



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración
del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Yparraguirre Aguilar, Maythe Del Carmen (orcid.org/0000-0001-9564-704X)

ASESORES:

Mg. Rodriguez Diestra, Franco (orcid.org/0000-0002-7461-0245)

Dra. Zevallos Loyaga, Maria Eugenia (orcid.org/0000-0002-2083-3718)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE ARESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento, para así poder culminar mis estudios de manera exitosa; y a mi hijo, quien es mi soporte día a día, e incentiva a seguir adelante persiguiendo todos mis objetivos propuestos.

Al público en general, quienes son contratados mediante locación de servicios, a fin de brindarles conocimientos previos y puedan prevalecer sus derechos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme sabiduría y fortaleza, para poder culminar mis estudios de manera constante, a pesar de todas las dificultades u obstáculos.

A mis padres, por inculcarme buenos valores, y haberme apoyado a lo largo de mi carrera, en todos los aspectos, tanto emocionalmente como económicamente, así como aconsejándome en cada paso a paso que doy, para así poder lograr todas mis metas a corto y a largo plazo.

A mi institución académica, Universidad Cesar Vallejo, especialmente a los docentes quienes me proporcionaron sus conocimientos y ayudaron en mi formación académica, sobre todo a la Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga y al Mg. Franco Rodríguez Diestra, por el compromiso y paciencia con cada uno de nosotros con el objetivo de culminar la tesis con éxito.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La inaplicación de normas contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales", cuyo autor es YPARRAGUIRRE AGUILAR MAYTHE DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID: 0000-0002-2083-3718	Firmado electrónicamente por: MZEVALLOS el 22- 11-2023 22:08:41

Código documento Trilce: TRI - 0661327

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YPARRAGUIRRE AGUILAR MAYTHE DEL CARMEN estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La inaplicación de normas contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MAYTHE DEL CARMEN YPARRAGUIRRE AGUILAR DNI: 72809464 ORCID: 0000-0001-9564-704X	Firmado electrónicamente por: MYPARRAGUIRREA el 22-11-2023 22:34:00

Código documento Trilce: TRI - 0661328

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Casos sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios en los gobiernos locales.....	19
Tabla 2. Características jurídicas del contrato de locación y contrato laboral	25
Tabla 3. Desnaturalización de contrato de locación en los Gobiernos Locales.....	28
Tabla 4. Expedientes sobre desnaturalización de contrato de locación en los últimos 3 años.....	30
Tabla 5. Contratos bajo la modalidad de contrato de locación en los Gobiernos locales.....	32
Tabla 6. Vulneración del principio de igualdad laboral.....	34
Tabla 7. Afectación del derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato....	37
Tabla 8. Vulneración del principio de igualdad de pago.....	39
Tabla 9. Normas que protegen al locador de servicios.....	42
Tabla 10. Finalidad de la Ley N° 31298.....	44
Tabla 11. Sanciones por permanencia de contratos de locadores bajo subordinación.....	46
Tabla 12. Sanción o perjuicio económico en los Gobiernos locales.....	48
Tabla 13. Mecanismos para evitar la desnaturalización de contrato de locación.....	51

RESUMEN

El **objetivo de estudio** de la presente tesis se basó en analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.

Para tal efecto, la **metodología** utilizada ha sido de tipo de investigación básica, descriptiva, cualitativa, con diseño no experimental, y se usó el método de la teoría fundamentada.

Por su parte, se obtuvo los siguientes **resultados**, para evidenciar la desnaturalización de contrato de locación, se debe acreditar los tres elementos del contrato laboral, el cual consta en subordinación, remuneración y continuidad en la prestación de servicios; además, debe tenerse en cuenta los indicios o criterios de laboralidad, y las infracciones normativas que mencionan los criterios jurisprudenciales; asimismo, se evidenció la vulneración de igualdad laboral a través del trato diferenciado, como en la igualdad de pago; finalmente, se deben establecer ciertas modificaciones, en el Código Civil como en la Ley N°31298, y establecer una correcta fiscalización por parte de los órganos competentes.

Finalmente, en cuanto a la **conclusión**, se determinó que la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral, debido a que, principalmente priva la igualdad de pago como de ciertos beneficios sociales.

Palabras clave: *desnaturalización, contrato de locación de servicios, contrato laboral, relación laboral, igualdad laboral*

ABSTRACT

The study objective of this thesis was based on analyzing how the non-application of the rules for hiring locators violates the principle of labor equality in Local Governments.

For this purpose, the methodology used has been basic, descriptive, qualitative research, with a non-experimental design, and the grounded theory method was used.

For its part, the following results were obtained, to demonstrate the denaturation of the location contract, the three elements of the employment contract must be accredited, which consists of subordination, remuneration and continuity in the provision of services; In addition, the indications or criteria of employment, and the regulatory infractions mentioned in the jurisprudential criteria, must be taken into account; Likewise, the violation of labor equality is evident through differential treatment, such as equal pay; Finally, certain modifications must be established, in the Civil Code as in Law No. 31298, and establish correct supervision by the competent bodies.

Finally, in terms of conclusion, it will be considered that the non-application of hiring rules for landlords violates the principle of labor equality, because it mainly deprives equal pay as well as certain social benefits.

Keywords: *denaturalization, service rental contract, employment contract, employment relationship, employment equality*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el ámbito internacional principalmente en Colombia, muchos empleadores prefieren contratar bajo la modalidad de locación de servicios, esto debido a que este tipo de contrato tiene características específicas que no permite brindar los beneficios sociales correspondientes a los servidores, y a consecuencia de ello, implica una vulneración de sus derechos laborales. (Sandoval Y Delacruz, 2019)

Además, esto conlleva también, a una problemática nacional, como mencionó Castro (2018), existe un uso excesivo del contrato de locación de servicios, sobre todo los que emplean los gobiernos locales, por verse afectado a través de la simulación que contrae este contrato, que comúnmente lo que hace, es aquejar a los locadores principalmente a los trabajadores con servicio de obreros, por lo que se ve reflejado ante los hechos reales por demandas presentadas por los trabajadores de homologación de remuneración vulnerándoles el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante su planilla electrónica, muestra el reporte que emitió a través, del informe de Servir, que existen 170,000 personas que prestan estos servicios en el Perú en condición de locadores, sobre todo los que emplean las entidades públicas como son comúnmente las municipalidades. No obstante, en una encuesta nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), afirma el cálculo antes mencionado que, de los 170,000 locadores antes mencionados, 150,000 prestarían estos servicios aun así teniendo relación de dependencia y condición de subordinados.

Palomino (2021), precisó que, en el Perú, encontramos regímenes laborales como tal, los cuales amparan los derechos laborales de los trabajadores, que son sujetos al Decreto Legislativo 276 llamada también Ley de la Carrera Administrativa, además el Decreto Legislativo 1057 llamado también Contratos Administrativos de Servicios (CAS), estando el Decreto Legislativo 728 que está sujeto a la actividad Privada, así como también en el de la Ley N°30057.

Conforme a lo estipulado anteriormente por el autor, son regímenes que no deben ser extendidos a los contratos de locación cuando es de manera autónoma, sin embargo, los Gobiernos Locales contratan mediante locación bajo subordinación, desnaturalizando aquel contrato, a pesar de las diferentes normas existentes hasta la actualidad, como mencionó Pérez (2020), la Ley N° 27972 Ley Orgánica de las Municipalidades, la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, norma que tiene como finalidad que los regímenes laborales deben regirse por un solo cuerpo legal, y la Ley N° 31298, la cual dispone la prohibición de contratar personal mediante locación a las entidades públicas, con naturaleza subordinada, y que en ese sentido, tiene como fin evitar la desnaturalización de la relación laboral, objeto de estudio posteriormente.

No obstante, Porras (2018) señaló que, en la actualidad se sigue contratando mediante aquel contrato, con la finalidad de evitar ciertos beneficios sociales a los trabajadores, los cuales deben ser tomados en cuenta con mayor amplitud y responsabilidad de parte de los Gobiernos locales, lo cual vulnera ciertos derechos laborales y, por ende, tiene como consecuencia un perjuicio económico hacia el Estado.

Asimismo, se observa que, no es una problemática actual que se venga contratando bajo esta modalidad dentro de los Gobiernos locales, puesto que, desde hace años atrás se fue optando por este tipo de contrato, teniendo como finalidad no brindar algún tipo de beneficio social, vulnerando el principio de igualdad laboral, tanto así, que vienen siendo incorporados directamente, esto quiere decir, sin presentarse a algún concurso público correspondiente.

Por su parte, Ardiles (2019). La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral. menciona que, es importante conocer las características que generan la desnaturalización del contrato de locación, las cuales conllevan al locador un trabajador, el cual debe de presentar una prestación personal del servicio, una dependencia o la subordinación del trabajador al empleador, así como el pago de una remuneración periódica, por lo que, a consecuencia de lo antes mencionado, ello contrae también una afectación a sus beneficios laborales que le corresponde a un

trabajador, dispuesto por ley, como es, los beneficios de Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones y otros. Es por ello que, la presente investigación tiene como finalidad contribuir de manera social y analizar de manera pertinente con la obtención de diferentes conocimientos y análisis crítico, si las normas emitidas son respetadas, y de la misma manera prevalecer los derechos de los trabajadores de los Gobiernos Locales.

En este contexto, se realizó la siguiente interrogante, **¿cómo la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales?**

Por consiguiente, la presente investigación se **justifica de forma teórica**, ya que se pudo determinar diferentes definiciones y conceptos de gran relevancia entre un contrato de locación y un contrato laboral, específicamente en los gobiernos locales, obteniendo así nuevos conocimientos, además, se define las desventajas del principio de igualdad en el ambiente laboral; el estudio se **justificó con relevancia social**, puesto que implica generalmente a todas las personas que prestan sus servicios como locadores contratados en los gobiernos locales, a los cuales se les vulnera sus derechos laborales correspondientes, con el objetivo de prevalecer sus derechos teniendo en cuenta principalmente el principio de igualdad laboral; por su parte, el estudio se **justificó metodológicamente**, porque se aplicó la teoría fundamentada, mediante el cual se obtendrá diferentes conceptos y teorías en base a las categorías de la presente investigación cualitativa, para contribuir a ello, se realizó una guía de análisis documental sobre casos de contratos de locación, así como diferentes cuestionarios de entrevista, con la finalidad de dar validez y confiabilidad al objeto de estudio; y finalmente, el estudio se **justificó de forma práctica** ya que se evaluó y propuso lineamientos que conlleven sanciones drásticas en los Gobiernos Locales, para poder prevalecer el principio de igualdad entre los trabajadores que prestan este tipo de servicio.

Asimismo, se estableció el **objetivo general** analizar cómo la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los

Gobiernos Locales, por su parte, tenemos los siguientes **objetivos específicos**: (i) analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales, (ii) determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral en los locadores de los Gobiernos Locales y (iii) evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación de servicios en los Gobiernos locales.

Finalmente, en cuanto a la **hipótesis**, se determinó que, la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos locales.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo, a lo expuesto en la introducción anteriormente, se recopiló ciertas informaciones que fueron necesarias para la presente investigación, y especificar las dos variables, como la inaplicación de normas de contrato de locación de servicios y el principio de igualdad en el campo laboral, para ello se revisó variedad de trabajos de investigación como:

A **nivel internacional**, Carrasco (2020), quien concluyó que, los derechos de los locadores, en el campo de los operarios y aprendices de artesanía, son efectivamente vulnerados al no recibir ciertos beneficios remunerativos como realmente les corresponde, en cambio los trabajadores en general a pesar de que la relación laboral cumple los parámetros laborales no se aplica el principio de igualdad lo cual conlleva a una discriminación laboral.

Por otro lado, tenemos la tesis de González (2018), mediante la cual llega a la conclusión que, tenemos que tener en cuenta que esté acreditado primordialmente los elementos esenciales y característicos que tiene un contrato laboral, como es la actividad personal, subordinación o dependencia y la remuneración o salario; además, debe tenerse en cuenta, la materialización del principio de realidad, donde importa los hechos, que lo que esté consignado o materializado en un papel.

A **nivel nacional**, Zeballos (2021) concluyó que, normalmente en la actualidad se viene confundiendo, el contrato de locación de servicios con un contrato laboral, ya que es una problemática desde años atrás; sin embargo, ello tiene una gran diferencia, la cual es la subordinación, el contrato indeterminado, el cual ello conlleva a vulnerar el principio de igualdad de trato en el campo de los trabajadores de la Red de Salud Ventanilla, sobre todo lo que fue en el contexto del Covid-19.

Por su parte, Arteaga (2021) en su tesis, llegó a la conclusión que, la Municipalidad Provincial del Callao, ha venido reflejando una mala práctica de contratación, en este caso haciendo referente a personas que prestan sus servicios como locadores, para que ellos desarrollen labores propias de un obrero, dándose mediante contratos que

evidentemente no les corresponden a las labores desarrollados, para así, desviar aquel contrato antes mencionado, y de esa manera desconocer el vínculo laboral.

Además, López (2020), quien tuvo como objetivo analizar el fraude laboral, en la gerencia Sub Regional de Cutervo del 2018, concluyó que, los empleadores en este ámbito celebran contratos que son de naturaleza civil, con la finalidad de encubrir la verdadera relación laboral que tienen de manera dependiente, y así evitar el pago de diferentes beneficios laborales que según Ley le corresponde a cada trabajador, como es costo de vida, gratificaciones, escolaridad, refrigerio y movilidad, entre otros.

Según Quispe (2021), concluyó en su tesis que, hoy en día contratar bajo la modalidad de locación, se presta para la evasión de diferentes responsabilidades como la violación de derechos y beneficios sociales otorgados a un trabajador, y se desnaturaliza debido a la permanencia que prestan sus servicios. Asimismo, concluye que las entidades públicas, comúnmente contratan bajo este contrato, porque no existen adecuadas estrategias de fiscalización o monitoreo a las entidades, puesto que, se evidencia que muchos empleados cumplen con las características de un contrato laboral, los cuales son salario, prestación personal de carácter permanente y subordinación.

Asimismo, a **nivel local**, Vargas (2021) llegó a la conclusión que, es la discriminación legal que influye significativamente en la desnaturalización de este contrato, haciendo mención que, a pesar de que existen normas que los amparan legalmente, se viene generando ello, perjuicios a nivel laboral como también a nivel personal de la persona quien presta sus servicios, la cual está contratado bajo esta modalidad, y que no recibe ningún beneficio social correspondiente a una relación laboral, conllevando así, la vulneración de su principio de oportunidad por la transgresión a sus garantías laborales.

Consecuentemente, se empezó a detallar las diferentes **teorías y conceptos** respecto a las categorías, así como a los subtemas que tiene esta investigación de tesis, tenemos:

Castillo (2020), mencionó que, en el **contrato de locación**, es la independencia de la cual goza el locador como elemento principal, y en caso éste lo perdiera ya nos encontraríamos frente a un contrato laboral; además, hizo referencia que, caso contrario, es ahí donde se le atribuiría todos sus derechos sociales como trabajador. (p.77)

Siguiendo el mismo orden de ideas, Fayos (2018) hizo mención que, este contrato que comúnmente es desnaturalizado, es un contrato de naturaleza civil, que se celebra de manera consensuada, teniendo como características, onerosa, a tiempo determinado, mediante el cual percibe una retribución económica por prestar un servicio físico o intelectual. También precisa, que en este contrato no existe una relación laboral entre ambas partes, y que finalmente tiene una duración de tres años máximo. (p.18).

Si bien es cierto, el contrato de locación tiene características jurídicas bien definidas, sobre todo se diferencia a un contrato laboral específicamente en la subordinación, de conformidad a lo señalado por Ramos (2018), quien nos menciona que la principal característica en este contrato, es pues, que no se encuentran subordinados al comitente, caso contrario al contrato de un trabajador con vínculo laboral, pues el trabajador es quien si se encuentra subordinado a su empleado.

Además, según la jurisprudencia, como se indica en la sentencia N°1944-2002-AA/TC, nos deja claro los elementos jurídicos de un contrato laboral, distinta al contrato de locación, cuando se concurre a los siguientes elementos: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. Tal es así, que ambos contratos tienen diferentes beneficios, como la del contrato de locación, quien tiene el derecho a una retribución y algunos otros derechos o beneficios que se hayan considerado o consignado dentro del contrato; en cambio, el contrato laboral además de una remuneración tiene ciertos beneficios sociales, como es el pago por vacaciones,

gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, costo de vida, entre otros.

Por otro lado, Gálvez (2019), señaló que, es importante conocer aquellas situaciones que conllevan la desnaturalización de este contrato, para si poder evitar que el personal contratado se vea afectado por discriminación y termine incorporado en la planilla del contratante, en este caso en los gobiernos locales, y de esta manera, también se evite la carga procesal respecto a estos procesos.

El mismo que guarda coherencia, con lo mencionado por Vilela (2019), quien concluyó que, es muy común encontrar en la práctica estos casos de desnaturalización en los Gobiernos Locales, con la finalidad de ahorrar sus costos contratando personal que laboran dentro de un horario determinado bajo subordinación y dependencia, los cuales como hemos mencionado anteriormente, son características propias de un contrato de trabajo al advertir la presencia de los elementos esenciales de la relación laboral, conforme a lo prescrito en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (p.12)

No obstante, ante tantos casos por desnaturalización de este contrato, la legislación optó por emitir la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, teniendo como objeto de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando así el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público, en este caso habiendo hincapié a los municipios; no obstante, esta ley exceptúa esta contratación en su artículo 3.2., el cual prescribe contratar bajo esta modalidad cuando es de carácter urgente y temporal.

Sin embargo, así como nos mencionó Pari (2023), en su artículo, referida a la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado en Arequipa, mediante la cual se contrató bajo la modalidad de locación, a tres funcionarios y dos servidoras públicas, según alertó la Contraloría General de la República, es importante precisar lo cuestionable

que es contratar mediante locación, puesto que, está prohibida por la Ley 31298 antes mencionada, norma que está vigente desde el 21 de julio de 2021, la cual implicaría sanción por responsabilidad penal, civil y administrativa, por infringir el lapso que no puede exceder de 06 meses calendarios continuos, no obstante, dichas personas fueron contratadas en sus cargos de manera permanente.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Canessa (2022) nos mencionó que en el sector público, en este caso haciendo referencia a los gobiernos locales, mayormente las personas o funcionarios quienes son encargados de contratar locadores, desconocen dichas normativas como los diferentes regímenes laborales, y a la vez, no se encuentran orientados, es por ello, que al ver la manera más rápida optan por contratar mediante locación, para que de este modo puedan pagar favores políticos.

Por ello, la Contraloría (2023), hizo mención que, para ocupar puestos de carácter permanente, deben ser integrados mediante concurso público, bajo sustento como se indica en el DS 005-90 del Reglamento de la Carrera Administrativa, por su parte, Vílchez (2018) señaló que, ello no significa que el Estado no pueda contratar mediante este contrato, sino que, este contrato debe justificarse como un contrato de servicio necesario y debidamente acreditado, como es la contratación de servidores externos, sin embargo, ante la realidad de los hechos, no se respeta lo ordenado mediante dichas normas. (p. 70.)

En consecuencia, como menciona Ciudad (2021), todo ello se ajusta al principio de primacía de la realidad, esto quiere decir, que en estos casos de discrepancia donde el locador se ve vulnerado prima lo que ocurre en la práctica o en la realidad de los hechos, que lo que está establecido o materializado en el contrato, a fin de proteger la veracidad y la autenticidad de las relaciones y situaciones reales, otorgándoles mayor importancia que lo que pueda estar plasmados en documentos escritos.

Por su parte, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (2021), precisó que, a pesar de la normatividad existente del contrato de locación, se viene inaplicando sistemáticamente bajo este marco legal a los trabajadores del Estado, en este caso haciendo hincapié en el campo de los Gobiernos Locales; y, que lo que sucede en la

realidad, es que se viene actuando en reversa a lo que estipulan las diferentes normas como son, la Ley SERVIR N°30057, o las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N°1057, como se mencionó anteriormente.

Haciendo mención, a la siguiente categoría, Palomino (2021), quien citó a su autor mexicano Montalvo; mencionó que, **la igualdad en materia laboral** es la capacidad que tiene toda persona para poder ejercer sus derechos y contraer obligaciones con ciertas limitaciones que dispone la ley; a consecuencia de ello, la igualdad laboral es entendiendo como aquellas prácticas donde existen las mismas condiciones laborales, tanto como para hombre y mujer, sin distinción alguna, dejando de lado las diferencias de origen, sexo, raza, ideología, etc. Además, refirió que, la igualdad en el trabajo se subdivide en tres modalidades, igualdad de oportunidad, igualdad de pago e igualdad de trato y no discriminación.

Respecto al principio de igualdad de trato y no discriminación en materia laboral, Montoya (2019), precisó que, ésta se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley, pues este principio asegura en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades en el ambiente laboral, es decir el acceso al empleo y de tratamiento. Así mismo, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, esto quiere decir sin tomar en cuenta los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate. Mediante este principio restringe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa, frente al trabajador o trabajadores que se encuentran en la misma situación.

Por su parte, Maquera (2021) refirió que, el principio de igualdad de oportunidades en el contexto social, cultural y económico, exige el reconocimiento de atribución del patrimonio jurídico de una persona para consignar el trato igualitario, mediante el cual el Estado exige esta medida para poder erradicar la exclusión social; sin embargo, frente a los hechos actuales se evidencia situación distinta al convocar personal con experiencia para que sean incluidos en planilla.

Así como, también se encuentra consagrado el principio de igualdad de oportunidades, en la Ley SERVIR N°30057, mediante el cual muestra de que se quiere erradicar la diferenciación entre empleados, sin embargo, en la actualidad se ve ultrajado bajo ciertos regímenes laborales cometiendo un cierto grado de discriminación, la cual no se respeta la mencionada ley por los gobiernos locales hasta la fecha, así como también, se le vulnera al locador por encontrarse en una relación laboral, lo cual no se le incluye en planilla y se le priva de ciertos beneficios sociales que le corresponderían por ley.

Respecto a la igualdad de pago, Gamonal & Guidi (2020), hizo referencia que, para un mismo trabajo es correspondiente a un salario igualitario sin discriminación alguna como hemos mencionado anteriormente; si bien, teniendo en cuenta el principio de primacía de la realidad, ello se ve reflejado en el personal que demanda además el reconocimiento de una relación laboral también una homologación, puesto que, un contrato de locación solo recibe una retribución ya sea económica o material, mientras que, la persona que trabaja mediante contrato laboral recibe una remuneración mediante la cual constituye además de su jornada básica, recibe como beneficio otros pagos atribuibles como es el costo de vida, movilidad y refrigerio, horas extras, entre otros.

En consecuencia, en este caso se les vulnera este principio, puesto que, si representa un desempeño de trabajo idéntico y bajo las mismas condiciones haciendo referencia a la misma cantidad de horas, correspondería a un pago igualitario bajo la premisa de desnaturalizar su contrato por existir una relación laboral.

Finalmente, Palomino (2021), hizo mención que, principalmente el principio de igualdad de trato, es correspondiente a un derecho primordial que debe favorecer al trabajador o servidor, sino también en todo ámbito, haciendo referencia que en el campo laboral debe existir un trato igualitario a los trabajadores que se encuentran o realizan las mismas funciones y se encuentran en las mismas condiciones, dicho esto al no recibir el mismo trato estarían frente a un acto discriminatorio o trato desigual.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación, fue de tipo básica, descriptiva, cualitativa y de campo, transeccional o transversal con diseño no experimental, asimismo, se usó el método de la teoría fundamentada y estudio de casos.

La **investigación básica** como indica Cabezas, Andrade y Torres (2018), hace referencia que, este tipo es de investigación pura, puesto que, es dogmática y teórica, mediante la cual tiene una característica particular como es el origen de un marco teórico, teniendo como objetivo incrementar una cognición investigadora. Asimismo, fue una investigación **analítica descriptiva**, puesto que, se hizo un análisis de doctrina y normas jurídicas, así como precisó Rojas (2019), que si bien, este diseño se examina y advierte, la cual permitió interrogar y reconocer, donde reseña la manifestación sin encajar cambios donde exhibe cognición de la existencia tal como se muestra en una ubicación de ámbito y duración. Esto quiere decir, que el propósito de esta investigación de tesis, fue la descripción de nuestro objeto de estudio, basándose en la detección de las características específicas y recolectar información sobre la variable de una manera conjunta e independiente, para finalmente llegar al análisis.

En relación a lo señalado, así como refirió Yuni (2020), el **enfoque cualitativo** se emplea información de tipo discursivo, esto quiere decir que esta información se extrajo de textos, narraciones, datos, bibliografías, entre otros; que permitió de alguna manera la deducción de datos, la cual tuvo como función la extracción de significados de los textos, mediante el cual permitió identificar el material, unidades de significado relevantes para el estudio. (p.107).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La categorización se configura como un aspecto importante dentro de una investigación de enfoque cualitativo, en vista de que, permitió obtener un análisis exhaustivo, así como, una interpretación eficiente de los datos conseguidos.

Como bien señala García Y Sánchez (2020), quien definió a la categoría, como las propiedades que permiten definir y describir, y, además, que van a influir en el proceso de la presente investigación. (p.162)

Por lo expuesto, la primera categoría de la investigación de tesis, a realizarse es: “Inaplicación de normas de contratación de locación de servicios”, la cual se subdividirá en cuatro subcategorías: características jurídicas de contrato de locación a un contrato laboral, casos, normatividad, y sanciones.

Como segunda categoría se tiene: “Principio a la igualdad laboral”, la cual se subdividirá en tres subcategorías: igualdad de oportunidades, igualdad de pago e igualdad de trato.

Las categorías y subcategorías las encontramos en la matriz de categorización. (*ver anexo 1*).

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación de tesis, tuvo como escenario de estudio, la revisión de expedientes de los Gobiernos Locales, donde se muestra la mayoría de casos, respecto a la problemática antes mencionada, evidenciando en su contexto una realidad problemática jurídica, para la cual se brindó un análisis exhaustivo y recomendaciones a profundidad.

3.4. Participantes

Respecto a los participantes de la presente investigación a realizarse, se entrevistó a 08 procuradores públicos de algunos Gobiernos Locales, los cuales tienen experiencia y especialidad en el tema y la problemática, como de, Huanchaco, Laredo, Víctor Larco, Porvenir, Florencia de Mora, Esperanza, Moche y Trujillo. Por otro lado, se obtuvo un análisis documental, mediante el cual se abordó casos o sentencias, que se viene inaplicando las normas de locación de servicios, como hecho fáctico la desnaturalización, vulnerando el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que fueron empleadas en la presente investigación, fue de **análisis documental**, conforme a lo que manifestó Hernandez & Duana (2020), ello consiste en, aquel proceso intelectual que, mediante ello permitió describir y sistematizar ciertos documentos según el objetivo de la presente tesis que se decidió investigar; y la **entrevista**, que tuvo como finalidad obtener información valiosa a personas que tienen conocimiento y son expertas en el tema a investigar.

Por otro lado, se utilizó como instrumento, el **cuestionario de preguntas**, como también la **guía de análisis documentaria**, mediante los cuales se tomó en cuenta la unidad de análisis, categorías, subcategorías, que obtuvo posteriormente una discusión y resultados, como corresponde al desarrollo de la presente investigación de tesis.

3.6. Procedimiento

El procedimiento de esta investigación, se inició buscando una realidad problemática jurídica actual, así como precisó Dáher , Panunzio y Hernández (2018), aludiendo que, este ítem consiste en el proceso que tendrá nuestra investigación mediante el cual se obtuvo la información recopilada; mediante ello, podemos destacar que consistió en hacer una revisión bibliográfica amplia con la finalidad de enriquecer nuestras bases teóricas con conceptos y bases estructurales recopilando información de libros, artículos científicos, tesis, revistas científicas y documentos de revistas indexadas y de MyLoft que nos proporcionó la Universidad Cesar Vallejo para mayor amplitud de nuestros conocimiento, el cual contribuyó y aportó al desarrollo complementario de ésta investigación final.

A consecuencia de ello, se elaboró un análisis documental, en el cual se analizó diferentes casos contenidos en sentencias de primera y segunda instancia, así como también, se entrevistó a 08 procuradores públicos, especialistas en el tema de investigación, mediante el cual se utilizó un cuestionario y entrevista; por lo que, los datos obtenidos se plasmaron en los resultados y análisis respectivos.

Por su parte, posteriormente como mencionó Espriella & Gómez (2020), fue necesario la elaboración de tablas para la presentación de los datos cualitativos obtenidos, el cual se encuentra en anexos, los cuales fueron analizados en el acápite de resultados, así como posteriormente en la discusión, siendo limitado exclusivamente al objeto de estudio.

Finalmente, se culminó con las conclusiones y recomendaciones, como lo amerita según la guía del desarrollo de la investigación de tesis.

3.7. Rigor científico

Los datos que se obtuvieron a lo largo de esta investigación, que es cualitativa, fueron utilizados de manera válida y confiable. Además, es importante señalar que, del tratamiento de los citados datos, se elaboraron las bases conceptuales y teóricas, que ampliaron el conocimiento existente sobre el objeto de estudio empleando la dependencia, asimismo, se tomó en cuenta la categorización y posteriormente un análisis, mediante el cual se emplea credibilidad ante lo citado.

3.8. Método de análisis de datos

En la presente investigación, se presentó un recaudo de la información, la cual fue objeto de estudio, siendo analizados e interpretados, teniendo en cuenta las categorías y subcategorías, a través de los siguientes modelos de análisis de información: (i) **Método hermenéutico**, en el cual Zambrana (2020) mencionó que, este método permite describir, estudiar y desarrollar la información significativa de manera cuidadosa y detallada interpretando los criterios o puntos de vista de los entrevistados, así como se recurrió a doctrina, tesis y artículos científicos con la finalidad de modelar la investigación, el (ii) **Método inductivo**, así como indicó Vega & Barrantes (2022), el cual es un método importante y esencial mediante el cual se recabo y recopiló información sobre el objeto de estudio, que tuvo como finalidad la elaboración de las conclusiones del tema de manera clara y concisa, así como también, el (iii) **Método interpretativo**, mediante el cual se analizó algunos documentos jurídicos, para interpretar la diferencia entre un contrato civil y el contrato laboral, teniendo en cuenta siempre la interpretación de categorías correspondientes abarcando una argumentación jurídica.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación cumple con las expectativas de la Universidad Cesar Vallejo y los requisitos establecidos, sustentándose en las técnicas e instrumentos, donde se respetó el derecho al autor citando en todos los textos y documentos consultados, de acuerdo al **estilo APA séptima edición**.

Finalmente, es imprescindible mencionar, que existe confiabilidad y veracidad en esta investigación materia de estudio donde se recopiló de fuentes indexadas confiables, tomando en cuenta el porcentaje de **turnitin menor a 15%** que se verá reflejado posteriormente en los anexos de la presente investigación. Ver anexos 3,4 y 5

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Dentro de este ítem de resultados, el presente trabajo de investigación, vino cumpliendo con ciertos instrumentos de recolección de datos cualitativos, los cuales mencionamos anteriormente en la parte metodológica, que viene siendo a) la guía de análisis documental y, b) la guía de entrevista, mediante la cual abordaremos los datos obtenidos en un esquema de tablas, para los tres objetivos con la finalidad demostrar la constatación del objetivo general.

En relación, al **objetivo específico N°01: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales**

Cabe resaltar que, para el siguiente objetivo se realizó como análisis documental a algunos casos de los Gobiernos locales, de los últimos tres años; así como también la entrevista a algunos procuradores municipales.

Se obtuvo como resultados obtenidos de algunos casos, que darán razón al **análisis documental**, en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Casos sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios en los gobiernos locales

N°	Expediente	Fundamentos principales	Criterios jurisprudenciales	Análisis e interpretación
1	4436-2022 Res. Judicial N° TRES 19.05.23	Se alega que el demandante prestó servicios a la demandada desde 01.10.20 hasta 30.11.22 a través de contrato de locación, encubriendo una relación laboral por la existencia de subordinación, en relación a principio de primacía de la realidad solicita se le reconozcan sus beneficios sociales, reintegro de remuneraciones, reposición por despido nulo.	Por haber realizado labores de naturaleza permanente es que se reconoció en calidad de trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del DL N°728, en los hechos se evidencia la existencia de la subordinación, por establecer la municipalidad el lugar y horario, estando bajo supervisión, reportando y registrando hora de salida y retorno. Regulado por ley 27972, LOM.	En consecuencia, por la existencia de un vínculo laboral, al demandante se le incorporó a planilla, y se le reincorporó a su puesto sujeto al DL 728, puesto que, en relación al principio de igualdad todos los trabajadores con condición de obreros, se les deben ser tratados de igual modo incluyéndoles a planilla y otorgándole como tal sus derechos y el pago de beneficios sociales correspondientes.
2	1252-2022	Sostiene que la demandada le ha venido cancelando una remuneración inferior	Es considerado, que para determinar si existe homologación, se debe	En este caso, para que exista una comparación se pueda determinar la homologación de

Res. Judicial N° CINCO 22.07.22	a la de otros trabajadores que realizan similares funciones, vulnerándoles su principio de igualdad laboral, puesto que, debería incorporársele en planillas al DL 728, sin embargo, fue contratado hasta la actualidad mediante locación, desde 2017 al 2022.	constatar si entre ambos trabajadores se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo o de pago, según el art 23 de la NLPT, deberá acreditar elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable.	remuneraciones, es necesario tener en cuenta la igualdad de pago entre ambos trabajadores de una manera proporcional teniendo en cuenta elementos suficientes donde constaten justificaciones objetivas y razonables.
3 267-2022 Res. Judicial N° CINCO 19.10.22	Se alega el demandante se encontró prestando servicios bajo el contrato de locación de servicios dentro del periodo de febrero 2020 hasta noviembre de 2021, mediante subordinación, el cual solicita el reconocimiento de régimen laboral privado, así como, pago de costo de vida, refrigerio y	Se concurrió con los tres elementos de la relación laboral, y además teniendo en cuenta la doctrina y jurisprudencia el cual considera los indicios de laboralidad, la cual es la incorporación del contratado a la estructura organizativa del contratante, horario y jornada de trabajo,	Para considerar en este caso, que el contrato de locación se está desnaturalizando, se debe tener en cuenta, los tres elementos jurídicos de la relación laboral, la cual es, la prestación de servicios, la remuneración y sobre todo teniendo en cuenta el último requisito que es la

		movilidad, escolaridad, lugar de trabajo, exclusividad, subordinación, el cual consta en gratificaciones, remuneración provisión de herramientas de el presente caso a través de de feriados laborados, entre trabajo, retribución fija y fotos ejerciendo otros mandatos otros. periódica, además la que no le pertenecía hacer al imposibilidad de rechazar demandante, como la fijación de encargos. encargos. horarios impartidos a través del demandado.		
4	739-2023 Res. Judicial N° CINCO 28.09.23	Se alega que el demandante tuvo una relación laboral encubierta en un contrato de locación, dentro del periodo de 17.08.22 hasta 10.01.23, mediante el cual se tiene como pretensión la reposición de empleo por existir un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por despido incausado.	Como en el anterior expediente, el Juzgado, considera los mismos criterios y elementos de la relación laboral, en el cual se tiene en cuenta la aplicación de la presunción de laboralidad de Art.23.2 de la NLPT, así como el Art. 4 LPCL.	En consecuencia, para poder considerar la presunción de manera efectiva debe haber suficientes elementos de prueba, como fueron, los recibos por honorarios profesionales, ordines de servicio, fotografías y demás; en el cual se evidencia los tres elementos laborales sobre todo la subordinación que existió en aquel periodo.
5	4441-2022 Res. Judicial N° CUATRO	El demandante, demanda desnaturalización de contrato de locación de servicios, desde 18.02.19 hasta 31.01.23,	Reconoce el vínculo laboral entre el demandante y demandado, teniendo en cuenta la Ley 27972, ley	En el presente caso, como en los anteriores se tiene en cuenta el vínculo de empleador y trabajador, la existencia de la

	18.04.23	solicitando que se le incorpore a planilla de obrero, y se otorgue sus beneficios sociales correspondientes, así como, pago de CTS, gratificaciones, bonificaciones extraordinarias, entre otros.	Orgánica de las Municipalidades, consagrado en su artículo 37, el cual dispone que los obreros deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	de las subordinación, así como la normativa de los obreros, reconociéndose los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen que les corresponde.
6	4643-2022 Res. Judicial N° DOS 10.05.23	La accionante alega que su contrato de locación empezó desde 02.01.20 hasta 13.10.22, el cual se encuentra desnaturalizado porque se encubrió la relación laboral, y que lo que viene desarrollando son propias de un obrero por ello se le debe incluir a planillas amparándose por el art. 37 de la LOM.	El recurrente califica como obrero municipal, por haber realizado labores operativas o manuales a diferencia de un empleado público quien realiza trabajo de intelectual o de oficina, en tanto se le debe reconocer sus derechos y beneficios inherentes a dicho régimen correspondiente.	En el presente caso, se evidencia la relación laboral entre el trabajador y empleador, mediante el cual se le debe reponer al demandante en su puesto de trabajo incorporándolo a planilla, además de realizar el pago por sus beneficios sociales, honorarios profesionales, e intereses legales al culminar el proceso.
7	119-2023 Res. Judicial N° TRES	El recurrente que ingresó a trabajar desde 01.09.21 hasta 02.01.23, en tramos contratado por locación y además	Se toma en cuenta, los tres elementos de la desnaturalización, el cual hacemos referencia a la	Para evidenciar que estamos frente a una desnaturalización debe evidenciarse los tres elementos, en los medios de

26.07.23	mediante contrato CAS, alega que ha realizado actividades de naturaleza permanente, así como reposición, indemnización, honorarios e intereses legales.	existencia de la prestación de servicios personal y voluntaria, la dependencia, y la remuneración o salario que percibe como relación laboral, Ley 4° del TUO LPCL.	prueba además debe constatar las ordines de servicio, recibos por honorarios, informe de actividades, según el art 4 del DS N°003-97- TR LPCL.
8 086-2023 Res. Judicial N° SEIS 31.08.23	El demandante estuvo prestando sus servicios desde el año 2001 hasta noviembre de 2022, mediante el cual se observa que entre las partes procesales existió un vínculo de trabajo de condición indeterminada, al haberse comprobado la existencia de los servicios prestados por el actor remunerados y subordinados a la demandada.	El Juzgado toma en cuenta los tres elementos de un contrato laboral, remarcando la existencia de la subordinación entre el empleador y trabajador, además tiene en cuenta la reincorporación del demandante al área donde se encontraba prestando sus servicios e incorporando a planilla bajo el régimen DL 728, finalmente toma en cuenta las actividades realizadas y el tiempo, con un trabajador comparativo, favoreciéndole la homologación.	Para tener en cuenta la desnaturalización de contrato del periodo que estuvo prestando servicios el demandante, es necesario constatar los tres elementos de la relación laboral, el cual se tiene en cuenta mediante los anexos que presenta la parte favorecida, el cual constato a través de sus asistencias que firmaba, fotos de las diferentes labores que hacía y memorandos que se le imponía mandatos extra.

INTERPRETACIÓN

Se ha evidenciado que, a pesar de las normatividades existentes, aún se sigue contratando locadores, los cuales se ven reflejados en los diferentes expedientes que fueron encontrados, los dos últimos años, como son: N°267-2022, N°086-2023, N°119-2023, N°739-2023, donde se encontró diferentes criterios jurisprudenciales donde se señala cuando llega a desnaturalizarse la locación: a) Por la existencia de una relación laboral, b) acreditar los tres elementos de contrato de trabajo, los cuales constan en prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, c) identificar los ciertos indicios o rasgos de laboralidad, y finalmente d) se tiene en cuenta la infracción normativa art.4 de TUO DL 728, así como el art. 4 de LPCL. Por su parte, se evidencia en los Expedientes N°1252-2022, N°086-2023, N°4643-2022, N°4441-2022, que, frente a la realidad de los hechos conlleva a que cada demandante se le reconozca el vínculo laboral, como también en algunos casos se les reincorpore donde laboraban, y se les incorpore al régimen correspondiente, donde se ve vulnerado el principio de igualdad laboral, reflejado en algunos trabajadores comparativos por reintegro de homologación; afectando además, una vulneración en cuanto al pago que debe percibir como trabajador, reconociéndole así ciertos beneficios sociales como es la de CTS, vacaciones, costo de vida, refrigerio y movilidad, gratificaciones, etc., así como, pago por concepto de honorarios profesionales, pago al CALL, e incluso pago de intereses legales al culminar el proceso.

—
Fuente: Elaboración propia de la investigadora

Así como también, se realizó **cuestionario de entrevista**, los cuales fueron plasmados en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Características jurídicas del contrato de locación y contrato laboral.

PREGUNTA N° 01: ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.	
PARTICIPANTES: Procuradores Municipales	
E - N°1 Huanchaco	El contrato laboral tiene tres elementos, la cual consta la prestación de servicios, remuneración, y subordinación (existe un horario que cumplir); lo que diferencia de un contrato de locación que es la independencia u autonomía, y además este solo recibe una retribución económica.
E - N°2 Porvenir	La característica principal que diferencia un contrato de locación de servicio de un contrato laboral, es que en el contrato laboral existe un elemento llamado subordinación, mientras que en el contrato de locación de servicios no existe la subordinación.
E - N°3 Laredo	La característica jurídica que va diferenciar al contrato de locación del contrato laboral, es el elemento llamado subordinación, mientras que el locador de servicio no está sujeto a supervisión inmediata ni subordinación.
E - N°4 Florencia de mora	La característica principal que las diferencia, es la subordinación y la prestación personal del servicio, pues mientras que en el contrato de locación de servicios el locador se obliga a prestar servicios al comitente, sin mediar subordinación y sin que sea obligatorio que el servicio sea

	realizado por él mismo, en un contrato de trabajo, existe la subordinación del trabajador respecto a su empleador, así como que éste mismo trabajador debe ser quien desempeñe tal labor.
E - N°5 Esperanza	El contrato de locación es netamente civil, se rigen por las normas del código civil; mientras que un contrato laboral entiéndase que, existen los tres elementos de la relación de trabajo, existe una relación de trabajador y empleador, y genera ciertas obligaciones, en este caso por parte del empleador hacia el trabajador como el pago de los beneficios sociales correspondientes.
E - N°6 Trujillo	El contrato de locación, el locador cumple la labor de actividades no en la entidad, pues no esta sujeto a subordinación, marcar horario, etc, lo que, si sucede en el contrato típico de trabajo, además el locador no recibe CTS, ni gratificaciones.
E - N°7 Moche	Las características de contrato de locación consisten en que, es de naturaleza civil, no existe subordinación con el empleador, no es incluido en planilla ni recibe beneficios y no genera derechos laborales; a diferencia de un contrato laboral que, existe subordinación, inclusión en planilla y recibe beneficios, está sujeto a condiciones del empleador y genera derechos laborales.
E – N°8 Víctor Larco	Las características jurídicas que diferencian a ambos contratos, es que en el de locación la persona que presta sus servicios es independiente y autónomo, este cumple con el servicio que se le designa en el tiempo y momento que crea conveniente, sin embargo, en un contrato laboral existe una subordinación y dependencia, esto quiere decir que, se rige a un turno, días y horas que le impone el empleador, así como actividades adicionales que sean necesarios para su centro de trabajo.

INTERPRETACIÓN Los 08 procuradores municipales, quienes son especialistas en el tema, coinciden que, las características jurídicas que diferencia a ambos contratos constan de tres requisitos, si bien, el contrato de locación es de naturaleza civil en el cual existen dos partes el contratado y contratista, sus requisitos son, la prestación de servicios de manera temporal, autonomía o independencia, y que, recibe únicamente una retribución u honorario; mientras que, en el contrato laboral, existe la prestación personal de servicio, una subordinación entre el empleador hacia el trabajador, y finalmente una remuneración en el cual el trabajador se debe incluir en planilla, el cual le va permitir percibir ciertos beneficios conforme a ley, según al régimen que le corresponda.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 3.

Desnaturalización de contrato de locación en los Gobiernos Locales.

PREGUNTA N° 02: ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los gobiernos locales?

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	Se desnaturaliza cuando en el fondo se cumple con el contrato de trabajo, y que de forma encubierta se contrata mediante locación, considerándose en realidad un fraude frente al contrato de trabajo.
E - N°2	Considera que el común determinador que se puede apreciar en los casos de desnaturalización, es el hecho que los gobiernos locales suelen contratar locadores para que realicen actividades de naturaleza permanente, es por ello que, se desnaturaliza el contrato civil, haciendo prevalecer en la vía judicial el principio de primacía de la realidad.
E - N°3	Generalmente en los gobiernos locales se estila pagar favores políticos, es ahí donde no tienen la mejor idea que contratar locadores en puestos de trabajo de naturaleza permanente, ya que de esta forma pagan sus favores, y es la forma más rápida de poder contratar. Sin embargo, no tienen en consideración que este contrato se desnaturaliza y en vía judicial invocando el principio de primacía de la realidad, logran obtener que sean contratados en su verdadero régimen laboral.
E - N°4	Cuando se acredita la existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad, esto es, la preexistencia de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

E - N°5	Se desnaturaliza de la siguiente manera, al ser una relación laboral encubierta, lo que ocurre en la realidad de los hechos es una relación de trabajo cuando el contrato de locación ya tiene los elementos de la relación laboral, como es la subordinación por ejemplo el empleador empieza a dar órdenes, lo fiscaliza lo sanciona, deja de ser una relación civil para convertirse en una relación laboral.
E - N°6	Se llega a desnaturalizar cuando no se establece un plazo determinado, siendo que la ausencia de plazo o la existencia de plazo desparcial, injusta que los servicios del locador son actividades permanentes de la municipalidad.
E - N°7	Cuando se contrata a personal que realiza labores tales como limpieza y vigilancia. Siendo que, la jurisprudencia ha determinado que estas labores corresponden únicamente a una contratación de naturaleza laboral.
E - N°8	El contrato de locación, se llega a desnaturalizar cuando se llega a probar los requisitos de una relación laboral, como es el de prestación personal de servicio, remuneración y subordinación.
INTERPRETACIÓN	Los 08 entrevistados, consideran que el contrato de locación se llega a desnaturalizar cuando se acredita la existencia de los tres requisitos de la relación laboral, los cuales constan de la prestación personal de servicio de manera permanente, la remuneración y sobre todo cuando existe una subordinación en el cual el empleador le da ordenes al trabajador imponiéndole a cumplir diferentes actividades, acatándose a un turno, u horario; sin embargo, los entrevistados 3 y 7, consideran que, este contrato se ve desnaturalizado al contratar personal en labores de limpieza y vigilancia, a consecuencia de las malas decisiones políticas, al querer contratar de manera más rápida a los sujetos que les apoyaron en puestos de trabajo de manera permanente.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 4.

Casos de desnaturalización de contrato de locación en los últimos 3 años.

PREGUNTA N° 03: ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿cuáles?

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	Si, muchos, la mayor parte de procesos son de este tipo, como podemos evidenciar en los últimos expedientes Judiciales: Exp. N°739-2023, N°921-2023, N°384-2023, N°740-2023, N°2330-2023, entre otros.
E - N°2	Si, la gran mayoría son demandas laborales por desnaturalización, por ejemplo. Exp. Judicial N°652-2023 , N°119-2023, N°031-2023, N°112-2023, N°282-2023, etc.
E - N°3	Si, por ejemplo, los siguientes expedientes judiciales: Exp. N°5669-2022, N°4138-2021, N°4643-2022, N°5309-2021, y demás.
E - N°4	Sí, por ejemplo: el caso de contratación de locadores para que se desempeñen labores como obreros: choferes, vigilantes y de limpieza pública, que debido a la naturaleza de sus actividades estas al ser permanentes tienen de por sí naturaleza laboral.
E - N°5	Claro que sí, en estos últimos tres años aproximadamente habrán sido cerca de 250 procesos, mediante los cuales los contratos de locación se han visto desnaturalizados por ende revisten en la realidad una relación de trabajo.
E - N°6	Si, la gran mayoría de estos casos son de personas que laboran de limpieza o vigilancia, correspondientes a labor de obrero régimen 728. Exp. Judicial N°1258-2021, N°568-2022 y 1336-2022.

E - N°7	Si, muchos, por ejemplo: Exp. N°291-2020-0-1601-JR-LA-09, N°728-2021-0-1601-JR-LA-02
E - N°8	Si conozco muchos, aproximadamente son más de 600 procesos por desnaturalización, como, por ejemplo: Exp. N°2536-2021, N°2356-2022, N°126-2022.
INTERPRETACIÓN	Los 08 procuradores especialistas en el tema, han señalado que efectivamente se les ha notificado diferentes demandas de desnaturalización en el cual piden como pretensión el reconocimiento del vínculo laboral, en el cual se brindó diferentes expedientes; no obstante, el especialista N°4, nos especifica que, estos casos mayormente son demandados por el personal que desempeña la labor de obrero, como es el de, chofer, limpieza y vigilantes, los cuales realizan un trabajo de manera permanente; por su parte, los especialistas 5 y 8, responden además, que de cada 100 casos, 90 son sobre desnaturalización de contrato de locación.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 5.

Contratos bajo la modalidad de contrato de locación en los Gobiernos locales.

PREGUNTA N° 04: ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿por qué?

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	No, considero que el ingreso debe cumplir los parámetros de la Ley pública y la Ley de Presupuesto, puesto que, además perjudica a la entidad con la gran cantidad de procesos judiciales que se nos presentan, no solo por la carga procesal que acarrea, sino porque existe un perjuicio hacia la municipalidad.
E - N°2	Si, porque la normatividad civil lo permite y si nos regimos a lo que establece la Ley 31298, existe una excepcionalidad para dicha contratación.
E - N°3	Considero que sí, esto debido a la normatividad civil vigente lo permite, si bien es cierto, existe una ley que lo prohíbe dicha contratación, también lo es, que en esta ley se ha establecido una excepcionalidad.
E - N°4	Sí, mientras cumpla con los requisitos y formalidades reguladas en la Ley de Contrataciones del Estado. Sin embargo, desde la perspectiva de la Defensa Jurídica del Estado, considero que la locación de servicios aplicable para el Sector Público, debería tener un nuevo enfoque, considerando la realidad del Estado que muchas veces tergiversa la finalidad de esta figura civil de contratación para satisfacer necesidades de índole laboral

E - N°5	Si, siempre y cuando se den dentro de los parámetros civiles, y no se desnaturalicen, debe respetarse y enmarcarse dentro de la misma, es decir que no se desnaturalicen creando contingencias laborales, no debiéndose encubrirse dentro de un contrato laboral.
E - N°6	Si se debe contratar, pero estrictamente para labor exceptual o temporal por necesidad del servicio.
E - N°7	Si, ya que se necesita en ciertas áreas y por determinando tiempo personal que se encargue de asesoría externa en diferentes ámbitos como abogados, especialistas, auditores, entre otros, que no amerita una contratación laboral.
E - N°8	Considero que sí, pero debe haber un mayor control para que este contrato no se desnaturalice, se debe contratar de carácter urgente y temporal según señala la ley, y como bien lo indica no superar los seis meses.
INTERPRETACIÓN	Los entrevistados 2,3,4,5,6,7 y 8, consideran que los Gobiernos locales puedan seguir contratando bajo la modalidad de locación, sin embargo, mencionan que, se deben existir parámetros y un riguroso control, cumpliendo los requisitos y la excepcionalidad que dispone la ley, debiendo constar que es de carácter urgente y temporal, como es la contratación de personal externo como de abogados u especialistas. No obstante, el entrevistado 1, considera que ya no se debe contratar locadores, puesto que, perjudica a la entidad con la cantidad de procesos judiciales, lo cual conlleva a un perjuicio económico.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

RESULTADO DEL OBJETIVO N° 01

Hasta la actualidad, a pesar de las diferentes normativas, se ve reflejado en diferentes expedientes la desnaturalización de contrato de locación, esto debido a que, los demandantes llegan a probar el vínculo laboral, mediante los requisitos o elementos del contrato laboral, como es el de, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, ya que, en un contrato de locación es característico por su independencia y autonomía; así como probar los rasgos de laboralidad; por su parte, se considera que este contrato debe ser utilizado en los gobiernos locales, cumpliendo con un cierto control característico como es el de, carácter urgente y temporal, no excediendo los seis meses que se dispone por ley, de esta manera se evitaría la desnaturalización de contrato en los municipios.

Respecto, al **objetivo específico N° 02**: *Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales*

Según los resultados obtenidos, el cual se aplicaron mediante **cuestionario de entrevista**, tenemos las siguientes tablas:

Tabla 6.

Vulneración del principio de igualdad laboral.

PREGUNTA N° 05: ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los gobiernos locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	Sí, porque el locador no tiene ningún beneficio social, es decir, compensación por tiempo de servicios, escolaridad, gratificaciones, costo de vida, entre otros; ni tampoco pensión a futuro, es ahí donde se vulnera el principio de igualdad en estos casos.
E - N°2	De alguna manera si se vulneraría el principio de igualdad, ya que, como locador, el empleador no está obligado a pagar beneficios laborales, sin embargo, por el principio de primacía de la realidad se sabe que si les correspondería. Y ante una acción judicial en la que se peticione desnaturalización y pago de beneficios sociales, esta será amparada en el órgano jurisdiccional.
E - N°3	Si, esto debido a que una persona que ha sido contratada bajo la modalidad de locación de servicio no tiene derecho a beneficio laboral alguno, afectándose este principio, ya que, incluso en muchos casos cumplen con las mismas funciones que otra persona contratada bajo la modalidad del DL 728.
E - N°4	Sí, debido a que en la realidad a algunos locadores se les encarga el desempeño de actividades de naturaleza permanente denotando rasgos de subordinación, lo cual configura una desigualdad de condiciones frente al personal que se encuentra contratado bajo los regímenes laborales regulados en nuestro país.
E - N°5	En efecto, si existiría una vulneración toda vez que las entidades públicas en el afán de cumplir con las distintas metas u objetivos de cada área contrate locadores, implicando en si a este como trabajador se le desconozcan ciertos beneficios laborales, así estaría vulnerando el principio de igualdad laboral.

E - N°6	Claro, pues no se le reconoce las horas extras, acuerdo a los beneficios de seguridad social, así como en un contrato laboral. Todo esto resulta desproporcional e inigualitario con los trabajadores que tienen ese vínculo laboral.
E - N°7	No, porque depende mucho de la naturaleza de las labores a realizar de cada locador para laborar sin son o no propias de un contrato laboral, cuando se demuestra los requisitos de una relación laboral efectivamente si se vulneraría este principio.
E - N°8	En efecto si, porque con lo que respecta al principio de primacía de la realidad, al comprobar frente a los hechos, este contrato es encubierto por una relación laboral, la cual vulnera el principio de igualdad laboral, puesto que, a ambos contratistas existe un trato diferencial, así como en cuanto en su pago u honorarios que perciben.
INTERPRETACIÓN	Los 08 entrevistados, especialistas en la materia, consideran que, al contratar locadores, promueve la vulneración del principio de igualdad laboral en muchos aspectos, como es en el trato, puesto que frente al principio de primacía de la realidad, un trabajador se le incluye a planillas mientras que a un contratista solo se le brinda una retribución, además de ello, al trabajador goza de ciertos beneficios sociales según al régimen que pertenezca, lo cual a un locador no se le atribuye más que solo únicamente un pago por el servicio que presta.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas.

Tabla 7.

Afectación del derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato.

PREGUNTA N° 06: ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

PARTICIPANTES: PROCURADORES MUNICIPALES

- | | |
|-----------------|--|
| E - N°01 | Si, porque el locador solo tiene a un superior que le indica la labor que va realizar, pero no tiene un registro, simplemente tiene un cuaderno informal que no es oficial; es ahí donde se genera la desigualdad ante un trabajador comparativo, que por lo contrario si existe un biométrico donde registra sus asistencias, existe un control más riguroso. |
| E - N°2 | Las personas que son contratadas mediante locación de servicios por tratarse de un contrato netamente civil, no le genera derechos laborales alguno, por ejemplo, a gozar de un seguro, a gratificaciones, a vacaciones, etc; pues ahí de esta manera se estaría afectando su derecho a la igualdad de oportunidad y trato. |
| E - N°3 | Considero que sí, se le afecta la igualdad de oportunidad y trato, ya que, contratar a un locador no se le estaría atribuyendo lo que le favorece a un trabajador quien está en planilla, como, por ejemplo, a contar con vacaciones, gratificaciones en julio y diciembre, etc. |
-

E - N°4	Sí, por el hecho de que, al existir subordinación, dicha relación pasa a ser de naturaleza laboral, lo que implica el reconocimiento de beneficios sociales y estabilidad laboral, a lo cual no tienen acceso los que son contratados como locadores de servicios
E - N°5	Si es una vulneración a estos derechos, porque estos contratos de locación en la realidad revisten una relación de trabajo, lo que implica que se les vulnere estos derechos porque no son locadores vendrían a ser trabajadores.
E - N°6	Claro, pues la subordinación implica que se le recargue de trabajo, siendo en los hechos una afectación en cuanto a la remuneración percibida.
E - N°7	Si, siempre que se llegue a demostrar la subordinación, la cual es propia de un contrato laboral, y merecen todos los derechos laborales que ameritan.
E - N°8	Considero que sí, porque en la realidad estas personas deben estar reconocidos en un régimen laboral, por lo tanto, deben estar incluidos en planilla, ya que un locador no goza de ciertos beneficios como la de un trabajador.
INTERPRETACIÓN	Todos los entrevistados, han manifestado que, a los locadores si se le afecta su derecho a la igualdad de oportunidad e igualdad de trato, porque en Lo que reviste en la realidad de los hechos, estos contratos encubren una relación laboral, es así, que este personal no tiene ningún registro formal como lo tiene un trabajador, ello también implica que se le recargue labores no atribuibles, y además, no se les pague sus horas extra que le corresponderían.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 8.

Vulneración del principio de igualdad de pago.

PREGUNTA N° 07: ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

PARTICIPANTES: PROCURADORES MUNICIPALES

E - N°1	Si, porque si bien al locador solo se le brinda una retribución económica, solo percibe un solo monto, y no tiene derecho a los beneficios sociales como si lo tiene un trabajador; un claro ejemplo fue en pandemia, cuando los trabajadores percibieron su AFP, y un locador no goza de ello.
E - N°2	Considero que no necesariamente, ya que en la realidad se puede evidenciar casos en lo que los locadores que realizan incluso las mismas actividades que personal 276 o 728, obtienen pagos iguales y hasta pagos mayores.
E - N°3	En algunos casos, como en otros existen casos que las personas que son contratadas bajo la modalidad de locación de servicios ganan más que un contratado bajo régimen 728, desarrollando incluso las mismas actividades.
E - N°4	Sí, por el hecho de que los locadores de servicios no tienen el reconocimiento de pagos de índole laboral como beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, entre otros aspectos.
E - N°5	Si, porque al ser locadores solo reciben únicamente una retribución, y al ser trabajadores no solo les corresponde una remuneración sino también distintos beneficios sociales que por ley les asisten.

E - N°6	Si, en la medida de que no se le paga un pago al trabajo desplegado, pues en muchos casos se le recarga de actividades y no son remuneradas, como es el trabajo extra, horas extra, feriados, etc.
E - N°7	Sí, porque no se le reconocen los beneficios sociales naturales en una relación laboral, puesto que, esta persona que presta estos servicios solo recibe una retribución económica.
E - N°8	Si, porque un locador solo percibe una retribución u honorarios, a diferencia de un trabajador, que aparte de recibir una remuneración, va gozar de ciertos beneficios como pago de CTS, vacaciones, costo de vida, escolaridad, entre otros.
INTERPRETACIÓN	Los procuradores 1,4,5,6,7 y 8, consideran que, en este contexto, si se les vulnera la igualdad de pago a los locadores, porque un locador, solo recibe una retribución u honorario, a diferencia de un trabajador que se encuentra en planilla, recibe ciertos beneficios adicionales, como es pago por CTS, vacaciones, horas extras, movilidad, escolaridad, costo de vida, aguinaldo, entre otros conceptos. Por su parte, los procuradores 2 y 3, consideran que, no siempre se les vulnera este principio, puesto que, algunos locadores tienen una retribución igual o mayor a la de un trabajador.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

RESULTADO DEL OBJETIVO N° 02:

El contrato de locación y su inaplicación de las normas que lo regularizan, promueve el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales, puesto que, en primera instancia existe un trato diferenciado, por la existencia de un registro informal, mediante el cual se les vulnera además ciertos pagos como es el de horas extra; por su parte, vulnera el principio de igualdad de pago, ya que, si bien es cierto, un locador solo percibe una retribución u honorario por su servicio que presta, mientras que, al encontrarse subordinado y demostrarse el vínculo laboral, se le debe atribuir ciertos beneficios laborales conforme a ley, como es, pago por vacaciones, aguinaldo, costo de vida, escolaridad, refrigerio o movilidad, cts, entre otros, según al régimen que le corresponda.

En lo que respecta, al **objetivo específico N° 03**: *Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.*

Se logró obtener los siguientes resultados, mediante la aplicación de **cuestionario de entrevista**, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 9.

Normas que protegen al locador de servicios.

PREGUNTA N° 08: ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.	
PARTICIPANTES: Procuradores Municipales	
E - N°1	Si, la única norma que protege específicamente a los locadores es la norma civil, la cual es llevada en un ámbito laboral por los Gobiernos locales, el cual protege a los obreros DL 729, DL 276, la Ley Orgánica de las Municipalidades, y a los CAS mediante DL 1057, todo ello, en lo que respecta además la ley SERVIR N°30057.
E - N°2	La normativa vigente en la que se ampara la contratación de locación de servicios es del artículo 1764 al 1770 del Código Civil.
E - N°3	Si, los articulados pertinentes con el cual se ampara el contrato de locación de servicios, los cuales se encuentran desde el artículo 1764 y consiguientes del Código Civil.
E - N°4	Está la Ley N° 31298, el Decreto Legislativo N° 728.

E - N°5	Los locadores de servicio se rigen en el Código civil, donde solo recibe una suma dineraria, si es aplicable contratar siempre y cuando no revista una relación laboral, de lo contrario afectaría derechos.
E - N°6	No, y es que el Estado lo único que hace es prohibir su contratación de locadores para labores permanentes, mas no, hace un dictado de manera oportuna es por ello que no se respeta.
E- N°7	No existe norma que protege al locador de servicios en los gobiernos locales como tal, sino la prohibición de simular una locación para funciones ajenas al mismo recardo en la Ley N°31298. Los locadores se rigen únicamente art. 1764° del Código Civil, porque es un contrato civil y por tanto no existe protección.
E - N°8	La única norma que protege al locador es el art. 1764° y consiguientes del código civil, específicamente normas que lo protejan al locador en los Gobiernos Locales no existen.
INTERPRETACIÓN	Los 08 procuradores municipales, confirman que la única regulación de locadores es la que se encuentra regulada en el Código Civil Art. 1764 – 1770, sin embargo, muy pocos tenían noción de la Ley N°31298, la cual prohíbe a las entidades públicas contratar locadores en los gobiernos locales bajo subordinación. Por su parte, el entrevistado 6, mencionó que, esta ley no se respeta porque no hace un dictado de manera oportuna, y que en este ámbito existe todavía un vacío legal.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas.

Tabla 10.

Finalidad de la Ley N° 31298.

PREGUNTA N° 09: ¿Considera Ud., que la ley N°31298, ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	No, puesto que, la entidad sigue contratando mediante contrato de locación la cual consta en los expedientes antes mencionados, además considero que existe un vacío legal, ya que la Ley de Presupuesto contradice esta norma, es por ello que se sigue contratando en las municipalidades este tipo de servicio.
E- N°2	Particularmente, considero que no ha cumplido con su finalidad, ya que, la misma ley exceptúa dicha prohibición. De esa manera, se sigue permitiendo la desnaturalización laboral.
E - N°3	Considero que no ha cumplido con su finalidad la cual es evitar la desnaturalización, todo ellos desde el hecho que en la misma ley establece una excepcionalidad.
E - N°4	No, por el hecho de que las entidades públicas continúan contratando a locadores de servicios para que realicen actividades de naturaleza laboral, lo cual va en contra de lo previsto en la referida norma
E - N° 5	Efectivamente esta ley es letra muerta, puesto que, ha quedado materializada únicamente en documento, porque a la fecha se sigue contratando locadores de servicio para cubrir o

	contratar trabajadores, pero la manera más fácil en su oportunidad los gobiernos locales siguen contratando bajo esta modalidad, en conclusión, esta ley no ha cumplido su finalidad.
E - N°6	No, porque en la realidad los labores que se le encomienda son de naturaleza permanente y con otros casos hasta se le brinda la autorización para que laboren en la propia entidad.
E - N°7	No, porque las sentencias emitidas por los Juzgados no citan o refieren dicha ley.
E - N°8	No, porque si bien, esta ley está vigente desde 2021, no cumple con su finalidad hasta la actualidad, puesto que, aún se sigue contratando locadores bajo subordinación, el cual conlleva a una desnaturalización por la existencia de una relación netamente laboral.
INTERPRETACIÓN	Los 08 entrevistados, consideran que la Ley N°31298, no cumple con su finalidad y que solo se encuentra materializada, puesto que, existen muchos vacíos legales, una de ellas, es que, la misma ley exceptúa la contratación de locadores, la cual permite seguir contrato bajo esta modalidad, encubriendo una relación laboral, otra es, que, la Ley de Presupuesto contradice la norma antes mencionada, y finalmente, porque las sentencias emitidas por los Juzgados no citan o refieren dicha ley.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 11.

Sanciones por permanencia de contratos de locadores bajo subordinación.

PREGUNTA N° 10: ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	Considero que se sigue contratando mediante locación por temas políticos, es decir, por favorecer a las personas que les apoyó, usualmente las personas que entran contratan mediante locación de servicios. Las sanciones son civiles, penales y administrativas.
E - N°2	Bueno, las sanciones son enunciados por la Ley N°31298, sin embargo, en todos los gobiernos locales se sigue contratando bajo la modalidad de locación de servicio, teniendo como fundamento lo que establece en el Código Civil en su artículo 1768.- duración del contrato.
E- N°3	Considero que se sigue dando porque esta contratación de locación se fundamenta en lo que establece el código civil Art. 1768, referido al plazo máximo para este tipo de contratos.
E - N° 4	Porque existe la necesidad de recurso humano en el Estado y por la limitación presupuestal que afrontan las instituciones públicas, recurriendo a la contratación de locadores, además, es necesario señalar que actualmente no existen sanciones drásticas que sirva de disuasión al abuso de esta modalidad de contratación.
E - N°5	Ante la necesidad de cubrir ciertas plazas, la vía más rápida para tratar de cumplir cada área con sus metas con el trabajo que existe en cada área, es que ven la manera más fácil

	contratar locadores, lo que trae consigo a futuro que posteriormente se inicien procesos judiciales por desnaturalización de estos contratos.
E - N°6	Porque la propia administración pública, se aparta de los pagos de la CTS y gratificaciones, por eso se les sanciona por tales contrataciones.
E - N°7	Porque la locación de servicios como tal se encuentra permitida por ley, siendo valida cuando cumpla su finalidad y requisitos, cuando esto no sucede, la empresa se enfrentaría a una multa de SUNAFIL y al proceso judicial para desnaturalización y pago de beneficios sociales.
E - N°8	Se sigue contratando locadores por temas políticos, cada que entra una gestión a la municipalidad incorporan a su gente que les apoya y respalda, las sanciones son impuestas por SUNAFIL, así como los evidentes procesos judiciales.
INTERPRETACIÓN	<p>Los entrevistados 2, 3 y 7, consideran que se sigue contratando locadores porque el art. 1764 del Código Civil los respalda; sin embargo, los entrevistados 1,4,5,6 y 8, consideran que, se sigue contratando bajo esta modalidad por temas políticos, por tratar de contratar de una manera más rápida a personal quienes les brindaron apoyo, y además, por limitación presupuestal del Estado, al no querer pagársele CTS y gratificaciones.</p> <p>En cuanto a las sanciones, los entrevistados 1,2,6,7 y 8, mencionan que, se encuentran escrita de manera general en la Ley N°31298, como sanciones penales, civiles y administrativas; haciendo referencia además a la sanción de multa que impone SUNAFIL; no obstante, la entrevistada 4, considera que a la actualidad no existen sanciones drásticas que sirvan de disuasión al abuso de este tipo de contrato.</p>

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas.

Tabla 12.

Sanción o perjuicio económico en los Gobiernos locales.

PREGUNTA N° 11: ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios, tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?	
PARTICIPANTES: Procuradores Municipales	
E - N°1	Si, ya que cuando éstas personas prestan servicios mediante este contrato demandan para que se les reconozca el vínculo laboral, como hecho factico la desnaturalización, piden además que se les reconozca el reintegro de remuneración y beneficios sociales, honorarios profesionales, e intereses legales al culminar el proceso, es por ello, que genera un perjuicio económico porque la entidad destina ciertas cantidades de presupuesto, en este caso un 5% para procesos judiciales, el cual termina excediendo.
E - N°2	La contratación bajo la modalidad de locación en puestos de trabajo de naturaleza permanente (personal obrero) que necesariamente deben ser contratados bajo la modalidad del DL 728, genera perjuicio económico para la entidad, esto debido a que judicialmente vana solicitar la desnaturalización y esto genera la obligación de reconocerles derechos que no estaban siendo gozados por el trabajador, que finalmente se representara en sumas económicas, que muchas veces terminaran siendo embargadas de las cuentas bancarias de la entidad.
E - N°3	Si, la contratación bajo la modalidad de locación de servicio a la larga va traer consigo un perjuicio económico, ya que cuando acuden a la vía judicial en aplicación al principio de la primacía de la realidad, sus pretensiones son amparadas y finalmente se va ordenar se le

	<p>pague todos los derechos que debió percibir, ocasionando endeudamiento de la entidad por sentencias judiciales.</p>
E - N°4	<p>Sí, si esta contratación se efectúa desvirtuando su finalidad. En este caso, el perjuicio sería si el locador interpone una acción judicial que exija el reconocimiento de adeudos laborales.</p>
E - N°5	<p>Por supuesto que sí, los contratos de locación que en la realidad revisten una relación laboral traen consigo procesos laborales a futuro, ya que se contrata por meses o por años a este personal y finalmente en sede judicial este supuesto locador que en si es un trabajador va demostrar que existen los elementos de trabajo y va verse beneficiado con una sentencia favorable.</p>
E - N°6	<p>La sanción legal no, pero en la práctica sí pues en la desnaturalización, vultiva además efectuar pago de beneficios no otorgados, homologación y reintegros; ello sin duda conlleva a un perjuicio económico hacia la entidad.</p>
E - N°7	<p>No, ya que dicha contratación se encuentra conforme a lo regulado la entidad nno incurria en ninguna infracción, sin embargo, en la actualidad vemos que este contrato se desnaturaliza por la existencia de los requisitos de una relación laboral es allí donde genera un perjuicio económico.</p>
E - N°8	<p>Si, ya que, al existir demasiada carga procesal respecto a estos casos de desnaturalización, conlleva a que genere un perjuicio económico hacia la entidad, porque las demandas comúnmente resultan favorables por existir subordinación, es por ello, que se las sentencias ordenan realizar pagos de reintegros de remuneración, horas extra, vacaciones, entre otros conceptos más.</p>

INTERPRETACIÓN Todos los 08 procuradores municipales, afirman que, no existe sanción legal que esté regulado, sin embargo, en la práctica este contrato comúnmente se ve desnaturalizado, por la existencia de un vínculo laboral, es por ello, que, evidentemente genera un perjuicio económico hacia los gobiernos locales, porque gran parte de procesos son de este tipo, donde el demandante logra corroborar los requisitos de un contrato laboral y se ve favorecido, en el cual se deben pagar reintegros de remuneración como beneficios sociales, además de, los honorarios profesionales e intereses legales al culminar cada proceso, puesto que, si no se efectúa dicho pago la entidad se ve vulnerable a una medida cautelar de embargo o a una multa según sea el caso.

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

Tabla 13.

Mecanismos para evitar la desnaturalización de contrato de locación.

PREGUNTA N° 12: ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente

PARTICIPANTES: Procuradores Municipales

E - N°1	Considero que se debe cumplir la ley, es decir ya no contratar locadores de servicios, y así mismo utilizar los mecanismos que tenemos, es decir contratar de manera oportuna al personal según les corresponda, ya sea obrero o CAS.
E - N°2	Se debería parametrar la contratación de locación de servicio suprimiendo plazos específicamente para los gobiernos locales y sobre todo establecer, y efectivizar sanciones. Asimismo, modificar el código civil, respecto a este tipo de contratos en los Gobiernos locales.
E - N°3	Considero que se debería parametrar la contratación de locación, el cual debe suprimir plazos específicamente en los gobiernos locales, sobre todo efectivizar las sanciones impuestas, y a la par una modificación del código civil, respecto a este tipo de contrato para los gobiernos locales.
E - N°4	En principio se debería establecer sanciones administrativas más drásticas en contra del funcionario que abusa de esta forma de contratación que repercute directamente en contra de los intereses del Estado.
E - N°5	Para empezar si se contrata un locador por una tarea específica, y se respeta en si y no hay subordinación ni ningún elemento de trabajo es perfectamente aplicable contratar a esta

	<p>persona en un periodo especifico siempre y cuando sea una relación civil. Otro mecanismo a utilizar, también puede ser es que, en las entidades públicas, solicitar o gestionar con las distintas áreas con plazo fijo o determinado, que la entidad vea de viabilizar y saquen plazas vacantes y puedan cubrir estos puestos y de esa manera ya no contraten locador, depende mucho de cada entidad pública de gestionar debidamente sus recursos.</p>
E - N°6	<p>Si, debe prohibirse y fiscalizarse, teniendo en cuenta la sanción al funcionario y a quien respaldo tal contratación. Para ello, el resultado de la fiscalización debe ser eficaz y constatado.</p>
E - N°7	<p>Constante capacitación en materia laboral al personal encargado del área de Recursos Humanos, para efectuar una correcta contratación.</p>
E - N°8	<p>Considero que la se debería cumplir ciertas sanciones que están reguladas, y contratar bajo esta modalidad con ciertos requisitos exigibles, mayor supervisión del OCI.</p>
INTERPRETACIÓN	<p>Los 08 entrevistados, consideran que, se debe contratar locadores de manera oportuna, es decir temporal que no exceda los seis meses, o en tal caso, sacar plazas y contratar según corresponde ya sea CAS u obrero 728, se debe prohibir y además fiscalizar de manera rigurosa, sobre todo, a los funcionarios que abusan de esta forma de contratación, además, se debe extender o modificar el artículo del Código Civil respecto a este contrato, pero en los Gobiernos locales o entidades públicas.</p>

Fuente: Entrevistas realizados a los especialistas

RESULTADO DEL OBJETIVO N° 03:

Para evitar la inaplicación de las normas ya reguladas, se debe especificar el tipo de sanciones en la enmarcada Ley N°31298, la cual prohíbe esta contratación bajo subordinación; además, debe exigir parámetros bien definidos con lo que respecta a la excepcionalidad, ciertos requisitos que debe constatar con cumplir el funcionario contratista para que sea considerado de carácter urgente y temporal, el cual debe ser contratado de manera externa y para un determinado servicio, así como también, las entidades correspondientes deben fiscalizar de manera rigurosa, a fin de que ya no exista una relación laboral encubierta dentro del contrato de locación.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el análisis cualitativo, obtenido mediante las tablas que fueron visualizadas anteriormente, se procede a realizar correctamente la presente DISCUSIÓN; teniendo en cuenta en gran parte los antecedentes internacionales, nacionales y locales; así como, señalar que los resultados obtenidos se contrastan con las diferentes teorías y enfoques conceptuales.

El cuanto, al **primer objetivo específico**, que consistió en: analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales.

En ese sentido, de la aplicación de la guía de análisis de documentos, contenido en sentencias, se logró obtener diferentes criterios jurisprudenciales donde señala cuando un contrato de locación llega a desnaturalizarse, lo cual consta en: a) existencia de una relación de trabajo, b) acreditar los tres elementos característicos de un contrato laboral: prestación de servicios continuos, subordinación y remuneración, c) los indicios o rasgos de laboralidad: existencia de incorporación del contratado a la estructura organizativa del contratante, cuando se fija un horario y jornada de trabajo, lugar de trabajo, exclusividad, provisión de herramientas de trabajo, retribución fija y periódica, y la imposibilidad de rechazar encargos, y finalmente d) se rige en la infracción normativa del art. 4 del TUO del DL 728, la presunción de laboralidad de art. 23.2 de la NLPT, y en el art. 37 de la Ley Orgánica de las municipalidades, la cual prescribe que, las personas contratadas en los cargos de obreros deben ser incorporados al régimen laboral 278, es decir, se le debe atribuirse los beneficios sociales que le corresponden por ley.

Por su parte, en aplicación a los entrevistados, se obtuvo que para evidenciar la desnaturalización de contrato de locación, se debe acreditar los elementos del contrato laboral: prestación de servicios continuos, remuneración y subordinación; además, se consideró que, para no incurrir en la desnaturalización de este contrato, se debe cumplir con un control que conste de los siguientes requisitos; primero, que el contrato

sea de carácter urgente; y segundo, que sea de naturaleza temporal, no debiendo exceder los seis meses según se dispone por ley, de esta manera se contrataría de manera eficaz y pertinente, y se evitaría contratar de manera inoportuna.

Con ambas aplicaciones, se obtuvo que, para probar la desnaturalización de contrato de locación, se tiene que corroborar los elementos esenciales de un contrato laboral, los cuales constan en, la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; ya que, si bien es cierto, en un contrato de locación, es característico la existencia de la independencia y autonomía. Esto quiere decir que, el trabajador se encuentra sometido a cumplir ciertas actividades o mandatos que le impone el empleador, mientras que, un locador solo es contratado para un trabajo en específico y en un tiempo determinado.

Además, se evidenció que, hasta la actualidad, a pesar de las diferentes normativas, aún se ve reflejado en diferentes expedientes la existencia de un contrato de locación desnaturalizado, esto debido a que, los juzgados declaran fundada su demanda reconociendo el vínculo laboral y, por ende, atribuyéndoles según corresponde ciertos beneficios sociales, imponiendo así el cumplimiento de pagar grandes sumas de dinero.

Siguiendo el mismo orden de ideas, González (2018), llegó a la conclusión, que, para acreditar la relación laboral, se debe tener en cuenta los requisitos u elementos esenciales y característicos que tiene un contrato laboral, como es la actividad personal, subordinación o dependencia y la remuneración o salario; además, debe tenerse en cuenta, la materialización del principio primacía de la realidad, donde importa los hechos, que lo que esté consignado o materializado en un papel.

En igual sentido, Vilela (2019), mencionó que, es muy común encontrar en la práctica estos casos de desnaturalización en los Gobiernos Locales, con la finalidad de ahorrar sus costos contratando personal que laboran dentro de un horario determinado bajo subordinación y dependencia, los cuales como hemos mencionado anteriormente, son características propias de un contrato de trabajo, al advertir la presencia de los elementos esenciales de la relación laboral, conforme a lo prescrito en el artículo 4 del

Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En lo que respecta, al **segundo objetivo específico**, el cual se circunscribió en: determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales; basándose en la aplicación de entrevistas (véase tabla 5, 6 y 7), se ha determinado que, en principio existe una desigualdad de oportunidad y trato, porque nuestro sistema considera desde ya diferentes regímenes laborales; sin embargo, en este caso, se vulnera el principio de igualdad laboral, por la existencia de un trato diferenciado, puesto que, una de las características principales es que a un locador solo se le atribuye un cuaderno de registro informal de sus asistencias, permitiendo que, se le vulnere el pago de horas extras, no se le pague feriados, que no se le brinde vacaciones; en consecuencia, al revestir un contrato netamente laboral, se le debería atribuir todos los derechos correspondientes a una relación laboral.

Asimismo, se vulnera la igualdad de pago, debido a que, un locador solo percibe una retribución u honorario por el servicio que presta; mientras que, al encontrarse subordinado y demostrarse el vínculo laboral, se le debe atribuir ciertos beneficios laborales conforme a ley, según el régimen que le corresponda. Si bien es cierto, mayormente este principio se le vulnera a los que tienen un cargo de obrero, como de limpieza u vigilancia, el cual debe regirse a un régimen 728, el cual debe percibir pagos adicionales a una remuneración, como es pago por concepto de costo de vida, escolaridad y refrigerio, aguinaldo, entre otros.

En consecuencia, aquello se acopla a lo manifestado por el investigador, Gamonal & Guidi (2020), el cual hace referencia que, se vulnera la igualdad de trato y de pago, puesto que, al existir un mismo trabajo corresponde a salario igualitario sin discriminación alguna; si bien, al tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, ello se ve reflejado en el personal que demanda el reconocimiento de una relación laboral, así como la homologación de remuneraciones, ya que, un contrato de locación solo recibe una retribución ya sea económica o material, mientras que, la persona que

trabaja mediante contrato laboral recibe una remuneración, además ciertos beneficios sociales que le son atribuibles.

Así como, Palomino (2021), hizo mención que el principio de igualdad de trato, es correspondiente a un derecho primordial que debe favorecer al trabajador o servidor, sino también en todo ámbito, haciendo referencia que en el campo laboral debe existir un trato igualitario a los trabajadores que se encuentran o realizan las mismas funciones y se encuentran en las mismas condiciones en un trabajo idéntico, dicho esto al no recibir el mismo trato estarían frente a un acto discriminatorio o trato desigual; y por ende, correspondería a un pago igualitario bajo la premisa de desnaturalizar su contrato por la existencia de una relación laboral.

En cuanto, al **tercer objetivo específico**, referido a: evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

En ese sentido, en base a la aplicación de entrevistas, se obtuvo que para evitar la inaplicación de las normas ya reguladas; en primer lugar, en lo que respecta a la Ley N°31298, en su artículo 3.1. es crucial definir con precisión las sanciones, ya sean civiles, penales o administrativas, se debe especificar de fondo y de manera expresa, puesto que, estas sanciones deben estar claramente descritas en la ley para disuadir cualquier violación; además, en su artículo 3.2 referido a la excepcionalidad se debería detallar claramente los criterios para considerar excepciones a esta prohibición, debe exigir parámetros bien definidos, mediante el cual se expida de manera expresa los requisitos que debe cumplir el funcionario contratista para que sea considerado como carácter urgente y temporal, el cual debe ser contratado de manera externa y para un determinado servicio; en segundo lugar, las entidades correspondientes, como SUNAFIL u otras entidades regulatorias, deben llevar a cabo una supervisión continua y efectiva para evitar que los contratos de locación se conviertan en relaciones laborales encubiertas; en tercer lugar, es esencial considerar la ampliación o modificación del artículo 1764° para incluir regulaciones en los gobiernos locales,

asegurando que esta prohibición se aplique de manera consistente en todos los niveles del sector público.

En relación con lo obtenido, ello se vinculó a lo mencionado por Quispe (2021), que, hoy en día contratar bajo la modalidad de locación, se presta para la evasión de diferentes responsabilidades como la violación de derechos y beneficios sociales otorgados a un trabajador, concluyendo que, las entidades públicas, comúnmente contratan bajo este contrato, porque no existen adecuadas estrategias de fiscalización o monitoreo a las entidades, puesto que, se evidencia que muchos empleados cumplen con las características de un contrato laboral.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Pari (2023), hace referencia que, en la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado en Arequipa, se contrató bajo la modalidad de locación, a tres funcionarios y dos servidoras públicas, a pesar de que está prohibida por la Ley N°31298, norma que está vigente desde 2021, la cual implicaría sanción por responsabilidad penal, civil y administrativa, por infringir el lapso que no puede exceder de 06 meses calendarios continuos, no obstante, dichas personas fueron contratadas en sus cargos de manera permanente, porque no existe una fiscalización rigurosa.

Finalmente, teniendo en cuenta el **objetivo general**, el cual consistió en: analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales, se logró encontrar los hallazgos con lo que respecta a los objetivos específicos, es así que, se observa congruencia existente con los antecedentes y las teorías o enfoques conceptuales, considerando que la presente investigación se contrasta con la hipótesis formulada.

En ese sentido, se ha determinado que la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos locales; para ello, se recomienda acogerse a medidas o reglas, que permitan contratar de manera adecuada, cumpliendo con ciertos requisitos, y de esta manera se evite futuras demandas por desnaturalización de contrato de locación, así como un perjuicio económico hacia los gobiernos locales, por ende, hacia la sociedad.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la presente tesis, son las siguientes:

PRIMERO.- Se determinó que, la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral; debido a que, en los Gobiernos locales contratan a personas que prestan sus servicios como locadores los cuales realizan diferentes tipos de actividades encubriendo una relación laboral; en consecuencia, al acreditar la existencia de los tres elementos del contrato laboral y los criterios o indicios de laboralidad se le vulnera la igualdad de trato y de pago, al no reconocer o atribuirles ciertos beneficios sociales que le corresponden por ley.

SEGUNDO.- Los criterios que tienen en cuenta los Juzgados al emitir sus sentencias de primera o de segunda instancia son, primero, para evidenciar la desnaturalización de contrato de locación se debe acreditar los tres elementos del contrato laboral, los cuales constan en, prestación de servicio permanente, subordinación y remuneración; segundo, se debe tener en cuenta los criterios o los indicios de laboralidad, como es la de establecer al demandante la existencia de incorporación del contratado a la estructura organizativa, cuando se fija un horario y jornada de trabajo, lugar de trabajo, exclusividad, provisión de herramientas de trabajo, retribución fija y periódica, y la imposibilidad de rechazar encargos; y tercero, se acoge a la infracción normativa del Art.- 4 de TUO DL 728, a la presunción de laboralidad de Art.-23.2 de la NLPT, y además, sus fundamentos que se amparan a la Ley Orgánica de la Municipalidades Art.- 37, donde prescribe que todas las personas que trabajan como cargo de obrero deben ser contratados bajo el régimen 728, y debe atribuírseles sus beneficios correspondientes.

TERCERO.- Se determinó que se vulnera el principio de igualdad laboral, cuando nos encontramos ante un trato diferenciado, puesto que, los locadores a diferencia de los trabajadores tienen muchas veces un cuaderno simple de carácter informal donde registran sus asistencias, a diferencia de los trabajadores que marcan un biométrico donde se les permite registrar sus entradas y salidas, por ende, reconocerles ciertos beneficios como es el de pago por horas extras; por otro lado, se vulnera este principio porque el pago en ambos contratos es distinto, ya que, el locador recibe únicamente un honorario o retribución por el servicio que prestó, mientras que, un trabajador además de recibir una remuneración se le atribuyen diferentes beneficios sociales, como son el pago por vacaciones, aguinaldos, movilidad y refrigerio, costo de vida, entre otros.

CUARTO.- Las propuestas para evitar la inaplicación de normas de locación, es que se debe modificar la normativa del Código Civil 1764° y consiguientes donde establezca la contratación de locadores en las entidades públicas o gobiernos locales, o en tal caso, debe prevalecer la Ley 31298, y que no se exceptúe porque reflejan vacíos legales; asimismo, debe especificarse los dos enmarcados caracteres, los cuales consisten en el carácter urgente y temporal, contratar de manera pertinente y no exceder los mencionados 06 meses; en consecuencia, debe haber una rigurosa fiscalización por parte de SUNAFIL, así como el organismo de control interno de los Gobiernos locales tomen en cuenta esta mala contratación a fin de evitar una vulneración de sus derechos laborales de las personas que prestan este tipo de servicio.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere al Congreso de la República, modificar la contratación de locadores netamente en los gobiernos locales o entidades públicas, a fin de evitar la vulneración del principio de igual laboral, asimismo se recomienda establecer en la Ley 31298, los requisitos que se debe cumplir para la excepcionalidad, definir específicamente que aspectos o casos se deben considerar de carácter urgente.

Se sugiere a los órganos encargados de un correcto funcionamiento de las entidades, como de la Contraloría General del Estado, así como del OCI, tener un control estricto de cada proceso, así como dar cumplimiento a una buena contratación, a fin de evitar la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.

Se exhorta a los funcionarios que realizan este tipo de contrataciones, tengan en cuenta los elementos e indicios de laboralidad, para no confundir este contrato con una relación laboral encubierta, y que, solo contraten de manera temporal, así como de manera externa, no excediendo el plazo de 06 meses.

Se recomienda al público en general, que de verse vulnerado su principio de igualdad laboral mediante un contrato de locación, debe tener en cuenta los requisitos y rasgos de laboralidad para poder recurrir al órgano jurisdiccional competente, y de esa manera hacer prevalecer sus derechos correspondientes.

Se recomienda a las instituciones universitarias a motivar y continuar con el presente tema de tesis, a fin de contribuir con una solución a la problemática jurídica planteada.

REFERENCIAS

- Ardiles, L. (2019). *La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral.*
- Arteaga, C. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del callao.* Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. 1era edición.* Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. .
- Canessa, M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Revista Derecho & Sociedad.* Obtenido de: <https://doi.org/10.18800/dys.202201.002>
- Carrasco, V.(2020). El Principio de Igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. Ecuador :Ambato. Obtenido de: <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=sbrowse#basic>
- Castillo, M. (2020). *Series: Colección lo esencial del derecho. Vol.47.* Perú: El fondo editorial de la Pontifica Universidad Católica.
- Castro, A. (2018). *Aumento de 19% para los empleados porteños.* Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/aumento-del-19-para-los-empleados-porteños/docview/335290837/se-2>

Ciudad, F. (2021). Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización del contrato de locación de servicios, como percepción en los estudiantes de la Universidad César Vallejo de Trujillo. *Universidad César Vallejo*.

Código Civil Peruano. (1984). *Artículo 1764*.

Comisión de trabajo y seguridad social. (2021). *Gaceta Jurídica*.

Espriella, R., & Gómez, C. (2020). *Metodología de investigación y lectura crítica*. Obtenido de Revista Colombiana de Psiquiatría: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502020000200127

Fayos, A. (2018). *Derecho Civil: Manual de derecho de obligaciones y contratos*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=6514406&query=CONTRATOS#>

Gamonal, S., & Guidi, M. (2021). *Manual del contrato de trabajo*. Chile: Thomson Reuters, Legal Publishing.

García, J., & Sánchez, P. (2020). *Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica*. Obtenido de Scielo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>

Gonzales, A. (2020). *El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/0d87519c-858d-42ab-8823-787fbaa53eb9/content>

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. México: Universidad Autónoma del Estado Hidalgo.

La República. (16 de abril de 2021). *Congreso aprobó autógrafa que prohíbe los contratos de locación de servicios*. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/congreso-aprobó-autógrafa-que-prohíbe-los/docview/2513950801/se-2>

Ley 31298. (2021). Obtenido de Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación para actividades de naturaleza subordinada: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-a-las-entidades-publicas-contratar-personal-ley-n-31298-1974970-7/>

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público. (s.f.). *Decreto Legislativo 276*.

Ley del Servicio Civil. (s.f.). *Ley 30057*.

Ley N° 27972 - Ley Orgánica de las Municipalidades. (2022). *Art. 37*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/229447-27972>.

Locadores en el sector público. (s.f.). Obtenido de El peruano: <https://elperuano.pe/noticia/58399-locadores-en-el-sector-publico>

López, J. (2020). *La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador*. Obtenido de Dykinson, S.L.: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=6484093&query=contrato+laboral#>

Los contratos de locación de servicios en el sector público y la Ley 31298. (2021). Obtenido de <https://lpderecho.pe/contratos-locacion-servicios-sector-publico-ley-31298/>

Maquera, C. (2021). *Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza*. Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002947627407001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=Myl

nst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,CONTRATO%20DE%20LOCACION%20DE%20SERVIC

Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Informacion laboral N°92. Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: PUCP.

Palomino, J. (2021). *Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de locación de servicios de la Red de Salud Vetanilla*. Obtenido de Tesis para obtener el titulo profesional de abogado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67238/Palomino_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pari, D. (2023). *Arequipa: en Cerro Colorado contratan a funcionarios por locación de servicios*. Obtenido de La República: - <https://www.proquest.com/newspapers/arequipa-en-cerro-colorado-contratan-funcionarios/docview/2791885396/se->

Perez, J. (2020). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua 2018-2019*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2382>

Porras, L. (2018). *"The limits of state labour law: it's inability to protect the working poor in Bogota"*. Recuperado de: [http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes20\(2\)_2.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/Virajes20(2)_2.pdf) – ISSN: 0123-4471

Quispe, C., & Cuadros, C. (2020). *Desnaturalización de contratos de exportación no tradicionales y reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía SA*.

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

Arequipa,

Perú:

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/7255/J7.0331>.

SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rejas, A. (2018). *Derecho laboral*. Grijley.
- Rojas, M. (2019). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 7.
- Sandoval, H., & Delacruz, G. (2019). *Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano*. Obtenido de Prolegómenos Derechos y Valores: <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. (Actualizada 2022). *Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)*.
- Vega, L., & Barrantes, L. (2022). *Percepción del estudiantado universitario sobre la virtualización de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en la educación superior*. Obtenido de Actualidades investigativas en Educación: <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i3.50638>
- Vilchez, L. (2018). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, 366-382.
- Vilela, A. (2019). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Obtenido de Revista de análisis laboral: http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf
- Yuni, J. (2020). *Metodología y Técnicas para investigar*. Obtenido de digitaliapublishing: <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=66358>
- Zambrana, C. (2020). *Diseño de investigación, muestreo y métodos de recolección de datos*.
- Zeballos, L. (2021). *La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral*. Obtenido de Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú:

<https://www.proquest.com/openview/d8dfb70c7c807ecc060ca75ef31275c2/1?cbl=2026366&diss=y&pq-origsite=gscholar&parentSessionId=%2BC3kAjni%2FPSuS675eLw4E1268D%2Bg9dJLTCBV2kPFVH8%3D>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CATEGORIZACION

<u>ÁMBITO TEMÁTICO</u>	<u>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>CATEGORÍAS</u>	<u>SUBCATEGORÍAS</u>			
La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales	La inaplicación de normas de contratación de locadores promueve la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales	¿Cómo la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales?	Analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los gobiernos locales	I. Evaluar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales	Inaplicación de normas de contratación de locación	Características jurídicas de contrato de locación y laboral			
				III. Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.		Casos de desnaturalización			
				II. Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral en los locadores de los Gobiernos Locales		Normatividad			
								Sanciones	
								Principio de igualdad laboral	Igualdad de oportunidad
									Igualdad de pago
					Igualdad de trato				

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales.	Inaplicación de normas de contratación de locación	Características jurídicas Casos de desnaturalización de locación	Características jurídicas de contrato de locación y laboral Desnaturalización Casos	1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique. 2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales? 3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione. 4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿porqué?	Guía de análisis documental Guía de entrevista

FUENTE: Elaboración propia

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales	Principio de igualdad laboral	Igualdad de oportunidad, igualdad de pago e igualdad de trato	Igualdad oportunidad Igualdad de pago Igualdad de trato	5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique 6. ¿Considera Ud. que a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique. 7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.	Guía de entrevista

--	--	--	--	--	--

FUENTE: Elaboración propia

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<p>Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.</p>	<p>Inaplicación de normas de contratación de locación</p>	<p>Normatividad y sanciones para evitar la contratación de locadores en GL</p>	<p>Normatividad</p> <p>Perjuicio económico</p> <p>Sanción administrativa, civil y penal</p>	<p>8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios en los gobiernos locales? Mencione.</p> <p>9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente</p> <p>10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique</p> <p>11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?</p> <p>12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente</p>	<p>Guía de entrevista</p>

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

TÍTULO: “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales”

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	
Institución en la que labora:	
Cargo:	
Especialidad:	
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.

2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.

9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales?

Fundamente

ANEXO 3. MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO

TITULO: “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales”

Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios en los Gobiernos Locales				
N°	Expediente	Fundamentos principales	Criterios jurisprudenciales	Análisis e interpretación
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

FUENTE: *Elaboración propia*

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”

Investigadora: Yparraguirre Aguilar Maythe del Carmen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”, cuyo objetivo es analizar como la inaplicación de las normas de locadores vulnera del principio de igualdad laboral. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. Para investigar a gran magnitud la inaplicancia de las normas existentes hasta la actualidad de los contratos de locadores, garantizando y prevaleciendo la igualdad laboral, para que no se venga desnaturalizando aquel contrato, mediante el cual no se les atribuye ciertos beneficios, además, se pueda evitar la mayor carga procesal y los perjuicios económicos hacia los Gobiernos Locales y por ende hacia el Estado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 o 30 minutos y se realizará en el ambiente de procuraduría de los Gobiernos Locales de La Libertad.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Yparraguirre Aguilar Maythe, con email maythe290898@gmail.com, y Docente asesor Rodríguez Franco Rodríguez.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 30 de setiembre de 2023



PERÚ

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL



“Año de la Paz, la Unidad y el Desarrollo”

Huanchaco, 29 de septiembre del 2023

OFICIO N° 194-2023-PPM-MDH/LSBM

Señorita:

MAYTHE DEL CARMEN PARRAGUE AGUILAR

ESTUDIANTE ESCUELA DERECHO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO

CELULAR 978381462 – CORREO myparraquirrea@ucvvirtual.edu.pe

Lima

ASUNTO: **RESPUESTA A CARTA SOBRE PARTICIPACION DE ENTREVISTA.**

REF.: **CARTA SOBRE PARTICIPACION DE ENTREVISTA**, de fecha de recepción 29.09.2023.

De mi especial consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud., para saludarlo a nombre de la PROCURADURIA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO, y expresamos lo siguiente:

Que, en fecha 29.09.2023 hemos recepcionado vuestro DOCUMENTO de la referencia y cumpliendo con lo solicitado, REMITO EL CUESTEIONARIO DE ENTREVISTA DEBIDAMENTE LLENADO Y ADJUNTO AL PRESENTE EN FORMATO WORD CON FIRMA Y SELLO ESCANEADA.

POR ELLO, ACUDO A VUESTRO DESPACHO A FIN DE DAR RESPUESTA AL DOCUMENTO DE LA REFERENCIA.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUANCHACO

Abog. Luis Santos Beltran Merino
REG. CALL N° 6207
PROCURADOR PUBLICO

HUANCHACO

ENTREVISTA N° 1:

TÍTULO: “La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales”

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	LUIS SANTOS BELTRÁN MERINO
Institución en la que labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO
Cargo:	PROCURADOR MUNICIPAL
Especialidad:	DERECHO CIVIL, LABORAL Y CONSTITUCIONAL
Reunión	
Fecha y hora:	28 DE SETIEMBRE DE 2023 – 2:50PM

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.

El contrato laboral tiene tres elementos, el cual consta en la prestación de servicios, remuneración y subordinación (donde el trabajador va estar sujeto a un horario que tiene que cumplir), a diferencia de un contrato de locación, que presta un determinado servicio de manera independiente u autónoma, además de que solo recibe una remuneración por el servicio que presta.

2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

Se llega a desnaturalizar cuando en el fondo se cumple con los elementos del contrato de trabajo mencionados anteriormente; y que de forma encubierta se contrata mediante locación, considerándose en realidad un fraude frente al contrato de trabajo.

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?

Sí, muchos, la mayor parte de procesos son casos de este tipo, podría considerarse que el 90%, actualmente tenemos los siguientes expedientes judiciales: Exp. N°739-2023, Exp. N°921-2023, Exp. N°384-2023, Exp. N°740-2023, Exp. N°2330-2023, entre otros.

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

No, considero el ingreso debe cumplir con los parámetros de la Ley pública, así como también la Ley de Presupuesto, puesto que, al existir esta contratación y desnaturalizarla perjudica a la entidad con la cantidad de procesos judiciales que se nos presentan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique

Si, en varios aspectos, sobre todo porque el locador no tiene una remuneración, no tiene ningún beneficio social, pago por cts, gratificaciones, escolaridad, costo

de vida, refrigerio y movilidad, entre otros; y es ahí donde de esa manera se les vulnera el principio de igualdad laboral

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

Si, porque el locador solo tiene a un superior que le indica la labor que va realizar, pero no tiene un registro, simplemente tiene un cuaderno informal que no es oficial; es ahí donde se genera la desigualdad ante un trabajador comparativo, que por lo contrario si existe un biométrico donde registra sus asistencias, existe un control más riguroso.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

Si, porque si bien al locador solo se le brinda una retribución económica, solo percibe un solo monto, y no tiene derecho a los beneficios sociales como si lo tiene un trabajador; un claro ejemplo fue en pandemia, cuando los trabajadores percibieron su AFP, y un locador no goza de ello.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.

Si, la única norma que protege específicamente a los locadores es la norma civil, la cual es llevada en un ámbito laboral por los Gobiernos locales, el cual protege a los obreros DL 729, DL 276, la Ley Orgánica de las Municipalidades, y a los CAS mediante DL 1057, todo ello, en lo que respecta además la ley SERVIR N°30057.

9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

No, puesto que, la entidad sigue contratando mediante contrato de locación la cual consta en los expedientes antes mencionados, además considero que existe un vacío legal, ya que la Ley de Presupuesto contradice esta norma, es por ello que se sigue contratando en las municipalidades este tipo de servicio.

10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

Considero que se sigue contratando mediante locación por temas políticos, es decir por favorecer a las personas que les apoyó, usualmente las personas que entran contratan mediante locación de servicios. Las sanciones son civiles, penales y administrativas.

11. Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

Si, ya que cuando éstas personas prestan servicios mediante este contrato demandan para que se les reconozca el vinculo laboral, como hecho factico la desnaturalización, piden además que se les reconozca el reintegro de remuneración y beneficios sociales, honorarios profesionales, e intereses legales al culminar el proceso, es por ello, que genera un perjuicio económico porque la entidad destina ciertas cantidades de presupuesto, en este caso un 5% para procesos judiciales, el cual termina excediendo.

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente

Considero que se debe cumplir la ley, es decir ya no contratar locadores de servicios, y así mismo utilizar los mecanismos que tenemos, es decir contratar de manera oportuna al personal según les corresponda, ya sea obrero o CAS.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUANCHACO
Abog. Luis Santos Beltran Merino
REG. CALL N° 5207
PROCURADOR PUBLICO

ENTREVISTA N°2:

TÍTULO: "La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales"

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	ERICK HERNANDO HARO CASTRO
Institución en la que labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR
Cargo:	PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL
Especialidad:	
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	03.10.23 - 04:00 PM

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.

La característica principal que diferencia un contrato de locación de servicios de un contrato laboral es, que en el contrato laboral existe un elemento llamado subordinación, mientras que en el contrato de locación de servicios no existe subordinación.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR

Abog. Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

El común denominador que se puede apreciar en los casos de desnaturalización, es el hecho que los gobiernos locales suelen contratar locadores para que realicen actividades de naturaleza permanente. Es por ello que se desnaturaliza su contratación civil, haciendo prevalecer en la vía judicial el principio de primacía de la realidad.

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?

Sí. Por ejemplo: Exp. 652-2023; Exp. 119-2023; Exp. 31-2023; Exp. 112-2023 y Exp. 202-2023

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

Sí. Porque la normatividad civil lo permite y si nos regimos a lo que establece la ley N° 31298, existe una excepcionalidad para dicha contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique

De alguna forma sí se vulneraría el principio de igualdad, ya que como locador, el empleador no está obligado a pagar beneficios laborales, sin embargo por principio de primacía de la realidad se sabe que sí les correspondería. Y ante una acción judicial en la que se peticione la desnaturalización y pagos de beneficios laborales, ésta será amparada por el órgano jurisdiccional.

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

Las personas que son contratadas mediante locación de servicios, por tratarse de un contrato netamente civil, no gozara derechos laborales alguno, por ejemplo, a gozar de un seguro, a gratificaciones, a vacaciones, etc. De esta manera se estaría afectando su derecho a la igualdad de oportunidad y trato.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

No necesariamente, ya que en la realidad se puede evidenciar casos en los que locadores que realizan incluso las mismas actividades que personal 276 o 728, obtienen pagos iguales y hasta pagos mayores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.

La normativa vigente en la que se ampara la contratación de locación de servicios es del artículo 1764 al 1770 del Código Civil.

9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

Particularmente, considero que no ha cumplido con su finalidad ya que la misma ley exceptúa dicha prohibición. De esta manera se sigue permitiendo la desnaturalización laboral.

10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normativas existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

Bueno, las sanciones son enunciadas por la ley N°31298, sin embargo, en todos los gobiernos locales se sigue contratando bajo la modalidad de locación de servicio, teniendo como fundamento lo que establece el Código Civil en su artículo 1768 - Duración del contrato.

11. Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

La contratación bajo modalidad de locación de servicios en puestos de trabajo de naturaleza permanente (personal obrero) que necesariamente deben ser contratados bajo la modalidad del DL. 728, obviamente va generar perjuicio económico a la entidad, esto debido que judicialmente van a solicitar la desnaturalización y esto generará la obligación de reconocerlos derechos que no estaban siendo gozados por el trabajador, que finalmente se representará en sumas económicas, que muchas veces terminan siendo embargadas de las cuentas bancarias de la entidad.

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales?

Fundamente

Se deberá paramestrar la contratación de locación de servicio suprimiendo plazos específicamente para los gobiernos locales y sobre todo establecer y efectuar sanciones. Asimismo, modificar el código civil, respecto a este tipo de contratos para los gobiernos locales.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR

Abog. Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

ENTREVISTA N°3:

TÍTULO: "La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales"

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	ERICK HERNANDO HARO CASTRO
Institución en la que labora:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO
Cargo:	PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL
Especialidad:	
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	12.10.23 - 03:30 PM.

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.

La característica que va a diferenciar al contrato de locación de servicio del contrato laboral, es el elemento llamado subordinación. El locador de servicio no está sujeto a supervisión inmediata ni subordinación.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO

Abog. Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL (e)

2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

Generalmente en los gobiernos locales se estila pagar favores políticos y no tienen mejor idea que contratar locadores en puestos de trabajo de naturaleza permanente, de esta forma pagan sus favores. Es la forma más rápida de poder contratar. Sin embargo, no tienen en consideración que esta contratación se desnaturaliza y en vía judicial invocando el principio de primacía de la realidad, logran obtener sean contratados en su verdadero régimen laboral.

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?

Sí. Por ejemplo: Exp. 5669-2022; Exp. 4138-2021; Exp. 4643-2022; Exp. 5309-2021

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

Sí, esto debido que la normatividad civil vigente lo permite. Si bien es cierto, existe una ley que prohíbe dicha contratación, también lo es, que en esta ley se ha establecido una excepción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique

Sí, esto debido a que una persona que ha sido contratada bajo la modalidad de locación de servicio no tiene derecho a beneficio laboral alguno, afectándose este principio, ya que incluso en muchos casos cumplen con las mismas funciones que otra persona contratada bajo la modalidad del DL. 728.⁴⁹



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO

Abog. Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL (e)

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

Las personas que son contratadas mediante contrato de locación de servicios, por tratarse de un contrato netamente civil, no le genera derechos laborales, como por ejemplo a contar con un seguro, a gratificaciones, etc. Afectando así a su derecho a la igualdad de oportunidad y trato.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

No siempre se da evidencia de ello, ya que existen casos en que personas contratadas bajo modalidad de locación de servicios ganan más que un contratado bajo régimen 728, desarrollando incluso las mismas actividades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.

El articulado pertinente con el cual se ampara el contrato de locación de servicio se encuentran desde el artículo 1764 al 1770 del Código Civil.



Abog Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL (e)

9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

Considero que no ha cumplido con su finalidad, desde el hecho en que establece una excepcionalidad.

10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

La contratación bajo modalidad de locación de servicio se sigue dando y se fundamenta en lo que establece el artículo 1768 del Código Civil, referido al plazo máximo para este tipo de contratos.

11. Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

La contratación bajo la modalidad de locación de servicio a la larga va traer consigo un perjuicio económico, ya que cuando acuden a la vía judicial en aplicación del principio de primacía de la realidad, sus pretensiones son amparadas y finalmente se va ordenar se le pague todos los derechos que debió percibir, ocasionando endeudamiento de la entidad por sentencias judiciales.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO
Abog. Erick Hernando Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL (e)

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales?

Fundamente

Se debería parametrar la contratación de locación de servicios
suprimiendo plazos específicamente en los gobiernos locales
y sobre todo efectivizar las sanciones. A la par de una
modificación del código civil, respecto a este tipo de contrato
para los gobiernos locales

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO


Abog. Erick Hernaldo Haro Castro
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL (e)



ENTREVISTA N°6:

TÍTULO: "La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales"

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	Rosita Silca Silca
Institución en la que labora:	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo:	Procurador
Especialidad:	
Reunión	
Fecha y hora:	16. Oct. 23 Hora: 11:30 a.m.

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique

El contrato de locación, el locador cumple la labor
 de acuerdo no es la entidad; pues no está sujeto
 a discriminación, menor tiempo etc, lo que se sucede
 con el contrato típico de trabajo.
 Además el locador no recibe etc, ni prestaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

Se llega a desnaturalizar cuando no se establece un plazo determinado, siendo que la ausencia de plazo a la existencia de plazo. Es por eso que se evita que los servicios del Estado sean actividades propias de la municipalidad.

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione.

- ① 1258 - 2021
- ② 0568 - 2022
- ③ 1336 - 2022

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

Si se debe contratar pero durante para labor eventuales o temporales por necesidad de servicio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral?

Explique

No, por no promover los extras, cuando a los beneficiarios de seguridad social, reduce la abstracción laboral.

Todo esto conlleva a la desigualdad y discriminación con los trabajadores que tienen derecho a la igualdad.

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

No, por la subordinación jerárquica que se le exige al trabajador, siendo que el trabajador es un profesional en la ejecución de sus actividades.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.

Si, en la medida de que no se le paga su sueldo al trabajador desplegado, por ser similar con su sueldo en las actividades.

11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

La sanción legal no, pero se la práctica si por en la desnaturalización, aquella orden otorgar según sea el peso de beneficiar los otorgados, blandición y reintegro. Ello, si deuda aquella perjuicio económico.

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente

Simplifique de la posición y fideicomiso, con la ley de la sanción al titular y a la responsabilidad de los contratados.
Prohibido la fideicomiso de la propia y casta.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

Marta V. Salcedo Salazar
PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL
CALL N° 1428



ENTREVISTA N°7:

TÍTULO: "La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los gobiernos locales"

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	Hernán Augusto Silva Luna
Institución en la que labora:	Municipalidad Distrital de Moche
Cargo:	Procurador Público
Especialidad:	
Reunión	
Fecha y hora:	17/10/23 - 4:30 pm.

INSTRUCCIONES. Leer minuciosamente cada interrogante y responder desde su experiencia laboral y conocimientos adquiridos, con claridad y autenticidad, en vista de que, la información obtenida corresponde a los resultados del presente trabajo de investigación, cumpliendo los objetivos del mismo.

PREGUNTAS:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales

1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique

Contrato de locación	Contrato Laboral
✓ Contrato de naturaleza civil.	✓ Existe subordinación.
✓ No existe subordinación con el empleador.	✓ Inclusión en planilla y recibe beneficios.
✓ No es incluido en planilla ni recibe beneficios.	✓ Sujeto a condiciones del empleador.
✓ No genera derechos laborales	✓ Genera derechos laborales.



2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?

Quando se contrata a personal que realiza labores tales como limpieza y vigilancia. Siendo que, la jurisprudencia ha determinado que estas labores corresponden únicamente a una contratación de naturaleza laboral.

3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione.

* Exp. 201-2020-0-1601-JR-LA-09
* Exp. 728-2021-0-1601-JR-LA-02
*

4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿Por qué?

Si, ya que se necesita en ciertas áreas y por determinado tiempo personal que se encargue de asesoria externa en diferentes ambitos como abogados, especialistas, auditores etc que no armenta una contratación laboral.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral?

Explique

No, porque depende mucho de la naturaleza de las labores a realizar del locador para valorar si son o no propias de un contrato laboral.

6. ¿Considera Ud. que, a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.

Sí, siempre que se llegue a demostrar la subordinación -la cual es propia de un contrato laboral- merece todos los derechos laborales que ameritan.

7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué?

Explique.

Sí, porque no se le reconocen los beneficios sociales naturales en una relación laboral.



OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar lineamientos que conlleven la imposición de sanciones para evitar la inaplicación de normas del contrato de locación en los Gobiernos Locales.

8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios, en los gobiernos locales? Mencione.

No existe "norma que protege al locador de servicios" como tal, sino la prohibición de simular una locación para funciones ajenas al mismo recado en la Ley 31298. Los locadores se rigen al art. 1764° del Código Civil, porque es un contrato civil, por tanto no existe "protección".

9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente.

No, porque las sentencias emitidas por los juzgados no citan o refieren dicha Ley.

10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique

Porque la locación de servicios como tal se encuentra permitida por ley, siendo válida cuando cumpla su finalidad y requisitos. Cuando esto no sucede, la empresa se enfrenta a una multa de SUNAFIL y al proceso



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

judicial para desnaturalización y pago de beneficios sociales.

11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?

No, ya que si dicha contratación se encuentra conforme lo regulado la entidad no incurre en ninguna infracción.

12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente

Constante capacitación en materia laboral al personal en cargo del área de Recursos Humanos. para efectuar una correcta contratación.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHE
PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO

Abog. HERNÁN AUGUSTO SILVA LUNA
PROCURADOR PÚBLICO

ANEXO N°5. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACION DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACION N°01

Trujillo, 24 de junio del 2023

Dr. Mg. Karina Gaytán Reyna

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”**

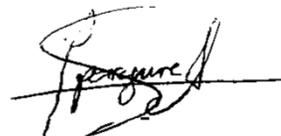
Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar, cómo la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **la invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Yparraguirre Aguilar, Maythe del Carmen

Ámbito de aplicación:	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de dos dimensiones: La inaplicación de normas de contrato de locación y la vulneración de principio de igualdad laboral; de 07 áreas: concepto, características jurídicas, principio de igualdad laboral, normatividad, sanciones, y de 12 ítems (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición es el analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.</p>

4. Soporte teórico

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/La inaplicación de contrato de locación	Contrato de locación de servicios	Es un contrato de naturaleza civil consensuado, tiene como característica onerosa, a tiempo determinado, mediante el cual percibe una retribución económica por prestar un servicio físico o intelectual, que no existe una relación laboral entre ambas partes.
Cuestionario de entrevista/Principio de igualdad laboral	Principio de igualdad laboral	Es entendiendo como aquellas prácticas en donde existen las mismas condiciones laborales en tanto para hombre y la mujer, sin distinción alguna, dejando de lado las diferencias de sexo, origen, raza, ideología; y se subdivide en tres modalidades, igualdad de oportunidad, igualdad de pago e igualdad de trato.

Dimensiones	Ítems
La inaplicación de contratos de locación	<p>1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.</p> <p>2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?</p> <p>3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione.</p> <p>4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿porqué?</p> <p>8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios en los gobiernos locales? Mencione.</p> <p>9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente</p> <p>10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normativas existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique</p> <p>11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad?</p> <p>12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente</p>
Principio de igualdad laboral	<p>5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique</p> <p>6. ¿Considera Ud. que a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.</p> <p>7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo</p>

	subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.
--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Maythe del Carmen Yparraguirre Aguilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de entrevista

• **Primera dimensión: La inaplicación de normas de contrato de locación**

- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Características jurídicas	¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.	4	4	4	
	¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?	4	4	4	
Desnaturalización	¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando trabajadores mediante contrato de locación bajo subordinación? ¿Por qué?	4	4	4	
Casos	¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al trabajador contratado mediante locación en los gobiernos locales? Mencione.	4	4	4	
	¿Considera Ud., relevante y eficaz la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada? Fundamente	4	4	4	
Normatividad	¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique	4	4	4	
Perjuicio económico	Según su experiencia, ¿Qué consecuencias o menoscabos evidencia Ud., ante la contratación de locación bajo subordinación en la entidad que representa? Explique	4	4	4	
Sanción administrativa, civil y penal	¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Principio de igualdad laboral**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Igualdad oportunidad Igualdad de pago Igualdad de trato	¿Considera Ud. que, mediante estas contrataciones en los gobiernos locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los principios, igualdad de oportunidades e igualdad de trato, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿en qué aspecto? Explique.	4	4	4	
	¿Considera Ud., que el principio de igualdad de pago, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿por qué? Explique.	4	4	4	



Karina Liliana Gaytán Reyna
INGENIERA ESTADÍSTICO
COESPE 1222

Firma del evaluador

DNI: 40864567

CARTA DE INVITACION N° 02

Trujillo, 25 de junio del 2023

Mg. Irma Giuovanny Llaja Cueva

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”**

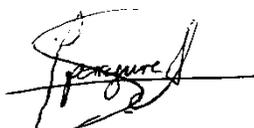
Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar, cómo la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **la invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Yparraguirre Aguilar, Maythe del Carmen

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Irma Giovanny Llaja Cueva		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente- Derecho		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de entrevista
Autores:	Yparraguirre Aguilar, Maythe del Carmen
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
Administración:	La estudiante
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Ámbito de aplicación:	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de dos dimensiones: La inaplicación de normas de contrato de locación y la vulneración de principio de igualdad laboral; de 07 áreas: concepto, características jurídicas, principio de igualdad laboral, normatividad, sanciones, y de 12 ítems (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición es el analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.</p>

4. Soporte teórico

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/La inaplicación de contrato de locación	Contrato de locación de servicios	Es un contrato de naturaleza civil consensuado, tiene como característica onerosa, a tiempo determinado, mediante el cual percibe una retribución económica por prestar un servicio físico o intelectual, que no existe una relación laboral entre ambas partes.
Cuestionario de entrevista/Principio de igualdad laboral	Principio de igualdad laboral	Es entendiendo como aquellas prácticas en donde existen las mismas condiciones laborales en tanto para hombre y la mujer, sin distinción alguna, dejando de lado las diferencias de sexo, origen, raza, ideología; y se subdivide en tres modalidades, igualdad de oportunidad, igualdad de pago e igualdad de trato.

Dimensiones	Ítems
La inaplicación de contratos de locación	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique. 2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales? 3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione. 4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿porqué? 8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios en los gobiernos locales? Mencione. 9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente 10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique 11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad? 12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente
Principio de igualdad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique 6. ¿Considera Ud. que a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e

<p>igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique. 7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique..</p>
--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Maythe del Carmen Yparraguirre Aguilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de entrevista

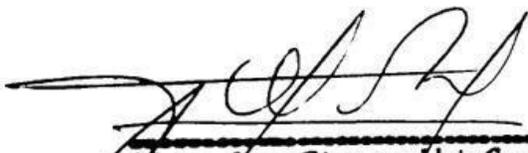
- **Primera dimensión: La inaplicación de normas de contrato de locación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Características jurídicas	¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.	4	4	4	
	¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?	4	4	4	
Desnaturalización	¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando trabajadores mediante contrato de locación bajo subordinación? ¿Por qué?	4	4	4	
Casos	¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al trabajador contratado mediante locación en los gobiernos locales? Mencione.	4	4	4	
	¿Considera Ud., relevante y eficaz la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada? Fundamente	4	4	4	
Normatividad	¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normativas existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique	4	4	4	
	Según su experiencia, ¿Qué consecuencias o menoscabos evidencia Ud., ante la contratación de locación bajo subordinación en la entidad que representa? Explique	4	4	4	
Perjuicio económico					
Sanción administrativa, civil y penal	¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Principio de igualdad laboral**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Igualdad oportunidad Igualdad de pago Igualdad de trato	¿Considera Ud. que, mediante estas contrataciones en los gobiernos locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los principios, igualdad de oportunidades e igualdad de trato, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿en qué aspecto? Explique.	4	4	4	
	¿Considera Ud., que el principio de igualdad de pago, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿por qué? Explique.	4	4	4	



Mdra. Irma Giovanny Llaja Carras
Especialista en Metodología
y Formación de la Investigación

D.N.I: 42374012

CARTA DE INVITACION N° 03

Trujillo, 27 de junio del 2023

Dra. Margarita Ayapi Bázan

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales”**

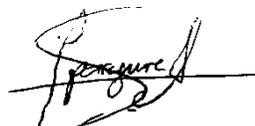
Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar, cómo la inaplicación de normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **la invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Yparraguirre Aguilar, Maythe del Carmen

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La inaplicación de normas de contratación de locadores y la vulneración del principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Margarita Ayapi Bázan		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente- Derecho		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de entrevista
Autores:	Yparraguirre Aguilar, Maythe del Carmen
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
Administración:	La estudiante
Tiempo de aplicación:	30 minutos

Ámbito de aplicación:	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de dos dimensiones: La inaplicación de normas de contrato de locación y la vulneración de principio de igualdad laboral; de 07 áreas: concepto, características jurídicas, principio de igualdad laboral, normatividad, sanciones, y de 12 ítems (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición es el analizar como la inaplicación de las normas de contratación de locadores vulnera el principio de igualdad laboral en los Gobiernos Locales.</p>

4. Soporte teórico

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/La inaplicación de contrato de locación	Contrato de locación de servicios	Es un contrato de naturaleza civil consensuado, tiene como característica onerosa, a tiempo determinado, mediante el cual percibe una retribución económica por prestar un servicio físico o intelectual, que no existe una relación laboral entre ambas partes.
Cuestionario de entrevista/Principio de igualdad laboral	Principio de igualdad laboral	Es entendiendo como aquellas prácticas en donde existen las mismas condiciones laborales en tanto para hombre y la mujer, sin distinción alguna, dejando de lado las diferencias de sexo, origen, raza, ideología; y se subdivide en tres modalidades, igualdad de oportunidad, igualdad de pago e igualdad de trato.

Dimensiones	Ítems
La inaplicación de contratos de locación	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique. 2. ¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales? 3. ¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles? Mencione. 4. ¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando personal mediante contrato de locación? ¿porqué? 8. ¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al locador de servicios en los gobiernos locales? Mencione. 9. ¿Considera Ud., que la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada, ha cumplido su finalidad, de evitar la desnaturalización de la relación laboral? Fundamente 10. ¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normatividades existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique 11. ¿Cree Ud. que la contratación de personal a través de locación de servicios tiene como consecuencia alguna sanción o perjuicio económico para la entidad? 12. ¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente
Principio de igualdad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Considera Ud. que, mediante la contratación de locadores en los Gobiernos Locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique 6. ¿Considera Ud. que a las personas que son contratadas mediante locación de servicios bajo subordinación, se afecta su derecho de igualdad de oportunidad e

	<p>igualdad de trato? ¿en qué aspecto? Explique.</p> <p>7. ¿Considera Ud., que las personas contratadas mediante locación de servicios, bajo subordinación, se les vulnera la igualdad de pago? ¿por qué? Explique.</p>
--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Maythe del Carmen Yparraguirre Aguilar en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de entrevista

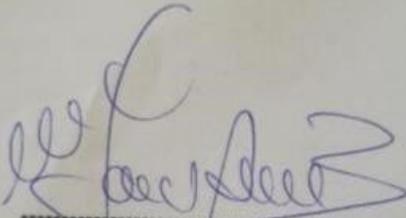
- **Primera dimensión: La inaplicación de normas de contrato de locación**
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar casos sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios de locadores en los Gobiernos Locales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Características jurídicas	¿Conoce Ud., qué características jurídicas diferencia un contrato de locación y un contrato laboral? Explique.	4	4	4	
	¿Cómo considera Ud. que se llega a desnaturalizar el contrato de locación de servicios en los Gobiernos Locales?	4	4	4	
	¿Conoce Ud., casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se le haya notificado a su despacho, los últimos 03 años? ¿Cuáles?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los gobiernos locales, puedan seguir contratando trabajadores mediante contrato de locación bajo subordinación? ¿Por qué?	4	4	4	
Desnaturalización	¿Conoce Ud. los derechos y normas que protegen al trabajador contratado mediante locación en los gobiernos locales? Mencione.	4	4	4	
	¿Considera Ud., relevante y eficaz la Ley N°31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante el contrato de locación de servicios con naturaleza subordinada? Fundamente	4	4	4	
Casos	¿Por qué considera Ud. que, a pesar de las normativas existentes, se sigue contratando locadores de servicio? ¿conoce Ud. las sanciones? Explique	4	4	4	
Normatividad	Según su experiencia, ¿Qué consecuencias o menoscabos evidencia Ud., ante la contratación de locación bajo subordinación en la entidad que representa? Explique	4	4	4	
	¿Qué mecanismos considera Ud. que se deberían crear, modificar o suprimir para evitar la desnaturalización de contrato de locación en los gobiernos locales? Fundamente	4	4	4	
Perjuicio económico					
Sanción administrativa, civil y penal					

• **Segunda dimensión: Principio de igualdad laboral**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la manera en que se vulnera el principio de igualdad laboral de los locadores en los Gobiernos Locales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Igualdad oportunidad Igualdad de pago Igualdad de trato	¿Considera Ud. que, mediante estas contrataciones en los gobiernos locales, se promueve la vulneración del principio de igualdad laboral? Explique	4	4	4	
	¿Considera Ud. que los principios, igualdad de oportunidades e igualdad de trato, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿en qué aspecto? Explique.	4	4	4	
	¿Considera Ud., que el principio de igualdad de pago, se vulnera a las personas que son contratadas mediante locación de servicios? ¿por qué? Explique.	4	4	4	



Abog MARGARITA AYAPIBAZAN
REG. C.A.L.L. N° 4638

Firma del evaluador

DNI: 40695777

ANEXO 06. RESULTADO DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN

Tesis Maythe Yparraguirre

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

10 %

INTERNET SOURCES

4 %

PUBLICATIONS

4 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

2 %

2

hdl.handle.net

Internet Source

2 %

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

2 %

4

repositorio.unp.edu.pe

Internet Source

1 %

5

lpderecho.pe

Internet Source

1 %

6

repositorio.uladech.edu.pe

Internet Source

<1 %

ANEXO 07. FOTOS DE ENTREVISTAS

PROCURADOR DE
HUANCHACO



PROCURADOR DE PORVENIR



PROCURADOR DE TRUJILLO



PROCURADOR DE MOCHE

