



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y  
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad  
Distrital de Guadalupe, 2019-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

ABOGADO

**AUTOR:**

Aranda Rios, Jhilbert Brajham (orcid.org/0000-0002-7635-613X)

**ASESOR:**

DR. Huaroma Vasquez, Augusto Magno (orcid.org/0000-0003-3335-6073)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Estudio sobre los actos del estado y su regulación entre actores interestatales y en la relación público privado, gestión pública política tributaria y legislación tributaria

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

**DEDICATORIA:**

Este proyecto es dedicado a mi familia; quienes, a través de su motivación y respaldo emocional, lograron exteriorizar su confianza en mis capacidades y aptitudes.

**AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a mi familia, amigos y a toda aquella persona cuya participación, suscitó la realización de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS:

CARÁTULA .....	I
DEDICATORIA:.....	II
AGRADECIMIENTO:.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS: .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS: .....	V
RESUMEN: .....	VI
ABSTRACT: .....	VII
I. INTRODUCCIÓN:.....	01
II. MARCO TEÓRICO: .....	06
2.1. Antecedentes: .....	06
2.2. Bases Teóricas: .....	13
III. METODOLOGÍA: .....	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación: .....	20
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización: .....	20
3.3. Escenario del Estudio: .....	21
3.4. Participantes: .....	21
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: .....	23
3.6. Procedimientos: .....	23
3.7. Rigor Científico: .....	24
3.8. Método de Análisis de la Información: .....	24
3.9. Aspectos Éticos: .....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN: .....	26
V. CONCLUSIONES: .....	36
VI. RECOMENDACIONES:.....	38
REFERENCIAS:.....	40
ANEXOS: .....	47

## ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla N° 01: Categorías y Subcategorías: .....	20
Tabla N° 02: Cuadro de Participantes: .....	21

## RESUMEN:

La presente investigación, titulada “Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019-2021”, tiene como objetivo responder a la interrogante sobre cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, originaría una obligación de subordinación sobre el personal contratado, lo cual acarrearía como consecuencia, que exista responsabilidad administrativa disciplinaria y que, a su vez, esta recaiga sobre el personal responsable de su contratación en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante el periodo correspondiente a los años 2019 - 2021.

La metodología utilizada según su clasificación, es básica y responde a un diseño cualitativo; en la búsqueda de establecer un punto de inicio para la investigación realizada en la institución, para futuros investigadores. De igual manera, el instrumento empleado en la indagación investigativa, fue la guía de entrevista.

Los resultados obtenidos en la investigación, comprobaron que, al desnaturalizar un contrato de locación de servicios, se originaron acciones de subordinación sobre el personal contratado; es decir que, al evidenciarse la asignación de funciones que regularmente son asignadas a funcionarios públicos -como la existencia de metas y objetivos diseñados para ser cumplidos, en un plazo mayor al de vigencia de determinada modalidad contractual-, se origina la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria y a su vez, se demuestra que, referidos contratos, cuentan con causales de desnaturalización.

**Palabras clave:** desnaturalización, contratos, locación, servicios, responsabilidad administrativa disciplinaria.

## **ABSTRACT:**

The present investigation, entitled “Denaturalization of Service Location Contracts and Disciplinary Administrative Responsibility in the District Municipality of Guadalupe, 2019-2021”, aims to answer the question about how the denaturalization of service lease contracts would cause an obligation of subordination over the contracted personnel, which would entail as a consequence, that there is disciplinary administrative responsibility and that, in turn, this falls on the personnel responsible for their hiring in the District Municipality of Guadalupe, during the period corresponding to the years 2019 - 2021.

The methodology used according to its classification is basic and responds to a qualitative design; in the search to establish a starting point for the research carried out in the institution, for future researchers. Similarly, the instrument used in the investigative inquiry was the interview guide.

The results obtained in the investigation found that, by distorting a contract for the location of services, subordinate actions were originated on the contracted personnel; that is, when the assignment of functions that are regularly assigned to public officials is evidenced -such as the existence of goals and objectives designed to be fulfilled, in a period longer than the term of validity of a certain contractual modality-, the existence of disciplinary administrative responsibility originates and in turn, it is demonstrated that, referred contracts, have causes of denaturalization.

**Keywords:** denaturalization, contracts, location, services, disciplinary administrative responsibility.

## I. INTRODUCCIÓN:

El reconocimiento del trabajo, de los deberes y derechos fundamentales al bienestar social y ejecución intrínseca (Constitución Política del Perú, Artículo 22, Sección II, 1993), establecido en nuestra carta magna y complementado por los artículos subsiguientes del mismo, confiere a los trabajadores, la exención de recibir una retribución adecuada y justa, que contribuya como soporte del desarrollo de su plenitud (Constitución Política del Perú, Artículo 24, Sección II, 1993).

Si bien es cierto que, teóricamente, el estado como ente protector, brinda atención prioritaria a las diversas modalidades del trabajo (Constitución Política del Perú, Artículo 23, Sección II, 1993), actualmente, es visible que ello, difiere mucho del contexto nacional. Desde el acto contractual y sucesiva ejecución ocupacional indeterminada, hasta el requerimiento del cumplimiento de acciones correspondientes a trabajadores de la actividad administrativa pública, es claramente visible, la figura del estado; entendiéndose así que, en el sector público, el cumplimiento de dicha obligación se encuentra continuamente, obviada.

Es por ello que, desde la existencia de una predisposición por proteger al sujeto menos favorecido en una relación laboral, podría decirse que, se ha generado cierta prevalencia por la estabilización del empleo, así como por la realización de un contrato laboral, de plazo indeterminado. Es decir que, dentro del marco normativo laboral, el Estado, como ente empleador, se encuentra en la posibilidad de celebrar un contrato, con término indefinido (Vilchez, 2008).

En ese sentido, la prestación de servicios, contaría con las siguientes características: primero, ser temporal, que no vendría a ser más que la ejecución del contrato en sí, dentro del cual se desarrolla un principio y un fin, y; segundo, ser autónomo, lo que significa que quien realiza la prestación de servicios, mantiene su independencia de la persona que lo contrata. Es por estas razones, que exigir la realización de funciones, de la misma forma en cómo se exige la realización de funciones a un servidor público, no es posible; de ser el caso, el cumplimiento de las funciones exigidas, implicaría un claro ejemplo de desnaturalización del proceso en el que el estado, realizaría una contratación (Moreno, 2018).

De la misma forma, que las entidades jurisdiccionales laborales, han manifestado intensiones de desnaturalización, desde distintas instituciones laborales; lo que, en la práctica, ha provocado la creación de numerosos problemas que, de una forma u otra, han afectado la adecuada administración de justicia, como consecuencia de la carente existencia de órganos jurisdiccionales, en el sector laboral (Castillo, 2008).

Asimismo, la preocupación causada por la desnaturalización de la modalidad contractual referida anteriormente, demuestra el desinterés evidente, por parte del estado peruano, por salvaguardar los derechos laborales. Y es en la misma situación, en la que la desprotección hacia el derecho laboral del trabajador, es más que evidente; cuando, al no tener donde acudir o cómo actuar, se ven perjudicados directamente, por el carente apoyo recibido por las entidades gubernamentales pertinentes (Pantoja, 2019).

Además, es necesario aclarar que, en nuestro país, existe un alto índice de trabajadores con un vínculo laboral indebido, ya sea con instituciones particulares y/o estatales, mediante contratos de locación de servicios. Dicho esto, se conoce que, en principio, generar un vínculo laboral implica tener la capacidad de direccionar al trabajador en el cumplimiento de una determinada función; sin embargo, cuando se plantea la creación de una relación laboral por medio de la realización de un contrato de locación, dicha capacidad no puede ser aplicada, debido a factores que parten desde no tener un horario de ingreso o de salida, hasta de no gozar de los beneficios sociales que, de encontrarse en otro régimen laboral, tendrían la capacidad de percibir (Rojas, 2019).

Es por ello que, el conocimiento de los componentes esenciales que diferencian un contrato de trabajo de un contrato de locación, evitaría posteriores incidencias laborales, así como vicisitudes de responsabilidad y sanciones por parte de las instituciones responsables de la fiscalización laboral (Zavala, 2020). Referido conocimiento parte desde su ordenanza legal, sujetos intervinientes, estipendio y forma de la prestación, así como por el plazo y periodicidad del mismo; características diferenciadoras que demuestran la marcada diferencia entre ambas modalidades contractuales.

Del mismo modo, el nacimiento de la responsabilidad administrativa, guarda estrecha relación, con la inobservancia del servicio público en los deberes impuestos a cumplir; siendo así que, en nuestro país, no es de asombro que existan numerosos trabajadores que se encuentren laboralmente vinculados a instituciones públicas o privadas, a través de la modalidad contractual de locación de servicios (Solís, 2017).

En ese sentido, la presente investigación tiene como propósito, abordar la interrogante correspondiente a la forma en cómo, al desnaturalizar un contrato de locación, este originaría una obligación de subordinación sobre el personal contratado, lo que traería como consecuencia, que exista responsabilidad administrativa disciplinaria y que, a su vez, esta recaiga sobre el personal responsable de su contratación, en la Municipalidad Distrital de Guadalupito, durante los años 2019 al 2021.

Además, el **problema de la investigación** busca responder lo siguiente: ¿De qué manera, desnaturalizar un contrato de locación de servicios, origina subordinación sobre el personal contratado y genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Guadalupito, durante los años 2019-2021?

Asimismo, los siguientes **problemas específicos** planteados forman tres interrogantes, siendo el **primer problema**, responder ¿en qué manera, la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, desnaturaliza el contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria para el servidor encargado de su contratación?

De la misma forma, el **segundo problema** busca responder ¿cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre el servidor municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios?

En esa línea interrogativa, el **tercer problema** de la investigación busca responder ¿De qué forma, desnaturalizar el contrato de locación de servicios ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones, que regularmente son asignadas a funcionarios públicos?

A su vez, la **justificación teórica** de esta investigación, busca brindar conocimientos teóricos respecto a de qué forma, puede desnaturalizarse un contrato de locación de servicios y; al mismo tiempo, conocimientos teóricos respecto a cómo recaería la responsabilidad administrativa disciplinaria sobre el servidor encargado de contratar, que desnaturaliza, de cierta forma, referida modalidad de contrato.

Respecto a la **justificación práctica** de esta investigación, busca ofrecer las herramientas necesarias, para que la institución edil reconozca de qué forma, los contratos de locación de servicios que se desnaturalizan, generan responsabilidad administrativa disciplinaria.

En ese mismo contexto, la **justificación metodológica** de esta investigación, busca analizar aquellos documentos que determinen, si los contratos suscritos por el Gobierno local y los locadores de servicios, se encuentran desnaturalizados; esto, con el fin de contribuir con herramientas que permitan demostrar como la responsabilidad administrativa disciplinaria recae, sobre los funcionarios públicos que desnaturalizaron dichos contratos.

Con respecto a los **objetivos de la investigación**, estos buscan determinar, como **objetivo principal**, el determinar que, al desnaturalizar un contrato de locación de servicios, se origina subordinación sobre el personal contratado y se genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante los años 2019-2021.

De la misma forma, los **objetivos específicos** e indicados son, inicialmente, buscar explicar de qué manera, la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, desnaturaliza su contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria para el Servidor encargado de su contratación; siendo este, el **primer objetivo específico** planteado.

El **segundo objetivo específico** planteado, busca analizar como la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre el Servidor Municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios.

Finalmente, busca comprobar de qué forma, desnaturalizar el contrato de locación de servicios ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones, que regularmente son asignadas a funcionarios públicos; vendría a ser el **tercer objetivo específico** planteado.

La **hipótesis general** investigativa, establece que, desnaturalizar un contrato de locación de servicios, origina subordinación en el personal contratado, al evidenciarse la asignación de funciones propias de funcionarios públicos y genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, al demostrarse que, referidos contratos, cuentan con causales de desnaturalización, aplicables. En ese sentido, las **hipótesis específicas**, se encuentran divididas en tres; siendo la **primera hipótesis específica**, que la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, desnaturaliza su contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria sobre el Servidor encargado de su contratación, al evidenciarse la exigencia de obligaciones propias de funcionarios públicos.

La **segunda hipótesis específica**, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre el Servidor Municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios, al determinarse que, al realizar referida contratación, contraviene al adecuado ejercicio de sus funciones.

La **tercera hipótesis específica**, recae en la situación de que el contrato de locación de servicios desnaturalizado, ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones que regularmente son asignadas a funcionarios públicos, al evidenciarse la existencia de metas y objetivos diseñados para ser cumplidos, en un plazo mayor al de vigencia de determinada modalidad contractual.

## II. MARCO TEÓRICO:

El presente marco teórico investigativo, comprende antecedentes de nivel internacional, así como antecedentes de ámbito nacional; los cuales han sido utilizados como soporte informativo, teórico y normativo.

### 2.1. Antecedentes:

#### **Antecedentes Internacionales:**

A nivel internacional, los antecedentes que sustentan la presente investigación, son:

En Argentina, la relación existente entre un contrato de locación y el fraude al vínculo laboral, conforme a lo referido en **“La Locación de Servicios como Fraude Laboral”** (Cavallotti, 2015), genera una situación de desigualdad, tanto jurídica como social; puesto que, el estado, quien debería ser el encargado de brindar igualdad jurídica y social, termine siendo quien, a través de la locación de servicios, prive a los trabajadores de, por ejemplo, tener acceso a la seguridad social y contar con una oportuna cobertura de salud, garantías constitucionales propias de la Constitución Argentina.

De la misma forma, alude que la pasividad del estado argentino, ante las infracciones ejercidas a la normativa de protección laboral, no sólo debe estar limitada a la observancia y el registro de estadísticas, sino más bien, dedicada en sancionar a los funcionarios que cometen dichas infracciones. De no ser así, se entendería que el estado, al no enfrentar el problema de fraude laboral, estaría impulsando dichas conductas fraudulentas y amparándolas, a nivel constitucional (Cavallotti, 2015).

En Chile, el efecto favorable de la reforma de los procedimientos laborales, manifestado en la investigación **“El Rol de la Dirección de Trabajo en los Procedimientos Laborales”** (Sánchez, 2020), generó en los trabajadores, la confianza para acudir ante los órganos administrativos y judiciales, en la búsqueda de solucionar sus conflictos laborales; obteniendo resultados positivos a su favor; estos resultados surgieron como consecuencia, de que en los procesos laborales,

requirieran la inspección en el trabajo, para que a través de dichas inspecciones, se emitan informes con resultados que faciliten la obtención de pruebas fidedignas que expresen, un mejor panorama de investigación y resultados, para la toma de decisiones que posteriormente realice, la autoridad competente. La realización de procedimientos que impliquen el involucramiento de las instituciones que norman el trabajo y emiten pronunciamientos en el ámbito laboral, generaron que el trabajo a realizar por las demás instituciones, se vea considerablemente facilitado; siempre y cuando, dichos procedimientos no perjudiquen las normas formativas de los procedimientos laborales.

En Colombia, la identificación del origen, de los efectos y los resultados de la desnaturalización del contrato referido; así como el análisis de su aplicación en los diversos estratos institucionales, son los objetivos más resaltantes de la investigación denominada **“El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia”** (González, 2018).

En ese sentido, el logro predominante de lo fundamental sobre lo modal, no es nada más que la ejecución del principio de la realidad, influyendo sobre las modalidades; lo que deriva como desenlace, la existencia de un contrato laboral, en el que se encuentran presentes las particularidades que se ajustan a su modalidad.

En España, promover que los contratos que iniciaron como temporales, se conviertan en contratos indefinidos, es una de las reformas promovidas en la investigación denominada **“La Contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y Perspectivas”** (Barreiro, 2015). Indicó, además, que adaptar los puestos de trabajo y el organigrama estructural, facilitaría el estado de adaptación del trabajador, en el desarrollo de las funciones que se le encomiende; logrando así, consolidar eficientemente, los puestos de trabajo.

De igual forma, adecuar los contratos temporales, a la realidad y circunstancias propias de cada institución, concedería a los empleadores de la competencia necesaria para su aplicación, siempre que estos no contravengan, a los preceptos normativos necesarios para su existencia. Simplificar los preceptos contractuales, daría paso a la existencia de un único modelo de contrato laboral.

En esa perspectiva, la sustitución de las particularidades presentes en los contratos con duración temporal, por sólo un contrato, en donde al trabajador con un periodo de trabajo extenso, se le atribuya indemnización como una forma de generar antecedentes y mejores retribuciones a futuro, es a lo que se refiere la investigación denominada **“Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience”** (Bentolila, Dolado, & Jimeno, 2014), como propuesta para la normativa de trabajo español.

Del mismo modo, la investigación denominada **“How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”** (Guel & Petrongolo, 2007), evaluó el periodo de duración de los contratos españoles, de naturaleza delimitada y no delimitada; señalando que referido país, cuenta con la tasa más alta de empleabilidad con duración determinada, en toda Europa; siendo que solamente el 10% de los contratos con naturaleza temporal, procedían a ser regularizados a uno con término indeterminado.

Asimismo, los autores concluyeron que dicho porcentaje se debía a las distintas opciones con las que el trabajador contaba, al advertir que le era factible, realizar la abdicación de su trabajo con plazo temporal.

De la misma forma, la predisposición de realizar contratos con plazo indefinido de duración, en proporción al empeño en la labor del trabajador; es la valoración obtenida mediante el artículo denominando **“Do temporary contracts affect Total Factor Productivity? Evidence from Spanish manufacturing firms”** (Dolado & Stucchi, 2008). Referida investigación demostró que el esfuerzo empleado por los trabajadores españoles, era proporcional a las disposiciones que sus empleadores establecían, para transformar sus contratos con plazo determinado a contratos de naturaleza indeterminada, una vez estos, se encontrasen cumplidos.

El efecto de disyunción laboral, recaído sobre los trabajadores que disponían de contratos con naturaleza determinada, como consecuencia de una carente retribución económica y ocupacional fue, según lo indicado por el artículo denominado **“Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: the impact of firm and occupational segregation”** (De la Rica, 2004), el fundamento fehaciente por el cual los trabajadores renunciaban a sus trabajos;

en donde la diferencia con los trabajadores que permanecían, se delimitaba porque aquellos trabajadores, poseían un vínculo contractual, con un plazo indeterminado.

En México, las regulaciones normativas en beneficio del trabajador, conforme a lo señalado en la investigación denominada **“Estabilidad Laboral como Derecho Humano”** (Barron, 2019), no se encuentran debidamente reguladas; lo que genera, como consecuencia, que la permanencia laboral sea inexistente.

Asimismo, señala que, conforme a lo referido en la Ley Federal de Laboradores del Servicio del Estado, enunciados como trabajador, empleado y/o servidor público, reconocen distintos beneficios: la clasificación base, la clasificación concerniente a la confianza, la que está indicada para funciones eventuales, la establecida para la realización de funciones provisionales, la que se realiza en base a funciones de obra determinada, y aquella que es clasificada, en función de sus honorarios, catalogadas de acuerdo a las actividades realizadas y conforme a lo establecido en la ley anteriormente mencionada; con excepción respecto a la clasificación base, todas las demás clasificaciones tienen como característica principal, su rechazo hacia la inamovilidad laboral.

#### **Antecedentes Nacionales:**

A nivel nacional, los antecedentes que sustentan la presente investigación, son:

En Ancash, conforme a la investigación realizada sobre la **“Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa - Chimbote, 2019”**, se identificó que existieron contratos indebidos que, conforme a la actual normativa, no deberían realizarse, ello en razón al carácter permanente de sus labores; siendo que, para esos casos en concreto, es necesario la realización de contratos, con plazo indeterminado. De igual manera, para que sus beneficios sociales sean debidamente reconocidos, los trabajadores deberían acudir ante la autoridad competente, a fin de que se reconozca la desnaturalización de sus contratos y se ordene su posterior reposición, esta vez, con la realización de un contrato de duración indefinida.

Al mismo tiempo, recomendó que los trabajadores obreros, sean contratados conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo No. 728; reconociéndosele así,

los beneficios sociales que alguna vez, por una mala práctica contractual, le fueron negados. (Pantoja, 2019).

En Huancavelica, según lo señalado por la investigación de la **“Desnaturalización de los Contratos por la modalidad de Terceros, en la sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2016”**, se identificó la existencia de elementos que desnaturalizaban los contratos que fueron realizados por el referido gobierno regional, al evidenciarse la presencia de elementos propiamente determinados, para la elaboración de un contrato laboral (Cárdenas, 2017).

Además, aquella investigación mencionada anteriormente determinó que, en la práctica, los derechos laborales con los contaban los trabajadores, no eran reconocidos por la institución edil, como consecuencia de una conducta política, contraria a los derechos laborales. Concluyendo que, respetar los derechos laborales y conocer sus modalidades contractuales, evitaría la desnaturalización de los contratos, mencionados inicialmente. (Cárdenas, 2017).

En Lima, la aplicación de un principio que sobrepone la realidad sobre todo lo demás, según lo señalado en la investigación respecto a la **“Desnaturalización del Contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador, 2016 - 2017”** (Flores, 2018), demostró, mediante la realización de encuestas, la presencia de elementos que desnaturalizaron los contratos que los trabajadores realizaron con la institución edil, mencionada anteriormente. Igualmente, el autor observó que dicha modalidad de contrato, no solo es propia de la nombrada municipalidad, sino que también existe en muchas instituciones públicas, a nivel nacional. Recomendó, se regularice la situación laboral de los trabajadores, cuyos contratos hayan sido desnaturalizados, teniendo como base aplicar lo atribuido por el principio indicado con anterioridad; asimismo, señaló que referida institución municipal, debería reconocer los beneficios sociales que los locadores de servicios no percibieron, como resultado de haber desnaturalizado sus contratos (Flores, 2018).

En Puno, la investigación sobre **“El Principio de Primacía de la Realidad como un mecanismo idóneo para determinar la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en EMSAPUNO S.A., 2014”**, concluyó que, mediante

la aplicación del aludido principio, fue posible acreditar que existió desnaturalización en los contratos civiles realizados; al comprobarse que se desnaturalizaron los contratos efectuados, lo que originó que adquirieran características propias de un contrato laboral y debieron ser reconocidas como un contrato de trabajo. Concluyó, recomendando la actualización de los instrumentos de gestión y la aplicación de contratos a plazo indeterminado, para así evitar futuras desnaturalizaciones en futuros contratos que se realicen (Torres, 2017).

En Tarapoto, conforme al resultado obtenido de investigar la **“Desnaturalización De Los Contratos De Trabajo Sujetos A Modalidad De Plazo Fijo En Los Trabajadores Del Poder Judicial - Distrito Judicial De San Martín - Tarapoto, Periodo 2013 - 2014”**, se vislumbró la existencia de desnaturalización en los contratos realizados por el distrito judicial mencionado anteriormente; siendo que, del 100% de la población encuestada, el 63% indicó que las funciones que realizan, no corresponden a las funciones para los cuales han sido contratados; asimismo, un 20% de los trabajadores encuestados, señaló la realización de labores no especificadas, en relación a las funciones que deberían de realizar. Solo un 17%, manifestó que realizaba labores afines a lo establecido en sus contratos (Reátegui, 2018).

Exhortó así, velar por el cumplimiento eficiente de lo señalado en los contratos a realizar; para, posteriormente, evitar desnaturalizar futuros contratos y prevenir, la vulneración de los derechos laborales, propios de cada trabajador de la institución. (Reátegui, 2018).

#### **Antecedentes Regionales:**

A nivel regional, los antecedentes que sustentan la presente investigación, son:

En La Libertad, aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, demostró, en sentencia a primera instancia y sentencia de vista de segunda instancia judicial, así como en el recurso impugnatorio presentado por la Municipalidad Distrital de Usquil (Casación Laboral N° 11924-2017, 2017), los contratos que realizó la citada institución edil, estaban desnaturalizados; al evidenciarse que, a través de tales contratos, se buscaba encubrir un vínculo laboral.

De la misma forma, la casación laboral estableció que los argumentos indicados en las instancias anteriormente mencionadas, se encontraban expresamente justificados, por lo que, el recurso impugnatorio fue desestimado en ese sentido; asimismo, la casación mencionada declaró infundado dicho recurso, al no existir aquella infracción normativa (Constitución Política del Perú, Artículo 193, Inciso 5, 1993), que sindicaba la aludida institución edil.

**Antecedentes Locales:**

A nivel local, no se han encontrado antecedentes locales que sirvan como sustento, para esta investigación.

## 2.2. Bases Teóricas:

### **Variable 1: Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios:**

La práctica inadecuada e imprecisión de la norma, determinó, en la investigación sobre el **“Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la Administración Pública - Análisis del Régimen Jurídico Argentino”** (Arrieta, 2019), un incremento de contratos de locación de servicios en el ámbito administrativo público; puesto que, al no estar reconocido como tal, por la ley de contrato de trabajo argentino, se genera una confusión constante al momento de aplicarse la norma jurisprudencial, debido a la carente regulación de referida modalidad de contrato.

Asimismo, la investigación hace hincapié en que su aplicación en la administración pública, genera una serie de imprevistos en las condiciones de trabajo y causa incertidumbre, respecto al tiempo de continuidad laboral; lo que demuestra una carente supervisión y control de las instituciones competentes. Lo manifestado en la anteriormente mencionada investigación, demuestra que una incorrecta utilización de dichos contratos, trae como resultado, imprevistos para la regulación normativa jurídica argentina; necesaria de resolver mediante un correcto análisis e interpretación, del régimen legal.

La confusión generada por la inadecuada utilización de los contratos de trabajo, según la investigación sobre **“El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia”** (González, 2018), afecta directamente a quienes realizan la prestación de servicios.

Además, el autor concluye indicando que, un inadecuado manejo de dichos contratos, afecta el principio de permanencia laboral en el país colombiano; por lo cual, recomienda a las instituciones públicas, actuar acorde a lo establecido por la ley, ya que solo así evitarán perjudicar, los derechos de aquellos trabajadores.

Por lo que, lo señalado en referida investigación, muestra el panorama de un resultado, donde una carente observación de las normas que reglamentan la realización de contratos de prestación de servicios, trae como resultado, inestabilidad laboral.

Una vez demostrado que, a través de la aplicación del principio que sobrepone la realidad, existe una relación laboral desnaturalizada, según lo investigado en **“Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016”** (Abrigo, 2016), el encargado de imponer las sanciones que correspondan, debidamente, es el Ministerio de Trabajo; sin embargo, el hecho de que referido ministerio cuente con las herramientas necesarias para hacerle frente a ese tipo de inconvenientes laborales, ello no implica que su carencia de logística, produzca un escenario vulnerable para los derechos de aquel trabajador que es contratado a través de la modalidad de locación de servicios.

De este modo, el autor recomendó la aplicación de una oportuna política preventiva, que impulse a las instituciones, a ser garantes de los derechos laborales de sus trabajadores.

Conforme a lo determinado por la investigación citada, se entiende que, la eficiencia en la labor fiscalizadora, puede generar que se identifique oportunamente la existencia de desnaturalización en los contratos y que así, se apliquen las sanciones correspondientes a los empleadores causantes de la desnaturalización de los contratos; por lo que es importante, que el Ministerio de Trabajo cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones, con eficacia.

El derecho al trabajo, según lo indicado en la investigación sobre el **“Proceso de desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición”** (Mercado, 2017), recibe protección, desde el momento en el que el vínculo laboral inicia. De esta forma, encubrir una relación laboral que, desde un principio, debió considerarse como relación laboral de plazo indeterminado, trae como resultado, que los contratos de locación realizados, se encuentren desnaturalizados.

En ese sentido, la normativa laboral contempla la suscripción de contratos a plazo, señalando que estos deben ser suscritos, siempre y cuando la actividad a realizarse, sea de naturaleza temporal; siendo que, de no cumplirse referida condición, existe la posibilidad de que el trabajador, puede tomar acciones legales contra el empleador, en reclamo de una oportuna restitución laboral, como

consecuencia de la ausencia de una adecuada justificación de la temporalidad de su contratación (Ugarte, 2010).

Asimismo, la equilibrada retribución económica percibida por el trabajador, debería ser aquella originada como resultado de su prestación de servicios; siendo que esta, debería encontrarse supeditada a la igualdad en derechos, tal y como lo indica la artículo denominado “**Gender equality and the right to equal pay and treatment**” (Zuta, 2019); en el que se puntualizan preceptos que habría de efectuar toda autoridad fiscalizadora, con la objetivo de delimitar la existencia de una legítima o ilegítima diferencia retributiva, que genere como resultado, acciones discrepantes hacia el trabajador.

De esta manera, se concibe que, en la actualidad, no se recurre a las figuras intermediarias y de tercerización, para la realización de funciones públicas. Por lo que, según lo indicado en la revista denominada “**Outsourcing in a Global Economy**” (Grossman & Elhanan, 2005), la incorporación en la ocupación pública, se encuentra claramente normada, por lo que no habría lugar para la aplicación de las disposiciones de trabajo, referidas precedentemente.

## **Variable 2: Responsabilidad Administrativa Disciplinaria:**

La Responsabilidad administrativa se fundamenta, según lo investigado sobre la **“Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado”** (Allauca, 2019), en que el estado, así como funcionarios que ejerzan su representación, respondan por las gestiones que realizaron en el cumplimiento de sus ocupaciones; siempre y cuando aquellas gestiones contravengan a las prestaciones del servicio y vulneren derechos. También, explica que, a través del carácter coercitivo de la responsabilidad administrativa, es posible la aplicación de sanciones administrativas, acorde a la falta cometida.

A su vez, el autor recomienda la realización de reformas y la actualización de preceptos normativos, con la determinación de afianzar la confianza jurídica, así como promover una adecuada determinación, respecto a las responsabilidades administrativas. En base a lo señalado en la referida investigación, es identificable que, reformar y actualizar los preceptos normativos, es el primer paso, para consolidar un adecuado procedimiento que determine responsabilidades administrativas.

La proporcionalidad establecida como principio sancionador, según lo indicado en la investigación concerniente a **“Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”** (Terrones, 2017) y recaída sobre los funcionarios que laboran en la institución edil mencionada, no guarda relación con las faltas cometidas; es decir, la inadecuada interpretación del principio, termina haciendo que las sanciones impuestas, vulneren el debido procedimiento.

De este modo, el autor recomienda que un análisis doctrinario dotará de los conocimientos necesarios para la aplicación normativa. De lo indicado en la mencionada investigación, se observa que las sanciones establecidas para los funcionarios, no guardan una equilibrada relación con la falta cometida; ya que, al no aplicar adecuadamente el principio de proporcionalidad, no se realiza una adecuada sanción y se transgrede, el debido procedimiento.

La facultad sancionadora del estado, referido en la investigación sobre **“El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario”** (Romero, 2016), no solo es expresado a través de los poderes ejecutivo y judicial, respectivamente; sino, también, a través del poder legislativo, desde una perspectiva investigativa y sancionadora, cuando se acusa a aquellos funcionarios que realicen un delito, en el desarrollo de sus actividades (Constitución Política del Perú, Artículo 99, Capítulo I, Título IV, 1993).

Además, el autor indicó que actualmente, los funcionarios deben ser conocedores del debido procedimiento, así como de su magnitud y consecuencia; puesto que son ellos, quienes resolverán los procesos existentes. Al mismo tiempo, recomendó la difusión del principio del debido proceso, como conocimiento prioritario. De lo indicado en la presente investigación, se distingue que es necesario el conocimiento del debido procedimiento en todo funcionario público, puesto que, de ello, deviene su correcta aplicación e interpretación.

Acceder a contar con un puesto de trabajo y no ser despedido o, de ser el caso, que dicho despido, sea justificado; es uno de los derechos perteneciente al derecho constitucional al trabajo (Tribunal Constitucional, Exp. N° 1124-2001-AA/TC, 2002).

Respecto al derecho del trabajo, su consolidación se vio reflejada a través de la normativa de prestación de servicios laborales, pero; según lo indicado en el libro **“Lecciones del Derecho del Trabajo”** (Boza, 2011), en el contexto nacional, la informalidad no hace más que aumentar el número de trabajadores que no pueden gozar de los beneficios sociales que, en una situación laboral formal, les correspondería percibir.

La normativa de trabajo colectiva, conlleva el interés por los derechos a un nivel social más amplio, incluso mayor al de los derechos de índole personal; asimismo, un régimen legal que promueva la libre asociación, originaría como resultado, la presencia de asociaciones sindicales autónomas.

En ese sentido, lo establecido en el investigación denominada **“‘Individualism’ and ‘Collectivism’ in Collective Labour Law”**, busca impulsar resultados favorecedores, a través de relacionar eficientemente en el trabajo, tanto los derechos colectivos, como los individuales (Bogg, 2017).

Un compromiso bilateral, donde una de ellas, garantiza la realización de un servicio a título personal y remunerado (trabajador), mientras que, la otra parte, a remunerar los servicios prestados, a través de una obligación de pago (empleador); es, según lo indicado en el libro denominado **“Guía Jurídica”** (Toyama & Vinatea, 2013), un “contrato de trabajo”.

Asimismo, el autor señala que, para que exista dicho contrato, este debe de contar con principios fundamentales; tales como, la realización del servicio, seguida dependencia y finalmente, el valor remunerativo.

Además, que una determinada persona ceda su eficacia laboral, con el propósito de que un tercero, dirija su utilización mediante disfrute y diligenciamiento; es, según lo indicado en el libro **“Derecho individual del trabajo en el Perú”** (Ferro, 2019), es de lo que trata, básicamente, el contrato laboral.

De esta manera, distinguir adecuadamente el entorno legal servicial y la condición relacional personal de la labor, es de relevante importancia al momento realizar referida modalidad de contrato; siendo que este dispositivo particular contractual, se encuentra legalmente reconocido entre nuestros regímenes laborales (TUO del D.L. N° 728, LPCL, 1997).

Realizar la utilización del procedimiento administrativo disciplinario, como fin para erradicar la impunidad y devolver la confianza gubernamental, es, según lo indicado por el artículo de investigación sobre **“El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad”** (Boyer, 2017), el fin esperado a alcanzar.

Asimismo, el autor señala que, el fortalecimiento de los recursos humanos en el estado, mediante la selección sucedida por mérito, traería como resultado la creación de una cultura nacional de integridad, la cual ayudaría a mejorar, aspectos sobre la responsabilidad administrativa que recae, sobre los funcionarios del estado.

De la misma manera, las circunstancias respecto a la condición de utilización de referida norma correctiva, deberán ser aplicadas a todo aquel trabajador con la particularidad de servidor, en cuanto sea responsable de alguna falta y en

conformidad con la relación laboral mediante el cual este, se encuentre contratado (Servir, 2019).

El equilibrio de los preceptos administrativos disciplinarios, desde el punto de vista objetivo, hacia la trasgresión de la normativa legal relacionada con la falta disciplinaria y la sanción correspondiente al servidor que la trasgrede, es el fundamento establecido en la investigación denominada “**Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania**” (Sararu, 2017). En ese sentido, el autor destaca la necesidad.

Finalmente, respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria y de acuerdo a lo determinado por la Ley No. 30057, las sanciones impuestas deberán encontrarse debidamente motivadas, así como los hechos y faltas, deberán estar apropiadamente identificadas; puesto que de ello dependerá, la determinación las sanciones establecidas por la anteriormente mencionada ley (Ley del Servicio Civil, Artículo 91, 2013).

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

##### Tipo:

Según su clasificación, esta investigación fue básica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); ya que, a través de ella, se originaron el conocimiento y las teorías necesarias que dieron como resultado, el conocimiento a nivel teórico de los fenómenos ocurridos, concreta en la realidad. Asimismo, su enfoque cualitativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), permitió la realización de una investigación orientada a la exploración, descripción y entendimiento del problema.

##### Diseño:

La presente investigación recurrió a la teoría fundamentada, diseño mediante el cual se originaron concepciones a partir de la recopilación de información, así como de la búsqueda por descubrir y comprobar variables, que fueron posteriormente analizados (Bérnard, 2010).

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización:

Respecto a la categoría y subcategoría investigativa, se identificó:

**Tabla N° 01:** Categorías y Subcategorías:

<b>Categorías:</b>	<b>Subcategorías:</b>
<b>DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</b>	Criterios Legales
	Naturaleza Contractual
	Prestación de Servicios
	Derecho comparado
<b>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA</b>	Criterios Legales
	Definición Legal
	Derecho comparado
	Vulneración de derechos

**Fuente N° 01:** Elaboración propia (2022).

### 3.3. Escenario del Estudio:

Respecto al escenario estudiado, esta se situó en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, ubicada en la Calle Túpac Amaru, Manzana 10 Lote 01 y perteneciente al Distrito de Guadalupe.

### 3.4. Participantes:

Los participantes, fueron trabajadores que prestaron servicios mediante la singularidad de locación de servicios; así como trabajadores, quienes anteriormente fueron contratados bajo la modalidad anteriormente referida y que, actualmente, laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, los mismos que desarrollan actividades laborales en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, institución edil escenario del estudio. Asimismo, los participantes también fueron abogados especializados en Derecho Civil y Derecho Laboral, respectivamente.

**Tabla N° 02:** Cuadro de participantes:

<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>Grado Académico / Profesión:</b>	<b>Cargo / Especialización:</b>	<b>Institución Laboral:</b>
Pablo Daniel Quirós Cubillas	Abogado	Abogado Especializado en Derecho Laboral	Gerente General de Quirós Horna y Asociados
Obed Isaú Palomino Araujo	Abogado	Jefe de la Defensoría Municipal del Niño y Adolescente, Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad y Centro Integral de Atención al Adulto Mayor	Municipalidad Distrital de Guadalupe
Marita Florcelita Mostacero Plasencia	Contadora	Jefe de Tesorería	Municipalidad Distrital de Guadalupe
Leyla Elizabeth Culquichicon Plasencia	Técnica en Computación e Informática	Asistente Administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano - Rural	Municipalidad Distrital de Guadalupe

Henry Fernando Pimentel Luna	Técnico en Administración Industrial	Jefe de Abastecimiento y Control Patrimonial	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Omar Joel Ruiz Vasquez	Estudiante de Ingeniería Civil	Apoyo Técnico de la Gerencia de Desarrollo Urbano - Rural	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Jhon Josler Alegre Aguilar	Arquitecto	Apoyo Técnico de la Gerencia de Desarrollo Urbano - Rural	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Kathia Roxana Abanto Rojas	Estudiante de Contabilidad	Apoyo Administrativo de Tesorería	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Kristell Mercedes Briceño Agramonte	Técnico en Computación e Informática	Apoyo Administrativo de Abastecimiento y Control Patrimonial	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Eduar Fabian Leon Muñoz	Ingeniero de Sistemas	Jefe de la Unidad de Sistema Informático y Soporte Técnico	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Julissa Judith Lara Maqui	Estudiante de Administración de Empresas	Apoyo Administrativo de Gerencia Municipal	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Brayan Jordan Gavidia Herrera	Técnico en Contabilidad y Finanzas	Apoyo Administrativo de Abastecimiento y Control Patrimonial	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Esther Lucia Valderrama Mendoza	Administradora	Asistente Administrativo de Abastecimiento y Control Patrimonial	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Mario Alfredo Muñoz Villanueva	Abogado	Abogado Especializado en Derecho Civil	Fiscal de Civil y Familia en la Fiscalía Provincial Mixta de Santa
Eduardo Daniel Barrera Chiroque	Ingeniero Agroindustrial	Gerente de la Gerencia de Servicios Públicos, Saneamiento y Medio Ambiente	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Marcia Linda Tolentino Aredo	Ingeniera Civil	Jefe de la Unidad Formuladora en la Gerencia de Desarrollo Urbano - Rural	Municipalidad Distrital de Guadalupito

Daneis Angélica Ramirez Chero	Técnica en Secretariado Ejecutivo	Apoyo Administrativo de la Gerencia de Desarrollo Social	Municipalidad Distrital de Guadalupito
Elvia Estefany Velasquez Cuenca	Estudios Secundarios	Apoyo en la Unidad Local de Empadronamiento de la Gerencia de Desarrollo Social	Municipalidad Distrital de Guadalupito

**Fuente N° 02:** Elaboración propia (2022).

### 3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

#### Técnicas:

La técnica utilizada, fue la siguiente:

- La Entrevista, utilizada para recopilar la información necesaria a través de la resolución de preguntas por los sujetos materia de estudio. En ese sentido, se formularon las preguntas a los entrevistados, los cuales contaron con los conocimientos convenientes para responder a las interrogantes que indica la presente investigación; acto seguido, se estableció un diálogo, en donde la parte entrevistada manifestó sus conocimientos y el investigador, recopiló la información obtenida.

#### Instrumentos:

El instrumento empleado, fue el siguiente:

- La Guía de Entrevista, cuyo contenido constó de un cuestionario de 12 preguntas, las cuales permitieron comprender la percepción que poseía el trabajador, sobre los aspectos materia de la presente investigación.

### 3.6. Procedimientos:

El procedimiento realizado, fue el siguiente:

- Se realizó la elaboración de la Guía de Entrevista, cuyo contenido versó de interrogantes concordantes con cada objetivo de la investigación.

- Se procedió a remitir la ficha de validación del instrumento investigativo, con los formatos de validación correspondientes, a fin de que esta sea validada oportunamente, por expertos.
- Se presentó el formato de guía de entrevista, con las formalidades respectivas, el cual permitió emplear los instrumentos de manera idónea, entre los participantes intervinientes en la presente investigación.
- Se ejecutó la aplicación de las entrevistas, en el escenario de estudio elegido; en ese sentido, los entrevistados respondieron a las interrogantes establecidas en la Guía de Entrevista. Asimismo, los especialistas en la materia, emitieron su pronunciamiento, en relación a las preguntas establecidas en el instrumento de investigación referido anteriormente.
- Finalmente, se realizó el procesamiento de entrevistas, vislumbrándose pertinentemente, que los resultados de las entrevistas realizadas, permiten verificar los objetivos determinados, materia de investigación; posteriormente, se procedió a emitir los resultados correspondientes, los cuales se encuentran establecidos en el apartado que concluye la investigación, con el fin de que este sirva como fuente informativa y de futuro análisis.

### **3.7. Rigor Científico:**

La base del rigor científico se encontró en su autenticidad, el respeto por el derecho de los autores mencionados y de las fuentes citadas; los mismos que fueron aludidos, por su alto índice de asertividad, explicación e interpretación. En ese sentido, se manifestó el cumplimiento de las formalidades de verosimilitud correspondientes, así como de la fiabilidad informativa e investigativa.

### **3.8. Método de Análisis de la Información:**

El análisis de los datos, se realizó mediante la recopilación de información y a través de la aplicación del método descriptivo, el cual se encuentra enfocado en la observación situacional existente, presente como resultado de la representación del suceso materia de estudio; asimismo, se efectuó el uso del método hermenéutico, mediante el cual fue posible interpretar y analizar la documentación obtenida en la institución edil, materia investigativa de estudio.

### **3.9. Aspectos Éticos:**

Esta investigación consideró, tanto la propiedad intelectual como el derecho de los autores y las fuentes referidas. Asimismo, se acataron los lineamientos y formalidades universitarias establecidas; así como los criterios de investigación, la adecuada aplicación de los instrumentos investigativos y el reconocimiento proporcionado por el asesoramiento institucional. Además, se realizó una adecuada aplicación de las normas APA, conforme a los lineamientos establecidos para su utilización.

Finalmente, se manifiesta que se solicitó el permiso a la Institución edil donde se realizó la investigación y el posterior recojo de datos, donde, además, se explicó de manera detallada, el proceso de investigación; consecutivamente, se estableció que, las identidades de los copartícipes no serán reveladas y que la información brindada en base a la investigación, mantendrá la cualidad de privado.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

En conformidad con lo manifestado en la presente investigación, este apartado comprende los resultados alcanzados por la aplicación de las interrogantes establecidas en la Guía de Entrevista, correspondiente a:

Correspondiente a lo instituido en el **objetivo principal**, sobre determinar que, al desnaturalizar un contrato de locación de servicios, se origina subordinación sobre el personal contratado y se genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante los años 2019-2021; en ese sentido, respecto a lo indicado en la **primera interrogante**, perteneciente al **objetivo principal**, que consistió en: De acuerdo a su criterio profesional, ¿Se desnaturalizan los contratos de locación de servicios, al aplicar subordinación en los contratados bajo esa modalidad laboral?

En la primera interrogante, los entrevistados: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Alegre Aguilar (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022) y Tolentino Aredo (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que la aplicación de subordinación en los trabajadores que desempeñan funciones bajo la modalidad de locación, si desnaturaliza los contratos anteriormente referidos. Caso contrario para: Lara Maqui (2022), Ramirez Chero (2022) y Velasquez Cuenca (2022); quienes marcaron “no”, lo que indicó su preferencia respecto a que la aplicación de subordinación en los trabajadores que desempeñan funciones bajo la modalidad de locación, no desnaturaliza aludidos contratos.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la primera interrogante, se manifiesta en el hecho de que la desnaturalización de los contratos se revela, cuando se aplica subordinación en el personal contratado, bajo referida modalidad de trabajo.

En relación a lo indicado en la **segunda interrogante**, perteneciente al **objetivo principal**, que consistió en: Desde su punto de vista, ¿Considera Usted que existen deficiencias en la regulación de los contratos de locación de servicios?

En la segunda interrogante: Mostacero Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino Aredo (2022) y Ramirez Chero (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a la existencia de deficiencias respecto a la regulación contractual de los contratos realizados en la institución edil, materia de estudio. Caso contrario el de: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Alegre Aguilar (2022), Lara Maqui (2022), Muñoz Villanueva (2022) y Velasquez Cuenca (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que no existen deficiencias en la regulación contractual de los contratos, realizados en la institución edil.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la segunda interrogante, considera que, como se explicó en el párrafo anterior, existieron deficiencias respecto a la regulación de los contratos, que debieron haber sido, oportunamente subsanadas.

En relación a lo indicado en la **tercera interrogante**, perteneciente al **objetivo principal**, que consistió en: Según su opinión, ¿Considera que la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria en los encargados de la contratación de personal bajo esa modalidad contractual, evitará que se siga desnaturalizando los contratos de locación de servicios?

En la tercera interrogante: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022) y Ramirez Chero (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, en el personal encargado de contratar a los trabajadores, bajo alusiva modalidad contractual, hubiese evitado que posteriormente, se hubiese seguido desnaturalizando referidos contratos. Caso contrario el de: Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Alegre Aguilar (2022), Tolentino Aredo (2022) y Velasquez Cuenca (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, en el personal encargado de contratar a los trabajadores, bajo alusiva modalidad contractual, no

evitaría que posteriormente, los contratos de locación de servicios, se sigan desnaturalizando.

De ese modo, el resultado alcanzado por la tercera interrogante, es que, si se determinase la responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre el personal encargado de contratar trabajadores bajo alusiva modalidad contractual, se evitaría que posteriormente, los contratos de locación, sigan siendo desnaturalizados.

De acuerdo a lo establecido en el **objetivo específico 1**, sobre explicar de qué manera, la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, desnaturaliza su contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria para el Servidor encargado de su contratación; en ese sentido, respecto a lo indicado en la **cuarta interrogante**, la cual estableció: Desde su perspectiva, ¿Considera que ejercer subordinación en los trabajadores, es una clara evidencia de desnaturalización en los contratos de locación de Servicios?

En la cuarta interrogante: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino Aredo (2022), Ramirez Chero (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a considerar que ejercer subordinación en los trabajadores, es una clara evidencia de desnaturalización en los contratos de locación. Caso contrario el de: Pimentel Luna (2022) y Alegre Aguilar (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que no consideran que ejercer subordinación en los trabajadores, no evidencia la existencia de desnaturalización en referidos contratos.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la cuarta interrogante, considera que la subordinación ejercida en los trabajadores, es una notable evidencia de que los contratos de locación, están desnaturalizados.

En relación a lo indicado en la **quinta interrogante**, perteneciente al **objetivo específico 1**; que consistió en: De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera que debe aplicarse la responsabilidad administrativa disciplinaria al primer indicio

de exigencia subordinación, en los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de Servicios?

En la quinta interrogante: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a su consideración de que se debe determinar la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, al primer indicio de que, a los trabajadores que se les contrató bajo la modalidad de locación, se les exige acatar órdenes, que no se encuentran establecidas en su contrato inicial. Caso contrario el de: Alegre Aguilar (2022), Leon Muñoz (2022), Tolentino Aredo (2022) y Ramirez Chero (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que no consideran que se deba determinar la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, al primer indicio de que, a los trabajadores que se les contrató bajo la modalidad de locación, se les exija acatar órdenes, que no se encuentran establecidas contractualmente.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la quinta interrogante, es que, se debería determinar la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, al primer indicio visible de que, a los trabajadores que se les contrató bajo referida modalidad, se les exija el acatamiento de órdenes, que no se encuentran propiamente establecidas en el señalado contrato.

En relación a lo indicado en la **sexta interrogante**, perteneciente al **objetivo específico 1**; la cual indicó: Según su experiencia y conocimientos sobre la materia, ¿Considera que los servidores encargados de la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios y que exigen subordinación, aun sabiendo que su exigencia no podría ser aplicada en dicha modalidad, conocen que su implicancia genera responsabilidad administrativa disciplinaria?

En la sexta interrogante: Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino

Aredo (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que consideran que los servidores encargados de contratar personal, a través de la locación de servicios, y exigen subordinación, aun sabiendo que su exigencia no debería ser aplicada en dicha modalidad, conocen debidamente que su implicancia genera la atribución sobre ellos, de responsabilidad administrativa disciplinaria. Caso contrario el de: Quirós Cubillas (2022), Alegre Aguilar (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022) y Ramirez Chero (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que los servidores encargados de contratar personal bajo la modalidad anteriormente citada y que exigen subordinación, desconocen que su exigencia no debería ser aplicada en dicha modalidad, por lo que también desconocen que su implicancia, generaría la atribución de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre ellos.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la sexta interrogante es que, los servidores encargados de contratar trabajadores en la modalidad de locación de servicios, y que demandan subordinación, conocen adecuadamente que su exigencia no debería ser aplicada en dicha modalidad, por lo que consecuentemente, son conscientes de que ello implicaría que, posteriormente, se determine contra ellos, responsabilidad administrativa disciplinaria.

De acuerdo a lo establecido en el **objetivo específico 2**, sobre analizar como la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre el Servidor Municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios; en ese sentido, respecto a lo indicado en la **séptima pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 2**; que consistió en: Desde su punto de vista, ¿Conoce la existencia de criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos servidores municipales que desnaturalizan la contratación del personal bajo la modalidad de locación de servicios?

En la séptima interrogante: Quirós Cubillas (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Briceño Agramonte (2022), Muñoz Villanueva (2022), Tolentino Aredo (2022) y Ramirez Chero (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a sus conocimientos relacionados a criterios viables, para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre los trabajadores municipales que desnaturalizan la anteriormente

mencionada contratación, bajo la modalidad de locación. Caso contrario el de: Palomino Araujo (2022), Ruiz Vasquez (2022), Alegre Aguilar (2022), Abanto Rojas (2022), Leon Muñoz (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Barrera Chiroque (2022) y Velasquez Cuenca (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a su desconocimiento acerca de la existencia de criterios viables, que permitan la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre los trabajadores municipales que desnaturalizan los contratos del personal, bajo la modalidad de locación.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la séptima interrogante es que, los entrevistados desconocen si existen o no, criterios viables que permitan la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos Servidores Municipales que desnaturalizan la contratación del personal, bajo la referida modalidad de trabajo.

En relación a lo indicado en la **octava pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 2**; la cual indicó: De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera Usted, que la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria evitará que posteriormente, se desnaturalice la contratación de personal a través de la modalidad de locación de servicios?

En la octava interrogante: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que consideran que, determinar la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria evitará que posteriormente, se desnaturalice la contratación de personal a través de la modalidad de locación de servicios. Caso contrario el de: Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Alegre Aguilar (2022), Lara Maqui (2022), Tolentino Aredo (2022) y Ramirez Chero (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que, determinar la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, no evitará que posteriormente, se desnaturalice la contratación de trabajadores a través de la modalidad de locación de servicios.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la octava interrogante, es que los entrevistados consideran que determinar la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria evitará que posteriormente, se desnaturalicen los contratos bajo la anteriormente citada, modalidad de trabajo.

En relación a lo indicado en la **novena pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 2**; que consistió en: Según su opinión, ¿Se toman en cuenta, los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos Servidores Municipales no desnaturalicen futuros contratos de locación de servicios?

En la novena interrogante: Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Alegre Aguilar (2022), Briceño Agramonte (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022), Ramirez Chero (2022), marcaron “si”; lo que expresó su postura respecto a que los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, si son tomados en cuenta, y que son determinados para que los Servidores Municipales, no desnaturalicen futuros contratos de locación de servicios. Caso contrario el de: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Ruiz Vasquez (2022), Abanto Rojas (2022), Leon Muñoz (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Tolentino Aredo (2022) y Velasquez Cuenca (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que no se toman en cuenta, los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, debido a que los Servidores Municipales, siguieron desnaturalizando futuros contratos de locación de servicios.

Por ende, el resultado alcanzado por la novena interrogante es que, los entrevistados consideran que los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, no son tomados cuenta, ya que, los mismos Servidores Municipales que establecen los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, son los mismos servidores que desnaturalizan, referidos contratos de locación.

De acuerdo a lo establecido en el **objetivo específico 3**, sobre comprobar de qué forma, desnaturalizar el contrato de locación de servicios ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones, que regularmente son asignadas a funcionarios

públicos; en ese sentido, respecto a lo indicado en la **décima pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 3**; que consistió en: Desde su punto de vista, ¿Existe o no abuso laboral, en la exigencia del cumplimiento de funciones que normalmente son asignadas a funcionarios públicos, al personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

En la décima interrogante: Quirós Cubillas (2022), Palomino Araujo (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Alegre Aguilar (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Muñoz Villanueva (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que consideran que si existe abuso laboral, en la exigencia del cumplimiento de funciones que normalmente deberían ser asignadas a funcionarios públicos y no, a los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios. Caso contrario: Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino Aredo (2022), Ramirez Chero (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que no existe abuso laboral, en la exigencia del cumplimiento de funciones que normalmente deberían ser asignadas a funcionarios públicos y no, a los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación.

Es así que, el resultado alcanzado por la décima interrogante, es que los entrevistados consideran que, en realidad, el abuso laboral existe y que este, radica en la exigencia del cumplimiento de funciones que normalmente deberían ser asignadas a funcionarios públicos y no, al personal que es contratado bajo la modalidad anteriormente referida.

En relación a lo indicado en la **décimo primera pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 3**; que consistió en: De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera Usted, que la exigencia de funciones y posterior desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se deba a una errónea utilización de dicha modalidad de contratación?

En la décimo primera interrogante: Quirós Cubillas (2022), Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Alegre Aguilar (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022),

Gavidia Herrera (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino Aredo (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que consideran que la exigencia de funciones y posterior desnaturalización contractual, se debe a una errónea utilización de dicha modalidad de contratación. Caso contrario el de: Palomino Araujo (2022), Abanto Rojas (2022), Lara Maqui (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022) y Ramirez Chero (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que la exigencia de funciones y posterior desnaturalización contractual, no se deba a una errónea utilización de dicha modalidad de contratación.

En ese sentido, el resultado alcanzado por la décimo primera interrogante es que, los entrevistados consideran que existe una errónea utilización de dicha modalidad de contratación y que la exigencia de funciones y posterior desnaturalización contractual, se debe a factores ajenos a la presente investigación, materia de estudio.

Finalmente, en relación a lo indicado en la **décimo segunda pregunta**, perteneciente al **objetivo específico 3**; que consistió en: Según su opinión, ¿Cree Usted que, es necesario delimitar parámetros entre los servidores públicos y la exigencia de cumplir o no, determinadas funciones, para así evitar desnaturalizar los contratos de locación de servicios?

En la décimo segunda interrogante: Mostacero Plasencia (2022), Culquichicón Plasencia (2022), Pimentel Luna (2022), Ruiz Vasquez (2022), Alegre Aguilar (2022), Abanto Rojas (2022), Briceño Agramonte (2022), Leon Muñoz (2022), Lara Maqui (2022), Gavidia Herrera (2022), Valderrama Mendoza (2022), Muñoz Villanueva (2022), Barrera Chiroque (2022), Tolentino Aredo (2022), Ramirez Chero (2022) y Velasquez Cuenca (2022), marcaron “sí”; lo que expresó su postura respecto a que consideran que es necesario delimitar parámetros entre los servidores públicos y la exigencia de cumplir o no, determinadas funciones, para así, posteriormente, evitar la desnaturalización contractual. Caso contrario: Quirós Cubillas (2022) y Palomino Araujo (2022), quienes marcaron “no”, lo que indicó su postura respecto a que consideran que no es necesario delimitar parámetros entre los servidores públicos y la exigencia de cumplir o no, determinadas funciones, para así, posteriormente, evitar la desnaturalización contractual.

Por ende, el resultado alcanzado por la décimo segunda interrogante es que, los entrevistados consideran que existe la necesidad de establecer claramente, los parámetros delimitadores entre las funciones que deben realizar los Servidores Públicos y los Locadores de Servidores; para que esto, posteriormente, evite la posterior desnaturalización contractual.

## **V. CONCLUSIONES:**

Respecto a las conclusiones obtenidas, en relación con la investigación realizada y los resultados obtenidos de la utilización de los instrumentos investigativos, son:

1. En primer lugar, se resuelve que, en la ejecución de los cuantiosos contratos de locación realizados en la institución edil, materia de investigación, se aplicaron acciones de subordinación sobre el personal locador contratado; por lo que, la exigencia en el cumplimiento de funciones que regularmente son asignadas a funcionarios públicos, se cataloga como una evidencia clara, de que contratos contaban con características propias de un contrato de trabajo; como lo son, la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración percibida de manera determinada y periódica; por lo cual, existieron causales de desnaturalización, en aquellos contratos de locación; por ende, esto generaría la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos funcionarios responsables de la desnaturalización generada.
2. Asimismo, se concluye que la acción de exigir a los trabajadores locadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, cumplir con funciones atribuidas propiamente a funcionarios públicos -mediante la subordinación y la prestación particular del servicio- desnaturaliza los contratos de locación de servicios y que, de esta manera, genera la existencia latente de responsabilidad administrativa disciplinaria, correspondiente sobre aquellos funcionarios responsables de la realización y/o ejecución contractual.
3. Igualmente, se determina que existen deficiencias en la regulación de los contratos de locación de servicios, así como en la forma de determinar la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, que debería aplicarse sobre aquellos servidores municipales que estaban encomendados de realizar la contratación de los trabajadores, bajo la alusiva modalidad contractual; siendo que, serían los mismos servidores que desnaturalizaron los contratos de locación, quienes establecerían los criterios para la aplicación de aquel instrumento disciplinario; en ese sentido es que, durante el periodo en el que se realizó la investigación, no se sindicaron acciones de responsabilidad administrativa disciplinaria sobre ninguno de los servidores

responsables de contratar locadores de servicios; lo que trajo como consecuencia, la imposibilidad de evitarse que, los contratos de locación de servicios, fueran desnaturalizados.

4. Por último, se resuelve en que la forma en la que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios, radica en la pretensión de la institución de que, en la práctica, los trabajadores locadores no realizaban funciones propias de un trabajador formal y por ende, deberían solo tener contrato de locación de servicios; pero, mediante la adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad, se demostraría que la exigencia ejercida sobre los trabajadores que prestan servicios a través de referida modalidad de trabajo, no está previamente establecida en referido contrato; por ende, al contar con características propias de un contrato laboral, estas deberían ser reconocidas propiamente, como tal, con las formalidades que la ley establece para dicha modalidad.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Las recomendaciones elaboradas, sustentadas por los resultados logrados por la utilización de los instrumentos investigativos, son las siguientes:

1. Otorgar de los alcances que futuros contratos de Locación de Servicios tendrían, a los trabajadores contratados bajo esa modalidad, así como de aclarar las interrogantes provenientes de los trabajadores contratados bajo referida modalidad de contrato; esto, debido a que existe un conocimiento general, más no a detalle, en los trabajadores, respecto a la utilización de los contratos de locación de servicios; por lo que se entiende que, en ese aspecto, la institución edil en la que se sitió la presente investigación, no se encargó, enfáticamente, en aclarar las interrogantes provenientes de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios; lo que contravino, como consecuencia, que sus contratos sean desnaturalizados, al demostrarse la existencia de causales de desnaturalización, puesto que contaban con características propias de un contrato de trabajo, como, por ejemplo, la exigencia de funciones (subordinación), que propiamente, deberían de ser asignadas a funcionarios que se encuentren en otro régimen laboral sin que esta conlleve a que un locador de servicios la realice, (mediante la prestación personal del servicio) y la remuneración percibida periódicamente y de manera determinada.
2. Regular adecuadamente los contratos de locación de servicios y de ser el caso, priorizar la realización de contratos de trabajo con las formalidades que estas conllevan; lo cual evitaría la presencia de causales de desnaturalización en referidos contratos, así como de que se establezca la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre los servidores responsables de su contratación; puesto que, durante el periodo en el que se ubicó la investigación y según lo manifestado por los entrevistados, existieron contratos de locación de servicios, que en una comparativa con contratos de trabajo, evidenciaban causales propias de desnaturalización.
3. Establecer parámetros delimitantes donde se identifiquen la necesidades de los servicios a contratar; para que así sea más fácil identificar, que

trabajadores serán contratados a través de la modalidad de locación de servicios y que trabajadores no; referidos parámetros, catalogados según las necesidades de los servicios y la naturaleza propia de su aplicación, serán el punto de partida para que, posteriormente, no existan contratos de locación de servicios con características de contratos de trabajo; evitando así, que posteriormente se encuentre presente la figura de la desnaturalización, en los contratos celebrados por la institución edil.

## REFERENCIAS:

- Abrigo, A. (2016). Tesis "Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016". *Repositorio Digital Institucional, UCV*. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22805/Abrigo\\_CAP.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22805/Abrigo_CAP.pdf?sequence=1)
- Allauca, E. (2019). Trabajo de Titulación "Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado". *Repositorio Digital, UCE*. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19021/1/T-UCE-0013-JUR-191.pdf>
- Arrieta, J. (2019). Trabajo Final de Graduación "Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen Jurídico Argentino". *Repositorio Institucional, US21*. Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18379/TRABAJO%20FINAL%20DE%20GRADUACION%20ARRIETA%20enero%202020%20sin%20DNI%20-%20MTB%20Joaco%20Arrieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreiro, M. (2015). Tesis Doctoral "La Contratación Laboral Temporal Causal: Análisis y Perspectivas". Valencia, España. Obtenido de Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: <https://core.ac.uk/download/pdf/71036547.pdf>
- Barron, J. (2019). Tesis "Estabilidad Laboral como Derecho Humano". Mexico, Mexico.
- Bentolila, S., Dolado, J., & Jimeno, J. (2014). Report 4/2008: "Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience" ("Dos niveles en las reformas de protección laboral: La experiencia Española". España: CESifo DICE. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/38282432\\_Two-Tier\\_Employment\\_Protection\\_Reforms\\_The\\_Spanish\\_Experience](https://www.researchgate.net/publication/38282432_Two-Tier_Employment_Protection_Reforms_The_Spanish_Experience)

- Bérnard, S. (2010). *La Teoría Fundamentada: Una Metodología Cualitativa*. Aguascalientes, México: Fondo Editorial de la UAA. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Veronica-Perez-Serrano-Flores-2/publication/337447546\\_LA\\_TEORIA\\_FUNDAMENTADA\\_UNA\\_METODOLOGIA\\_CUALITATIVA/links/5dd828a4458515dc2f43a29c/LA-TEORIA-FUNDAMENTADA-UNA-METODOLOGIA-CUALITATIVA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Veronica-Perez-Serrano-Flores-2/publication/337447546_LA_TEORIA_FUNDAMENTADA_UNA_METODOLOGIA_CUALITATIVA/links/5dd828a4458515dc2f43a29c/LA-TEORIA-FUNDAMENTADA-UNA-METODOLOGIA-CUALITATIVA.pdf)
- Bogg, A. (2017). *Industrial Law Journal "Individualism and Collectivism in Collective Labour"*. University of Bristol Law School. Obtenido de [https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/187397402/4.\\_BOGG\\_1.pdf](https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/187397402/4._BOGG_1.pdf)
- Boyer, J. (2017). Artículo "El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad". *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Boza, G. (2011). Libro "Lecciones del Derecho del Trabajo". Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cárdenas, M. (2017). Tesis "Desnaturalización de los Contratos por la modalidad de Terceros, en la sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2016". Huancavelica, Perú. Obtenido de Repositorio Institucional, UNH: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1>
- Casación Laboral N° 11924-2017. (2017). *Proceso Ordinario, NLPT*. La Libertad, Perú. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Casacion-Laboral-11924-2017-LP.pdf>
- Castillo, V. (2008). Artículo "¿La "Desnaturalización", es un hecho o una pretensión?". *La Libertad*, Perú. Obtenido de Poder Judicial: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+pretensi%C3%B3n+-+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5>

- Cavallotti, V. (2015). Tesis "La Locación de Servicios como Fraude Electoral". Argentina. Obtenido de Universidad Empresarial Siglo 21: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>
- Constitución Política del Perú, Artículo 193, Inciso 5. (1993). Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Constitución Política del Perú, Artículo 22, Sección II. (1993). Perú. Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Constitución Política del Perú, Artículo 23, Sección II. (1993). Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Constitución Política del Perú, Artículo 24, Sección II. (1993). Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Constitución Política del Perú, Artículo 99, Capítulo I, Título IV. (1993). Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Cornejo, C. (2011). Libro "Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral". *Derecho & Sociedad*, 37. Lima, Perú: Revistas PUCP.
- De la Rica, S. (2004). Article: "Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: the impact of firm and occupational segregation". España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1029546&orden=0&info=link>
- Dolado, J., & Stucchi, R. (2008). Article: "Do temporary contracts affect Total Factor Productivity? Evidence from Spanish manufacturing firms". España. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Rodolfo->

Stucchi/publication/228814669\_Do\_temporary\_contracts\_affect\_Total\_Factor\_Productivity\_Evidence\_from\_Spanish\_manufacturing\_firms/links/09e4151356b24ac8a6000000/Do-temporary-contracts-affect-Total-Factor-Producti

Ferro, V. (2019). Libro "Derecho individual del trabajo en el Perú". *Colección "Lo Esencial del Derecho" N° 41*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

Flores, K. (2018). Tesis "Desnaturalización del Contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017". *Repositorio, UAP*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, A. (2018). Artículo "El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia". *Repositorio Institucional, UCC*. Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20095/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%20Aura%20Patricia.pdf>

Grossman, G., & Elhanan, H. (2005). *Rev Econ Studies* 72 "Outsourcing in a Global Economy". Harvard University's DASH repository. Obtenido de <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/25586654/Outsourcing.pdf>

Guel, M., & Petrongolo, B. (2007). Article: "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain". España. Obtenido de <https://personal.lse.ac.uk/petrongo/guell-petrongolo.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico, Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Ley del Servicio Civil, Artículo 91. (2013). Perú. Obtenido de <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Mercado, M. (2017). Tesis "Proceso de desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición". *Repositorio de Tesis, UCSM*. Arequipa, Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, M. J. (2018). Tesis "Aplicabilidad del Principio de Primacía de la Realidad sobre la forma en el Proceso de Vinculación Laboral del estado Colombiano". 39. Colombia. Obtenido de Repositorio Institucional, UCC: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16054/1/ARTICULO%20MAJO.pdf>
- Pantoja, I. (2019). Tesis "Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa - Chimbote, 2019". Chimbote, Perú. Obtenido de Repositorio Digital Institucional, UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47781/Pantoja\\_CIA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47781/Pantoja_CIA-SD.pdf?sequence=1)
- Reátegui, N. (2018). Tesis "Desnaturalización De Los Contratos De Trabajo Sujetos A Modalidad De Plazo Fijo En Los Trabajadores Del Poder Judicial – Distrito Judicial De San Martín – Tarapoto, Periodo 2013-2014". *Repositorio Digital Institucional, UCV*. San Martín, Tarapoto. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30814/Reategui\\_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30814/Reategui_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, F. (2019). Tesis "Elementos del Contrato de Trabajo, Sentencia de Vista N° 3191 - 2013 - Ancash". Huaraz, Perú. Obtenido de Repositorio Institucional: [http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/1711/Tesis\\_61945.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/1711/Tesis_61945.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, J. (2016). Tesis "El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario". *Repositorio, UNT*. Trujillo, Perú.

- Sánchez, G. A. (2020). Tesis "El Rol de la Dirección del Trabajo en los Procedimientos Laborales". Santiago de Chile, Chile. Obtenido de Repositorio Académico, UC: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178218/El-rol-de-la-Direccion-del-Trabajo-en-los-procedimientos-laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sararu, C.-S. (2017). Article: "Brief considerations on the disciplinary administrative liability in romania". Romania. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Catalin-Silviu-Sararu/publication/315669149\\_BRIEF\\_CONSIDERATIONS\\_ON\\_THE\\_DISCIPLINARY\\_ADMINISTRATIVE\\_LIABILITY\\_IN\\_ROMANIA/links/58da1a9492851ce5e92bb100/BRIEF-CONSIDERATIONS-ON-THE-DISCIPLINARY-ADMINISTRATIVE-LIABILITY-](https://www.researchgate.net/profile/Catalin-Silviu-Sararu/publication/315669149_BRIEF_CONSIDERATIONS_ON_THE_DISCIPLINARY_ADMINISTRATIVE_LIABILITY_IN_ROMANIA/links/58da1a9492851ce5e92bb100/BRIEF-CONSIDERATIONS-ON-THE-DISCIPLINARY-ADMINISTRATIVE-LIABILITY-)
- Servir. (2019). Lima, Perú. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2019/IT\\_354-2019-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_354-2019-SERVIR-GPGSC.pdf)
- Solís, J. (2017). Investigación "Responsabilidad Administrativa: Facultad Disciplinaria y Prescripción". Mexico. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual, Instituto UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2499/36.pdf>
- Terrones, R. (2017). Tesis "Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca". *Repositorio Digital, UPAGU*. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, K. (2017). Tesis "El Principio de Primacía de la Realidad como un mecanismo idóneo para determinar la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en EMSAPUNO S.A.". *Repositorio Institucional, UNA*. Puno, Perú. Obtenido de Repositorio Institucional, UNA:

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5702/Torres\\_Rosales\\_Kathia\\_Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5702/Torres_Rosales_Kathia_Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). Libro "Guía Laboral". Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/261070425/Guia-Laboral-Toyame-y-Vinatea>

Tribunal Constitucional, Exp. N° 1124-2001-AA/TC. (2002). Perú. Obtenido de [https://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-constitucional-sindicato-unitario-de-trabajadores-de-telefonica-del-peru-s-a-y-fetratel-11-de-julio-de-2002-expediente-num-1124-2001-aa-tc/at\\_download/attachedfile](https://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-constitucional-sindicato-unitario-de-trabajadores-de-telefonica-del-peru-s-a-y-fetratel-11-de-julio-de-2002-expediente-num-1124-2001-aa-tc/at_download/attachedfile)

TUO del D.L. N° 728, LPCL. (1997). Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ugarte, J. (2010). Informe Laboral " Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo". Lima, Perú: Actualidad Empresarial N° 205 - Instituto Pacífico. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/344011736/Desnaturalizacion-de-Los-Contratos-Sujetos-a-Modalidad-o-de-Plazo-Fijo>

Vilchez, L. (2008). Revista de Investigación "Desnaturalización del Contrato de Trabajo". 368. Lima, Perú. Obtenido de IUS, La Revista N° 036: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266/12830>

Zavala, V. (2020). Artículo web "Diferencias entre contrato de trabajo y locación de servicios". Lima, Perú. Obtenido de <https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/>

Zuta, K. (2019). Article "Gender equality and the right to equal pay and treatment" ("Derecho a la igualdad y remuneración equitativa"). Perú: THEMIS Revista de Derecho - PUCP. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>

**ANEXOS:**

**Anexo 01:** Matriz de categorización apriorística:

<b>Título:</b> Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2019-2021.					
<b>Ámbito Temático:</b>	<b>Formulación del Problema:</b>	<b>Objetivo General:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Categorías:</b>	<b>Subcategorías:</b>
Se centra en el ámbito del Derecho Civil y Derecho Laboral, específicamente, en los estudios sobre actos del estado y su regulación entre actores interestatales y en la relación público privado, gestión pública, política tributaria	¿De qué manera, desnaturalizar un contrato de locación de servicios, origina subordinación sobre el personal contratado y genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante los años 2019-2021?	Determinar que, al desnaturalizar un contrato de locación de servicios, se origina subordinación sobre el personal contratado y se genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante los años 2019-2021.	1) Explicar de qué manera, la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, desnaturaliza su contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria para el Servidor encargado de su contratación.  2) Analizar como la responsabilidad	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Criterios Legales
					Naturaleza Contractual
					Prestación de Servicios
				Responsabilidad administrativa disciplinaria	Derecho comparado
					Criterios Legales

y legislación tributaria.			<p>administrativa disciplinaria recae sobre el Servidor Municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios.</p> <p>3) Comprobar de qué forma, desnaturalizar el contrato de locación de servicios ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones, que regularmente son asignadas a funcionarios públicos.</p>		<p>Definición Legal</p> <hr/> <p>Derecho comparado</p> <hr/> <p>Vulneración de derechos</p>
---------------------------	--	--	--	--	---

**Anexo 02:**  
**Guía de Entrevista:**

**TÍTULO:** Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2019-2021.

**I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR Y ENTREVISTADO (A):**

**ENTREVISTADOR** : JHILBERT BRAJHAM ARANDA RIOS  
**ENTREVISTADO** : \_\_\_\_\_  
**FECHA** : \_\_\_\_\_  
**GRADO ACADÉMICO** : \_\_\_\_\_  
**PUESTO** : \_\_\_\_\_

**II. INSTRUCCIONES:**

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista, respondiendo desde su perspectiva y conocimiento:

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar que, al desnaturalizar un contrato de locación de servicios, se origina subordinación sobre el personal contratado y se genera la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, durante los años 2019-2021.

1. De acuerdo a su criterio profesional, ¿Se desnaturalizan los contratos de locación de servicios, al aplicar subordinación en los contratados bajo esa modalidad laboral?

Si   
No

2. Desde su punto de vista, ¿Considera Usted que existen deficiencias en la regulación de los contratos de locación de servicios?

Si   
No

3. Según su opinión, ¿Considera que la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria en los encargados de la contratación de personal bajo esa modalidad contractual, evitará que se siga desnaturalizando los contratos de locación de servicios?

Si   
No

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

Explicar de qué manera, la subordinación ejercida hacia el trabajador de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, desnaturaliza su contrato de locación de servicios y genera responsabilidad administrativa disciplinaria para el Servidor encargado de su contratación.

4. Desde su perspectiva, ¿Considera que ejercer subordinación en los trabajadores, es una clara evidencia de desnaturalización en los contratos de locación de Servicios?

Si

No

5. De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera que debe aplicarse la responsabilidad administrativa disciplinaria al primer indicio de exigencia subordinación, en los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de Servicios?

Si

No

6. Según su experiencia y conocimientos sobre la materia, ¿Considera que los servidores encargados de la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios y que exigen subordinación, aún sabiendo que su exigencia no podría ser aplicada en dicha modalidad, conocen que su implicancia genera responsabilidad administrativa disciplinaria?

Si

No

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

Analizar como la responsabilidad administrativa disciplinaria recae sobre el Servidor Municipal que desnaturaliza el contrato de locación de servicios.

7. Desde su punto de vista, ¿Conoce la existencia de criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos Servidores Municipales que desnaturalizan la contratación del personal bajo la modalidad de locación de servicios?

Si

No

8. De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera Usted, que la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria evitará que posteriormente, se desnaturalice la contratación de personal a través de la modalidad de locación de servicios?

Si

No

9. Según su opinión, ¿Se toman en cuenta, los criterios para la aplicación de responsabilidad administrativa disciplinaria, sobre aquellos Servidores Municipales no desnaturalicen futuros contratos de locación de servicios?

Si

No

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Comprobar de qué forma, desnaturalizar el contrato de locación de servicios ocasiona la exigencia de que el trabajador cumpla funciones, que regularmente son asignadas a funcionarios públicos.

10. Desde su punto de vista, ¿Existe o no abuso laboral, en la exigencia del cumplimiento de funciones que normalmente son asignadas a funcionarios públicos, al personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

Si

No

11. De acuerdo a su criterio profesional, ¿Considera Usted, que la exigencia de funciones y posterior desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se deba a un errónea utilización de dicha modalidad de contratación?

Si

No

12. Según su opinión, ¿Cree Usted que, es necesario delimitar parámetros entre los servidores públicos y la exigencia de cumplir o no, determinadas funciones, para así evitar desnaturalizar los contratos de locación de servicios?

Si

No

---

**Firma**  
**Apellidos y Nombres:**

Carta de Invitación No. 01:

Trujillo, 24 de mayo del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
<b>RECIBIDO</b>	
25 MAYO 2022	
Exp. 1600	Hora. 9:39 a
Folios 1	Firma 7

Lic. Roberto Rafael Oliva Paredes

Alcalde - Municipalidad Distrital de Guadalupe

**Asunto** : Autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho (Investigación Cualitativa).

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo en nombre de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Trujillo y en nombre propio; deseándole continuos éxitos, en la gestión que actualmente viene realizando.

Asimismo, la presente tiene como finalidad, solicitar su autorización, a efectos de que el Bach. Jhilter Brajham Aranda Rios, del Programa de Titulación para Universidades No Licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela de Académica Profesional de Derecho; pueda ejecutar la investigación titulada "**Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2019-2021**", en el personal administrativo que conforma la institución que actualmente dirige; En ese sentido, se realizarán entrevistas al personal que labora en la institución edil, mediante la aplicación de instrumentos tecnológicos y documentarios. Motivo por el cual, agradeceré se me brinden todas las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido; no sin antes expresarle, los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Investigador  
JHILBERT BRAJHAM ARANDA RIOS  
DNI No. 71612738



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 25 de mayo de 2022

TRABAJE DOCUMENTARIO	
<b>RECIBIDO</b>	
31 MAYO 2022	
Exp. 1650	Hora. 11:59 L
GUADALUPITO	

Señor(a)  
**LIC. ROBERTO RAFAEL OLIVA PAREDES**  
**ALCALDE**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO**  
**CALLE TÚPAC AMARU, MZ. 10 LTE. 01 - DISTRITO DE GUADALUPITO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JHILBERT BRAJHAM ARANDA RIOS, con DNI 71612738, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: **"DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO, 2019-2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

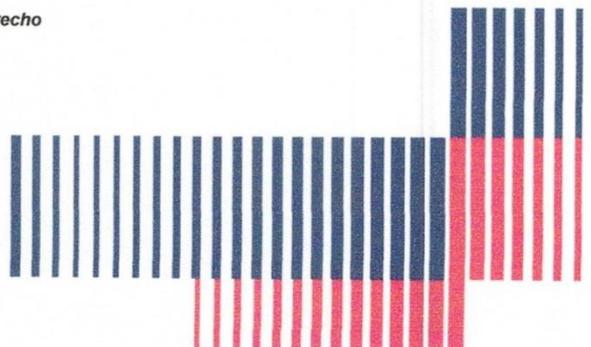
Atentamente,

**Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.**

*Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.*

*Facultad de Derecho*

cc: Archivo PTUN.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ, 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: "Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2019-2021", cuyo autor es ARANDA RIOS JHILBERT BRAJHAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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, 26 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ <b>DNI:</b> 32983025 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3335-6073	Firmado electrónicamente por: AHUAROMAV el 26- 10-2022 08:51:06

Código documento Trilce: TRI - 0435924