativa>.
- Beltrán, M. (2018). Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta generada por la condición de salud y sus consecuencias. 18-19. Bogotá D.C. Obtenido de <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/40e73691-859b-4e83-a6b1-9ec741bc1d51/content>
- Bernal, E. (2021). El abuso del contrato de prestacion de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho de trabajo. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/81117/52881661.2021.pdf>
- Cadenilla, D., & Sanchez, L. (2021). Reconocimiento legal del derecho de asignación familiar seguridad social en salud de trabajadores que conforman familias ensambladas en Perú. 77. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bba3cb2e-cb54-471a-a76a-48c40dfcc078/content>
- Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad una aproximación desde la jurisprudencia del Tribuna Constitucional Peruano. *Latinoamericana de Derecho Social*. Obtenido de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>
- CASACION N° 15315-2013 PIURA. (26 de Mayo de 2015). *LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA*. Obtenido de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8d84f8804b33e275aafdab1955d33df0/Resolucion_15315-2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8d84f8804b33e275aafdab1955d33df0
- Chavez, D. (2023). La informacion empirica en la investigacion de la Sociologia del derecho. *Societa e Diritti*, 261-262. Obtenido de <https://riviste.unimi.it/index.php/SED/article/view/19699/17539>
- Codigo Civil* (Marzo, 2025 ed.). (1984). Jurista Editores.

- Constitucion Politica del Perú*. (1993). Editora Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>
- Corte Superior de Justicia de Huánuco, Expediente: 1594-2019-0-1201-JR-LA-01. (22 de Setiembre de 2020).
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, CASACIÓN LABORAL N° 18751-2017. LIMA. (10 de Setiembre de 2019). *SEGUNDA SALA DE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL*.
- Decreto Supremos N° 003-97-TR. (27 de Marzo de 1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano.
- Defensoria del Pueblo. (2022). Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-pide-a-municipios-de-pasco-cumplir-normas-laborales-a-favor-de-personal-de-limpieza-y-seguridad-publica/>
- ESPINOSA, E. (2020). LA CONTRATACIÓN POR HORAS EN COLOMBIA Y SU EVENTUAL AFECTACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6371d214-22ff-47ac-a467-e8070d8f7d9c/content>
- Garay, A., & Sanchez, T. (2022). Los Contratos de Locacion de Servicios y los Derechos Laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020-2022. Obtenido de <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7e1c7736-8752-4794-a31f-990bd7a32472/content>
- Garcia, A. (1981). *CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO* (7ma ed.). Madrid: Ariel.
- Interseguro. (s.f). Derechos Laborales: Cuales debes de conocer. Recuperado el Trece de abril de 2025, de <https://www.interseguro.pe/blog/derechos-laborales>
- Islachin , W., & Borda , J. (2023). Desnaturalizacion de Locacion de Servicios y Beneficios Sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo- 2021. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2226/Wilfredo-Julian_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La Organización Internacional de Trabajo (OIT). (22 de Junio de 1982). Convenio sobre la Terminación de la relación de trabajo, 1982 (Num. 158). Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303#:~:text=El%20trabajador%20cuya%20relaci%C3%B3n%20de,durante%20el%20plazo%20de%20preaviso.
- Lara, B. (2021). Los efectos de la simulación de contratos de servicios inmateriales civiles, en la legislacion ecuatoriana. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d4dfddcb-d514-411a-822f-b5e3aa2a86ee/content>
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (15 de Enero de 2010). Diario Oficial El Peruano.
- Ley Organica de Municipalidades. (2003). *Ley N°27972*. Editora Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=28>
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, Ley N° 27735. (28 de Mayo de 2002). Lima: Diario el Peruano.
- Lopez , P., & Fachelli, S. (2015). Metodologia de la investigacion social cuantitativa. p.6. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

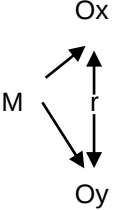
- Mamani, C. (2020). Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Regimen Laboral Especial Mype - Lima 2020. p.6. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70561/Mamani_GCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maquera, N. (2022). Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locacion de servicios de lo trabajadores de limpieza Collao-Llave,2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112528/Maquera_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marcenaro, R. (s.f). DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993 Y LA IMPORTANTE CONTRIBUCION Y DEFENSA DE MARIO MASCO COSMÓPOLIS. 458. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-453-471.pdf>
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. *Guía Didáctica*, 133. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Oliva, M. (2021). El Fraude Laboral en la Contratacion de Obreros en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar". Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2392/TESIS%20-%20OLIVA%20MATTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ORTÚZAR, P. (2019). EL CONTRATO DE HONORARIOS DE FUNCIONES HABITUALES EN EL SECTOR PUBLICO. Obtenido de <https://repositorio.uft.cl/server/api/core/bitstreams/77f98975-a1af-4845-92df-27ae93f54c97/content>
- Pacheco, E. (2021). Las interrupciones laborales y el principio de continuidad en los contratos modales del sector privado, Casación Laboral N° 16716-2016 - Lima Este. Lima. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11857/2/IV_FDE_312_TE_Pacheco_Villacorta_2021.pdf
- Paredes, J. ("s.f."). La Estabilidad Laboral en el Perú. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb
- Perú Contable Laboral. (2021). *¿Cuándo existe continuidad laboral tras una interrupción?* Obtenido de <https://www.perucontable.com/laboral/cuando-existe-continuidad-laboral-tras-una-interrupcion/>
- Quispe, E. (2021). Beneficios Sociales y Satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque - ESSALUD 2020. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1>
- Rubio, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo II*. Fondo Editorial.
- Sanguinetti, W. (1987). *El contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y el Derecho de Trabajo*. Lima: Cultural Cuzco.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 00698-2017-PA/TC. (15 de Noviembre de 2017). SULLANA.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 01846-2005-PA/TC, Huancavelica. (20 de Febrero de 2006).

- Solanet, A. (2020). *El muestreo*. FUOC. Obtenido de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/149990/2/ElMuestreo.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL]. (3 de Noviembre de 2023). Sunafil: Obrero Municipales que culminen período de prueba no pueden ser despedidos sin causa justa. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/860311-sunafil-obreros-municipales-que-culminen-periodo-de-prueba-no-pueden-ser-despedidos-sin-causa-justa>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (Primera ed.). Lima: El Búho E.I.R.L.
- Trujillo, J. (2024). Vulneración de los derechos laborales en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38281/CONTRATO_DERECHO_LOCACION_TRUJILLO_PIZANGO_JUDITH_TANNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilchez, L. (s.f). Desnaturalización del contrato de Trabajo. *Ius La Revista*. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/derecho-procesal-civil-ii/desnaturalizacion-del-contrato/46395408>
- Zabala, A. (2011). *ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral* (Primera ed.). Lima: San Marcos.

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia.

TITULO: "CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO AÑO 2024"							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024?	Determinar la relación existente entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.	Existe relación significativa entre los contratos de locación de servicios y derechos laborales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.	<u>VARIABLE X</u> CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS	DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION	<u>DE LA VARIABLE</u> <u>X</u>	<u>TECNICA:</u> Encuesta <u>INSTRUMENTO:</u> CUESTIONARIO SOBRE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS	<u>ENFOQUE:</u> CUANTITATIVO <u>TIPO:</u> Según el fin que persigue es: <u>BÁSICA</u> Por su <u>NIVEL DE PROFUNDIDAD:</u> Es una investigación CORRELACIONAL. Según su <u>RELACION CON EL DERECHO:</u> Sociológico Funcional <u>DISEÑO:</u> Corresponde a una investigación Descriptiva Correlacional que se representa
<u>PROBLEMAS ESPECIFICOS</u> ¿Qué relación existe entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024?	<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u> Determinar la relación existente entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024.	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u> Existe relación significativa entre la prestación personal de servicios y el derecho a la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco, año 2024			PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS SUBORDINACION		

¿Qué relación existe entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año, 2024?	Determinar la relación existente entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.	Existe relación significativa entre la subordinación y el derecho al pago de los beneficios sociales de los obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.	<u>VARIABLE Y</u> DERECHOS LABORALES	ESTABILIDAD BENEFICIOS	<u>DE LA VARIABLE</u> <u>Y</u> ESTABILIDAD LABORAL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	<u>TECNICA:</u> Encuesta <u>INSTRUMENTO:</u> CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS LABORALES	 En donde: M: Obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco . Ox: Contratos de Locación de Servicios. Oy: Derechos laborales R: Factor de correlación. <u>POBLACION:</u> Conformado por 100 obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024 <u>MUESTRA:</u> 80 trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Pisco año 2024.
---	--	---	---	-------------------------------	--	--	--

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variable.

TITULO: “CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO AÑO 2024”						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X: Contratos de locación de servicios	Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (Codigo Civil, 1984).	Mediante el Cuestionario sobre Contratos de locación de servicios se buscará obtener información objetiva acerca de la variable en estudio. Este instrumento de recolección de datos comprende 10 reactivos o ítems que deberán ser contestados por los integrantes de la muestra representativa seleccionada para la ocasión. Será objetiva, anónima para lograr la aplicación de parte de nuestros colaboradores	DESNATURALIZACIÓN	Prestación Personal de Servicios	1. ¿Usted realiza personalmente las tareas encomendadas por la Municipalidad Provincial de Pisco? 2. ¿Alguna vez su empleador ha permitido que lleve a un tercero para que le ayude a realizar sus labores o lo reemplace en caso de ausencia? 3. ¿Debe presentarse físicamente todos los días a un lugar específico para realizar su labor? 4. ¿Su pago lo percibe mediante la Emisión de Recibos por Honorarios y es de manera mensual? 5. ¿La remuneración que percibe se equipara a la de sus demás compañeros que realizan las mismas labores pero que si se encuentran en planilla?	Siempre A Veces Nunca
				Subordinación	6. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco, desde que ingreso a laborar, le entrega herramientas y uniforme de trabajo? 7. ¿Usted labora 8 horas diarias a favor de la Municipalidad Provincial de Pisco? 8. ¿Usted firma asistencia o existe una persona que controle su hora de ingreso y salida? 9. ¿Su trabajo es supervisado de manera directa por un encargado o jefe de la Municipalidad? 10. ¿Alguna vez ha sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Pisco por alguna falta cometida?	Siempre A Veces Nunca

VARIABLE Y: Derechos laborales	Los derechos laborales se define como un conjunto de normas y principios, diseñados con el propósito de proteger al trabajador frente al empleador dentro de la relación laboral, siendo así que estos derechos buscan garantizar condiciones laborales justas en beneficio de todo trabajador, así como asegurar que se brinde una adecuada remuneración proporcional al trabajo efectuado, brindar seguridad en el trabajo y jornadas laborales razonables, entre otros aspectos (Interseguro, s.f).	Mediante el cuestionario sobre Derechos Labores se buscará obtener información objetiva acerca de la variable en estudio. Comprenderá 10 ítems o reactivos que deberán ser respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Será anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores.	Estabilidad	Estabilidad Laboral	1. ¿Considera que los servicios que brinda a la Municipalidad Provincial de Pisco son de carácter permanente? 2. ¿Hasta la fecha usted ha superado el periodo de prueba? 3. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco le ha Propuesto expedir recibos por honorarios a nombre de otras personas para cumplir con el pago de su remuneración? 4. ¿Usted labora el mes completo? 5. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco los ha despedido sin justificación alguna por un periodo de 2 meses y luego los han vuelto a llamar para que efectúen las mismas labores correspondientes al de obrero Municipal?	Siempre A Veces Nunca
			Beneficios.	Beneficios sociales	6. ¿Tiene conocimiento de los derechos sociolaborales que le corresponde como trabajador? 7. ¿Considera usted, que trabajar en la Municipalidad Provincial de Pisco mejora su calidad de vida económicamente? 8. ¿Actualmente tiene un proceso pendiente contra la Municipalidad Provincial de Pisco para el Reconocimiento de su Vínculo laboral y Pago de beneficios sociales? 9. ¿Durante el tiempo que ha venido laborando, usted ha gozado de vacaciones, gratificaciones, aguinaldos, CTS, asignación familiar, bonificaciones, etc.? 10. ¿Contribuye usted actualmente a un seguro de pensiones o seguro de Salud?	Siempre A Veces Nunca

Anexo 03: Instrumentos de Recolección de Datos



CUESTIONARIO SOBRE CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos e información objetiva para la tesis de “**CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICION y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, AÑO 2024**”, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA, MUCHAS GRACIAS.**

INDICADOR: PRESTACION PERSONAL DE SERVICIO

1. ¿Usted realiza personalmente las tareas encomendadas por la Municipalidad Provincial de Pisco?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
2. ¿Alguna vez su empleador ha permitido que lleve a un tercero para que le ayude a realizar sus labores o lo reemplace en caso de ausencia?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
3. ¿Debe presentarse físicamente todos los días a un lugar específico para realizar su labor?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
4. ¿Su pago lo percibe mediante la Emisión de Recibos por Honorarios y es de manera mensual?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
5. ¿La remuneración que percibe se equipara a la de sus demás compañeros que realizan las mismas labores pero que si se encuentran en planilla?
a) Siempre b) A veces c) Nunca

INDICADOR: SUBORDINACIÓN

6. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco, desde que ingreso a laborar, le entrega herramientas y uniforme de trabajo?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
7. ¿Usted labora 8 horas diarias a favor de la Municipalidad Provincial de Pisco?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
8. ¿Usted firma asistencia o existe una persona que controle su hora de ingreso y salida?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
9. ¿Su trabajo es supervisado de manera directa por un encargado o jefe de la Municipalidad?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
10. ¿Alguna vez ha sido sancionado por la Municipalidad Provincial de Pisco por alguna falta cometida?
a) Siempre b) A veces c) Nunca



CUESTIONARIO SOBRE DERECHOS LABORALES

ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos e información objetiva para la tesis de **“CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICION y DERECHOS LABORALES DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, AÑO 2024”**, este instrumento consta de 10 reactivos que deberá responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA, MUCHAS GRACIAS.**

INDICADOR: ESTABILIDAD LABORAL

1. ¿Considera que los servicios que brinda a la Municipalidad Provincial de Pisco son de carácter permanente?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
2. ¿Hasta la fecha usted ha superado el periodo de prueba?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
3. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco le ha Propuesto expedir recibos por honorarios a nombre de otras personas para cumplir con el pago de su remuneración?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
4. ¿Usted labora el mes completo?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
5. ¿La Municipalidad Provincial de Pisco los ha despedido sin justificación alguna por un periodo de 2 meses y luego los han vuelto a llamar para que efectúen las mismas labores correspondientes al de obrero Municipal?
a) Siempre b) A veces c) Nunca

INDICADOR: BENEFICIOS SOCIALES

6. ¿Tiene conocimiento de los derechos sociolaborales que le corresponde como trabajador?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
7. ¿Considera usted, que trabajar en la Municipalidad Provincial de Pisco mejora su calidad de vida económicamente?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
8. ¿Actualmente tiene un proceso pendiente contra la Municipalidad Provincial de Pisco para el Reconocimiento de su Vínculo laboral y Pago de beneficios sociales?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
9. ¿Durante el tiempo que ha venido laborando, usted ha gozado de vacaciones, gratificaciones, aguinaldos, CTS, asignación familiar, bonificaciones, etc.?
a) Siempre b) A veces c) Nunca
10. ¿Contribuye usted actualmente a un seguro de pensiones o seguro de Salud?
a) Siempre b) A veces c) Nunca

Anexo 04: Cantidad De Trabajadores y/o Prestadores De Servicios en la Municipalidad Provincial De Pisco, Año 2024.

La información que se presenta a continuación es relevante, porque permitirá acreditar que en la Municipalidad Provincial de Pisco solo en el año 2024 se a contratado un total de 3187 prestadores de servicio, siendo un promedio de 354 locadores contratados al mes, lo que evidencia que existe una contratación masiva bajo la modalidad del contrato civil que incluso excede al numero de trabajadores que se encuentran en planilla.

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y/O PRESTADORES DE SERVICIO DE 20148421103 - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO

Información de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio

La información mostrada a continuación corresponde a lo declarado por el contribuyente en la Planilla Electrónica o PLAME ante la SUNAT. La información presentada corresponde a los 12 últimos períodos vencidos al mes anterior al día de la consulta.

Período	N° de Trabajadores	N° de Pensionistas	N° de Prestadores de Servicio
2024-04	354	32	489
2024-05	361	32	495
2024-06	367	31	479
2024-07	371	31	433
2024-08	386	30	285
2024-09	382	31	97
2024-10	389	31	204
2024-11	392	31	195
2024-12	391	31	510
2025-01	352	30	75
2025-02	356	30	429
2025-03	371	30	464

Anexo 05: Evidencias de Aplicación de Instrumentos

A efectos de mantener el anonimato de nuestros participantes, se procederá a ocultar el rostro de los mismo.

