



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la Municipalidad Chambará – Junín 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTOR:

Alania Hurtado, John Renzo (orcid.org/0000-0002- 3972-380X)

ASESOR:

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (orcid.org/ 0000-0002-3258-2389)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa Maritza, hijos Alen y Diego, por ser el impulso necesario para lograr mis objetivos, a los trabajadores de la Municipalidad de Chambará que apoyaron de manera desinteresada para el desarrollo e investigación de la presente tesis.

Agradecimiento

A nuestro Señor Jesus Todopoderoso por la salud, vida y haberme dado la oportunidad de conocer personas durante la elaboración de mi tesis y por haberme permitido lograr dar un logro importante en mi vida y ser guía para mis hijos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Indice de contenidos.....	iv
Indice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	17
3.3. Escenario de estudio.....	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimientos.....	19
3.7. Rigor científico.....	20
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Validacion de Instrumentos.....	19
Tabla 2. Entrevistas a Trabajadores.....	22
Tabla 3. Entrevistas a Trabajadores.....	23
Tabla 4. Entrevistas a Trabajadores.....	23
Tabla 5. Entrevistas a Trabajadores.....	24
Tabla 6. Entrevistas a Trabajadores.....	24
Tabla 7. Entrevistas Abogados.....	27
Tabla 8. Entrevistas Abogados.....	28
Tabla 9. Entrevistas Abogados.....	28
Tabla 10. Entrevistas Abogados.....	29

Resumen

La presente tesis titulada “La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”, tuvo como objetivo establecer de qué modo la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la municipalidad de Chambará. La Metodología de investigación fue con un enfoque cualitativo, consecuentemente la tesis se desarrolló de manera fundamental, ya que tuvo como objetivo obtener conocimiento sobre un problema social, la herramienta utilizada fue una ficha de entrevista siendo elaborado por el investigador dirigido a cinco trabajadores de la municipalidad de Chambará y cinco Abogados laboristas de la localidad. Los resultados fueron que se logró determinar que la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chambará, ya que estos trabajadores están sometidos a relaciones laborales de duración indeterminada que se hacen ver como contratos de locación que finalmente limitan los derechos que les admitan gozar de una vida digna, llegando a la conclusión que si concurre a la desnaturalización de contratos en la municipalidad de Chambará, habiéndose evidenciado la simulación de contratos por parte del empleador, vulnerando sus derechos laborales.

Palabras clave: Contratación de locación de servicio, relaciones laborales, trabajadores administrativos, derecho al trabajo, remuneración.

Abstract

The present thesis entitled "The civil contracting of workers and its effect on the labor rights of the administrative personnel of the Chambará municipality - Junín 2021", had the objective of determining how the distortion of contracts influences the affectation of the labor rights of the personnel. of the municipality of Chambará. The research methodology was with a qualitative approach, consequently the thesis was developed in a fundamental way, since it aimed to obtain knowledge about a social problem, the tool used was an interview sheet being prepared by the researcher addressed to five workers of the municipality of Chambará and five local labor lawyers. The results were that it was possible to determine that the distortion of the contracts influences the affectation of the labor rights of the personnel of the municipality of Chambará, since these workers are subject to labor relations of indefinite duration that are made to look like lease contracts that Finally, they limit the rights that allow them to enjoy a decent life, reaching the conclusion that if it concurs with the distortion of contracts in the municipality of Chambará, having evidenced the simulation of contracts by the employer, violating their labor rights.

Keywords: Contracting of service location, labor relations, administrative workers, right to work, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo incluye garantías como la equidad de oportunidades, los salarios mínimos necesarios y móviles, adaptados a la cantidad y calidad del trabajo, la estabilidad, la seguridad social, la formación, la educación y el ocio, la defensa de la mujer, la maternidad y de menores. En general, se acepta que el trabajo es una de las actividades más importantes que da dignidad a las personas y les permite realizar un proyecto de vida individual y familiar. Más allá del trabajo como mero trabajo físico o intelectual, el Estado tiene el deber de proporcionar un trabajo decente (García y Pin, 2021).

En el caso de América Latina, en Colombia, una forma de contractualización es el contrato de servicios. En principio, no es una forma de relación laboral. El contrato debe ser excepcional, no depender de un plazo ni de una subordinación y tener por objeto la estricta realización de tareas específicas o especializadas por parte del prestador de servicios a su cargo (Mesa, 2020).

En el Perú, se puede indicar que en el artículo 1764 del Código Civil de 1984 decreta que en un contrato de servicios, el arrendador está obligado, sin subordinación al comitente, a prestar su servicio durante tiempo determinado a cambio de una remuneración.

Podemos confirmar que los contratos mediante la modalidad de locación de servicios están prohibidos en el Código Civil peruano, Ley N° 31298, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-a-las-entidades-publicas-contratar-personal-ley-n-31298-1974970-7/>, llevándonos a afirmar que su existencia provoca serias dificultades para los contratos de trabajo, ya que parecen contratos de trabajo, pero no ofrecen ninguna protección. Por lo tanto, los organismos públicos ya no tienen que recurrir a maniobras de camuflaje, y la mera realización de un contrato de servicios que da la apariencia de que el trabajo se realiza sin subordinación hace que este tipo de contrato sea engañoso, según la legislación laboral. Este problema es más frecuente en los puestos más difíciles, tanto en los municipios provinciales como en los distritales, y debido a la necesidad de cumplir con los objetivos, los municipios están contratando personal sin

informarles de las condiciones en las que serán contratados; además, la urgencia de contratar personal sin procedimientos de selección me lleva a creer que este estudio ayudará a identificar las causas y las consecuencias de los malos procedimientos, mejorándolos.

El investigador eligió este tema para el estudio principalmente porque la mayoría de las instituciones públicas, especialmente las municipalidades, no siguen los procedimientos administrativos adecuados a la hora de contratar personal. Este es el caso en particular de la Municipalidad de Chambara, en la región de Junín, donde el estudio reveló que en el año 2021 se pudo evidenciar que existen 10 contratos por locación de servicio a trabajadores que cumplen funciones administrativas y otros de limpieza pública sujetos a una dependencia, constituyéndose en contratos imperfectos que no cumplen con las normas y reglamentos que rigen la contratación de trabajadores en las instituciones públicas.

En el distrito de Chambará, que forma parte de la región de Junín, el número de personas que trabajan está aumentando después de haber sobrevivido a la pandemia que comenzó en 2019 con el COVID-19. A lo largo de los años, las instituciones públicas, especialmente las municipalidades, han comenzado a modificar sus responsabilidades de acuerdo con las insuficiencias y el aumento de la población, de ahí la necesidad de más personal. En consecuencia, las instituciones públicas buscan la forma de cumplir con los objetivos fijados por su administración e intentan evitar las cargas sociales utilizando otras formas de contratación de trabajadores, sabiendo que los presupuestos de las instituciones para cada año, fijados por los decretos del gobierno central para cada institución, incluso con medidas de austeridad, no permiten contratar personal de ninguna manera. Como es evidente que las medidas de austeridad prohíben el contrato de personal, las municipalidades comienzan, a través de los ajustes presupuestarios, a contratar personal en forma de subcontratación o servicios no personales, lo que es contrario a las normas sobre la naturaleza del trabajo que nuestro actual Código Civil prevé para las actividades de un representante civil, observamos que estas formas de contratación negociadas por las partes están desvirtuadas por la naturaleza de las actividades que debe realizar el personal contratado. Al respecto, Requejo (2013) asevera que en la actualidad existe mucha informalidad laboral en

todos los esferas de trabajo, y que en el contexto se ha visto que, para encubrir una verdadera relación laboral, los contratantes aparentan otro tipo de formas contractuales. Esta forma irregular de empleo en el municipio sentará un precedente y una forma antinatural de empleo, de ahí la iniciativa de este estudio y la contribución de sus conclusiones a la administración del municipio de Chambara y otras entidades estatales.

Por ello, el investigador planteó el siguiente Problema general ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos civiles afectó en los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021?. Asimismo, se tienen como Problema específico i) ¿En qué medida los contratos de locación de servicios al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afectó en sus beneficios laborales?; Problema específico ii) ¿En qué medida el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios han desnaturalizado su relación laboral según lo dispone la Ley 24041?

En cuanto a la perspectiva jurídica la investigación se justificó debido a que la misma ha recabado conocimientos sobre la aplicación de contratos civiles en entidades gubernamentales y como ellos afectaron los derechos laborales, eso puede promover la creación de nuevas leyes para una relación laboral más equitativa. Esto servirá a los futuros investigadores a tener un soporte teórico para la elaboración de contratos en donde se vean involucradas estas entidades. Desde la perspectiva social, ayudó a mejorar el procedimiento de contrataciones y la protección a los derechos del trabajador peruano en instituciones municipales y por ello a proteger los derechos de los mismos. Desde el punto de vista metodológico se justificó porque aportó instrumentos y procedimientos válidos y confiables para la aplicación por parte de otros investigadores y sirvió como precedente para nuevas líneas de investigación.

Por otro lado, el investigador planteó como Objetivo general: Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos civiles influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021. Asimismo, se tienen los Objetivo específico i): Determinar si los contratos de

locación de servicio al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afecta en sus beneficios laborales; Objetivo específico ii): Determinar el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios podrían desnaturalizar su relación laboral según lo dispone la Ley 24041. El Investigador concluyó que como Hipótesis general: La desnaturalización de los contratos civiles influyeron en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, por hacer contrataciones fuera del ámbito de las normas del Derecho del Trabajo vigentes.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales podemos citar, Campos, M. (2015) presenta la tesis titulada: “la aplicación del principio de estabilidad laboral a los servidores públicos en el Estado de el Salvador”, para optar el título profesional de licenciatura en ciencias jurídicas ante la Universidad de el Salvador el cual concluye: Los servidores contratados bajo la modalidad de servicio técnico o profesional tienen una operación relativamente estable ya que su duración depende del período especificado en el contrato. Por otro lado, los servidores públicos empleados bajo esquemas de negociación colectiva o jornaleros están menos seguros y menos protegidos, ya que están sujetos a cambios constantes como resultado de su trabajo. Además, no hay derecho a ser indemnizado e indemnizado en caso de despido.

Neira, R. (2015) presenta la tesis titulada: “Los trabajadores a honorarios de la administración pública. su desregulación como vulneración al orden publico laboral”, para optar el título profesional de licenciado en ciencias jurídicas y sociales ante la Universidad de Chile el cual concluye Los principales hallazgos objetivos son, en primer lugar, que a nivel nacional, más de la mitad de los 21 empleados de los gobiernos locales son trabajadores asalariados. En segundo lugar, los porcentajes anteriores no han variado significativamente para ninguno de los criterios seleccionados y generalmente se encuentran entre el 45% y el 55% del total de cada municipio. En tercer lugar, la única diferencia significativa es para los municipios con menos de 50 funcionarios en total, donde la tarifa es de un tercio.

García, A. (2015) presenta la tesis titulada: “Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral”, para optar el título profesional de licenciado en derecho ante la Universidad de Oviedo España el cual concluye: La inclusión de los trabajadores en esa regulación puede considerarse exitosa siempre que el empleo público siempre se diferencie del empleo privado que requiere regulación. Estas diferencias se deben, por un lado, a las peculiaridades de la administración pública como empleadora, que no puede compararse con los empleadores privados, ya la actividad de los funcionarios, por otro. El sector privado, la actividad profesional de cada persona se basa en el buen servicio, por lo que debe ser de interés general.

Espinosa (2020), en la tesis Titulada “La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales” para pretender el título de abogado en la Corporación Universidad de la Costa, Barranquilla Colombia. En su estudio para identificar, estudiar y probar la viabilidad del empleo por horas en Colombia observó los cambios producidos por la flexibilización laboral y analizó el impacto potencial sobre los derechos de los trabajadores si se introduce el empleo por horas en Colombia. El estudio se basa en la doctrina nacional e internacional, la jurisprudencia pertinente y las estadísticas sobre desempleo e informalidad proporcionadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) - Colombia. Las terminaciones del estudio señalan que la tasa de empleo por hora es una métrica desproporcionada que tiene el potencial de afectar a los derechos de los trabajadores. Por tanto, se puede concluir que la finalidad esencial del derecho al trabajo es asegurar que el trabajador y su familia vivan con dignidad. Sin embargo, este objetivo se ve socavado por las actuales condiciones del mercado laboral, en el que las exigencias de reducción de costos y competitividad conducen a una variedad de métodos para eludir las garantías y los derechos laborales de los que disfrutaban quienes, como trabajadores, contribuyen al crecimiento económico, y con frecuencia vulneran sus derechos constitucionales a una vida decente.

Vilema (2021), en la tesis denominada “El contrato de trabajo y la aplicación del principio de protección en la remuneración” para pretender el título de abogado ante la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. En su estudio que pretendía describir, a través de un estudio de casos, si se respeta el principio de protección en los contratos de trabajo para garantizar una remuneración conforme a la ley, realizó un análisis legal, doctrinal y crítico de los contratos de trabajo, las políticas de empleo, el principio de protección y el derecho a un salario justo para lograr el objetivo general. La unidad de análisis del estudio se encuentra en la ciudad de Riobamba, específicamente en la Inspección de Trabajo; se analizó el contenido de cada contrato de trabajo para comprobar si se emplea el principio de protección del salario; por tratarse de un estudio socio-jurídico, se utilizó un enfoque cualitativo, documental, básico, analítico y descriptivo; es un diseño no experimental; se empleó el método inductivo, analítico y descriptivo así analizar el tema del estudio.

A nivel nacional, More (2018), en la tesis denominada “Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas frente a la estabilidad laboral” para pretender el título de abogado ante la Universidad Nacional de Piura. En su estudio trató de averiguar si las organizaciones gubernamentales fomentan la huelga en los trabajadores contratados en manera de arrendamiento de servicios. Para ello, se utilizó el método inductivo, un método fenomenológico. La conclusión fue si una organización se aprovecha de una tendencia a suspender el trabajo de un trabajador por un periodo no superior 30 días, y al final de ese periodo el trabajador se reincorpora en el mismo puesto y con las mismas funciones. Además, hay que animar a los agentes jurídicos a que apliquen en sus decisiones las nociones del Derecho del Trabajo, como el principio de la amabilidad con el trabajador, el principio de continuidad y, principalmente, el principio de progresividad y no regresión, porque si el progreso en el empleo beneficia al trabajador, se evita desvirtuar su aplicación, el principio de previsibilidad, también conocido como principio de seguridad jurídica, y el principio de primacía de la realidad, porque permite demostrar que es parte de una auténtica transacción de trabajo.

Horna (2021), en la tesis denominada “Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador” para pretender el título de abogado ante la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. En dicho trabajo de investigación examinó la utilización del principio de la primacía de la realidad en los contratos implícitos a razón de registrar la relación laboral y la actividad laboral de un trabajador. Se manejó el método inductivo-deductivo y la investigación se realizó mediante un cuestionario. Se finiquita que cuando se aplica el principio de primacía de la realidad a la validez de un contrato encubierto, la forma del contrato establece la relación contractual entre las partes, es afirmar, la primacía de la realidad material sobre lo escrito en los documentos, o el reconocimiento de la relación laboral efectiva por tiempo indefinido entre el trabajador y el empleador, como también de los beneficios que tiene derecho el trabajador.

Granda (2020), en la tesis denominada “Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen

de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de La Libertad” para pretender el título de abogado ante la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, analizaron la discriminación de los trabajadores y el menoscabo de sus derechos entre los trabajadores con contrato mediante contrato de servicios y contrato de agencia, examinando las disposiciones legales y la jurisprudencia sobre las disposiciones contractuales de un contrato de agencia contrato de agencia. También se evidenció que existe una correlación muy fuerte entre el derecho y un civil y el derecho laboral, manifiestándose precisamente con la distinción entre el trabajador subordinado y el empresario individual.

Aguila y Rios (2019), en la tesis titulada “Desnaturalización de contrato y nulidad de despido casación 15913- 2015 Lima” para pretender el título de abogado ante la Universidad Científica del Perú. En dicho trabajo de investigación indica que un contratante es la persona física o jurídica o asociación, para beneficio o no, pública o privada, que recibe los servicios de un empleado en una relación de subordinación, según se pacte de un contrato de trabajo como también de un contrato civil.

Pantoja (2019), presenta su tesis titulada “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019” para pretender el título de abogado ante la Universidad Cesar Vallejo. El contrato de trabajo es una forma externa de pacto voluntario entre un trabajador y un contratante, siendo que uno de ellos está obligado a brindar servicios en una dependencia de sumisión en canje de una remuneración económica, creando así derechos y obligaciones para ambas partes y definiendo los ambientes que se desarrollará la relación laboral.

En el marco teórico en el que se inscribe este estudio, un trabajador es una persona que presta personal y voluntariamente servicios a una entidad del estado y recibe a cambio una remuneración económica. Dado que el trabajador está sujeto a un vínculo laboral que le obliga a prestar servicios al empleador, quien debe pagarle un salario mensual, debe beneficiarse de la misma defensa y garantías que la ley otorga a los trabajadores (Terreros, 2020).

De los Contratos por Locación de Servicios, siendo esta modalidad de contrato motivo de la presente investigación, es necesario analizar su naturaleza jurídica, ahora bien considerando que existió los llamados Contratos de Servicios No Personales a modo una manera de contratación en Instituciones del Estado, se puede concluir que un contrato de locación de servicios y contrato de servicios no personales presentan numerosa semejanza, así se estaría ante una misma figura legal, este tipo de contratos es manejada por casi todas las entidades del Estado para cubrir un vinculo de trabajo, ya que los contratos aparentemente civiles estan claramente desnaturalizados a un contrato laboral.

Establecido en el código civil artículo 1764°, donde señala “*Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución*”, entonces al precisar su concepto el contrato de locación de servicios presenta ciertos rasgos que lo distinguen: ausencia propiamente dicha de subordinación para con el empleador, esta característica diferencia a un contrato por locación de servicios del contrato de trabajo (presenta carácter de subordinación del trabajador con derecho a remuneración). El contrato de locación de servicios se especifica por la autonomía del locador, y debido a la inexistencia de la subordinación, no establece un contrato de trabajo, en consecuencia, pierden el objeto de obtener protección especial. (León, B. 1965).

El Contrato de Locación de Servicios, constituye un contrato en donde el locador, proporciona sus servicios al empleador, pudiendo ser determinados o específicos, presentando así el rasgo característico y que lo diferencia de un contrato de trabajo la inexistencia principalmente de la característica de la subordinación. Resulta importante indicar que, si está establecido que dicho trabajo es autónomo o sin subordinación jurídica, de ninguna manera sucederá que el trabajo comenzada por el trabajador debiera ser ejecutada de acuerdo a su capricho, siendo que el Empleador pudiera fijar situaciones adicionales, debiendo acontecer la prestación propuesta; ahora si es indiscutible la libertad en la manera de realizar la prestación. Es necesario precisar que, si se es una libertad propiamente dicha, viéndose desde un enfoque profesional, por la capacidad de experiencia que presenta el locador, la libertad del que se menciona operará si es

que para desarrollar el trabajo no existe la necesidad o condición personal de realizarlo; sin embargo, si fuera necesario la prestación es *intuitu personae*, el trabajador no tendrá más elección que realizarla de manera presencial, siendo potestad si requiere apoyo de auxiliares. (SÁNCHEZ P. 2005). En el Código Civil artículo 1764° al precisar al contrato de locación de servicios, presenta el punto característico: la ausencia de la subordinación, es necesario hacer el contraste a un contrato por locación de servicios a un contrato de trabajo, siendo este último que presenta un carácter principal la sumisión del trabajador con relación al empleador. Ahora bien, un contrato de locación de servicios sistematiza las prestaciones de servicios con la autonomía del locador hacia el acreedor, ante la ausencia de la subordinación este tipo de contrato no es objeto de protección especial.

De la Desnaturalización en los Contratos de Locación de Servicios, habiéndose señalado que el Contrato de Locación de Servicios, se encuentra normalizado en el artículo 1764° Código Civil, indicando sus características propias para su configuración siendo el desarrollo de un servicio de manera material, intelectual o de manera presencial, además de poder desarrollar con apoyo de auxiliares. Un Contrato de Locación de Servicios, a un Contrato de Trabajo, se diferencia porque el trabajo que se desarrolla, es de manera subordinada, sometido a una inspección y a un determinado horario de trabajo, de manera personal y con una contraprestación económica resaltando que ciertas características son iguales a un contrato de locación, además podemos indicar que el componente concluyente para poder diferenciar uno del otro contrato es el componente de la subordinación, en la cual se entiende como el deber que tendrá el locador para obedecer las mandatos de su empleador. Hoy en día en las instituciones del Estado vienen contratando a sus trabajadores bajo contratos de locación de servicios, pero las ocupaciones que desarrollan no corresponde al tipo de contratación, siendo que efectúan una jornada de trabajo determinado, hay subordinación a un jefe superior, concluyendo que consuman con las peculiaridades de un contrato de trabajo. Indicando que el presente trabajo se enmarcó en los trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad de locación de servicios en la Municipalidad de Chambará, concierne mencionar que en esta institución que pertenece al estado, existe una cantidad de trabajadores que han sido contratados mediante esta

modalidad, empero sus funciones no corresponden propiamente a este tipo de contrato, por lo que nos encontraríamos ante contratos desnaturalizados, pudiendo reclamar su derecho ante las instancias correspondientes.

Es importante señalar que en el Decreto Legislativo 1057 de la Contratación Administrativa de Servicios cuarta disposición complementaria Final, se precisó que las entidades del Estado están totalmente negadas de realizar contrataciones a personal bajo contratos de locación o servicios no personales, pese a la normativa legal, pese a la vigencia de la normativa legal se sigue contratando a personal en las Instituciones del Estado mediante esta modalidad aparentando un contrato laboral bajo un contrato civil. De la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, las principales motivos para una Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios son: a) al resultar evidente la subordinación, dependencia y permanencia adecuadas de una relación laboral entonces estamos ante el Principio de primacía de la realidad, estos contratos suscritos con trabajadores para entidades del Estado, se demuestre la subordinación, dependencia y permanencia por más de ocho horas diarias, también se evidencie documentación como amonestaciones, permisos, cumplimiento a un horario de trabajo, memorándums, etc., se puede entender que nos encontramos en una clara desnaturalización de contrato, b) ante la demostración de haberse desarrollado labores de forma permanente y de manera ininterrumpida por el periodo de un año, así pudiese haberse registrado contratos por servicios no personales, según el Art. 1764 del Código Civil; resulta que se encuentran dentro de los alcances de la Ley 24041, en consecuencia, no puede ser cesado, tampoco destituido sino lo previsto en las normas legales vigentes.

Del análisis de la Ley 24041, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 28 de Diciembre de 1984, la misma consigna solo de tres artículos, se ha convertido en una norma muy provechosa para los trabajadores que han sido contratados en instituciones del Estado, ya que al solo aplicar su primer artículo, logran alcanzar permanencia laboral en el lugar de trabajo que han venido desempeñando, esto se puede comprobar con la recargada demandas que causan en las Instancias Judiciales con relación a la aplicación de esta Ley. Fuente (gacetajuridica.com.pe)

Esta norma no representa a un régimen laboral, pero ofrecida su naturaleza y mencionando el Capítulo V del Decreto Legislativo 276, es indiscutible que conforma parte del régimen laboral público. En consecuencia, un contrato de servicios puede desnaturalizarse por la existencia de elementos básicos para un contrato laboral por lo que sería indemnizado, teniendo en cuenta que es un contrato civil donde la simulación es relativa y afecta a los derechos laborales, ahora bien el principio de primacía de la realidad consolida la protección de la normativa laboral. Por ello, se destacó que en estas circunstancias no era aceptable la evasión del reconocimiento laboral, que se consideraba fraudulento, ya que este principio implicaba similitudes y diferencias en los elementos laborales, por lo que daba lugar a objeciones sobre la formalidad del contrato de trabajo (Torres, 2019).

Asimismo, se tiene la Ley orgánica de municipalidades, Ley 27972, esta Ley Orgánica regula la creación, el origen, la naturaleza, la autonomía, la organización, el objeto, los tipos, las competencias, la clasificación y el orden económico de los municipios, así como las relaciones entre ellos y con entidades públicas, los elementos de participación ciudadana y las disposiciones especiales para los municipios (El Peruano, 2021). Hay que tener en cuenta que el personal contratado con contratos de locación de servicios no reciben los beneficios de la seguridad social que normalmente tiene derecho un trabajador a tiempo completo, lo que supone una desventaja para un trabajador que, en muchos casos, aporta incluso más trabajo que otros trabajadores. En la actualidad, varias organizaciones privadas, así como organizaciones del sector público, utilizan injustificadamente este método de subcontratación de personal para obviar la retribución de los costos de la seguridad social que normalmente deben a los trabajadores por cuenta ajena, ya que no respeta la naturaleza de este contrato, que debería aplicarse a los trabajadores por cuenta propia que no siguen un horario y que acuden al lugar de trabajo para realizar determinadas tareas sin estar contratados, ya que de hecho no están empleados por el empresario (Pantoja, 2019).

El Marco Conceptual está conformado por referencias, sucesos y situaciones oportunos, a consecuencias de la investigación, contiene entonces un entorno de supuestos, definiciones y antecedentes. Entonces señalaremos en la definición de conceptos que, es necesario profundizar sobre los conceptos de los términos mencionados en esta investigación:

Contratos: un contrato es un pacto jurídico de voluntades por el que se demanda el cumplimiento de una cosa determinada. Es un hecho privado entre dos o más partes encaminado a establecer obligaciones y producir derechos. Regulados desde el Artículo 1351 del Código Civil del Perú,. fuente: <https://www.conceptosjuridicos.com/pe>

Contrato de locación de servicios: "Prestación no subordinada de servicios y prestación autónoma de servicios`, reglamentando todos los vínculos que obtuvieran por esencia una acción determinada no dependiente del contratante" (Peralta & Peralta, 2005, p.601

Contratos Indeterminados: es un contrato de trabajo sin duración determinada que finaliza si el trabajador renuncia o comete un delito grave que acarrea el despido. Los trabajadores tienen los mismos derechos que otros trabajadores bajo este acuerdo. El derecho más importante que tienen es el derecho a la permanencia laboral. fuente: <https://lpderecho.pe/>

La contratación civil: "Es definido en el artículo 1351 como: "Un acuerdo entre dos o más partes para establecer, modificar regular, o terminar una relación jurídica patrimonial". (Código Civil 1984).

Trabajadores: son personas físicas que proporcionan servicios subordinados a otras instituciones, particulares o empresas a cambio de una remuneración. La etapa histórica de la modernidad se inició con la Revolución Industrial, que moldeó las formaciones sociales capitalistas, incluyendo el tema del "trabajo", concepto que continúa hasta nuestros días. En las formas pre modernas de la sociedad feudal, ya existía una conciencia del trabajador, pero en lugar de proporcionar trabajo a cambio de un salario, se le consideraba un "sirviente" a cambio de la protección y el hogar precario que brindaba y trabajaba para su amo, su producto. no pertenece a nadie, pero el propietario puede utilizarlo como desee. Después de la revolución industrial, comenzó a surgir el concepto del trabajador moderno, cuyos derechos estaban vinculados a la toma política de derechos de acuerdo con los estándares

internacionales y nacionales y cuyos contratos preveían una compensación salarial por la transferencia de puestos de trabajo a los inversionistas capitalistas. Los servicios prestados bajo coacción eran considerados esclavitud, al igual que casos históricos en países del siglo XIX como el azúcar en Cuba o el café en Brasil. Este tipo de trabajo fue abolido oficialmente por normas internacionales que lo prohíben, aunque ofrecen excepciones a sus límites y normas. Los empleados pueden prestar servicios en una organización administrada por una persona natural o jurídica, denominada empleador, si tiene fines de lucro, o en un servicio institucional o social, si no es un servicio sin fines de lucro, o si los trabajadores pueden realizar tareas por sí mismos, administrarse a sí mismos de modo que se pueda mantener una relación de intercambio comercial en lugar de una relación contractual. fuente: <https://concepto.de/trabajador/#ixzz7h0UFvtkpderechos>.

Derechos laborales: "El trabajador goza del derecho a una salario equitativo y suficiente para que asista a su familia, puedan vivir en buena comodidad material y también espiritual (Constitución Política del Perú, 1993). El salario como también los beneficios sociales del trabajador son de primacía sobre cualquier obligación del empleador. Las sueldos mínimos se reglamentan por el Estado con intervención de todas las organizaciones que representan a los trabajadores y de los contratantes.

Desnaturalización: De Lama Laura, Manuel; Gonzales Ramírez, Luis. (2010). De modo muy didáctico señalan que: "desnaturalización", proviene del verbo "desnaturalizar" involucra toda acción por lo cual se transforman las propiedades o contextos de algo, es decir cuando se altera. Ello representaría que algo nace siendo "A" entonces por otras motivos se cambia o convierte en "B". En seguida, la desnaturalización involucra que la realidad "A" va perdiendo, por diferentes circunstancias, la condición o cualidad que le admitían ser tal, estas se van desgastando y disolviendo hasta que pierde la propiedad de "A" llegando en un escenario diferente: "B". Con el ejemplo anteriormente indicado, podría expresarse que: si la realidad "A" que es el contrato inicial se ha desnaturalizado y se ha reformado en una realidad "B" que llegaría a convertirse en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Desnaturalización de contratos: Pasco Cosmópolis, Mario. (2018). Se considerará contrato modal por tiempo indefinido: a) cuando el trabajador continúa

trabajando después de vencido el plazo señalado o posteriormente de una prórroga convenida, si excede el límite máximo señalado; b) tratándose de un trabajo específico o circunstancias especiales de un contrato de servicios, cuando el trabajador prolonga prestando servicios efectivos después de haber terminado el trabajo objeto del contrato sin renovarlo; c) si el puesto reemplazado no se reincorpora después del vencimiento del plazo convenido y el trabajador con contrato continúa laborando; d) en el momento en que el empleado acredite que existe suplantación de identidad o conducta fraudulenta que se ajusta a las normas establecidas. No pueden ser contratados como empleados permanentes a menos que haya pasado un año desde su despido. Según Arce Ortiz, Elmer. (2018). Así, la "desnaturalización" en el derecho laboral se asocia a menudo con categorías como la imitación absoluta de la ley y el fraude, que es un medio de violar las normas laborales a menudo imperativas u obligatorias. Desde esta perspectiva, la desnaturalización en el derecho laboral es similar a la anulación o nulidad en el derecho civil, excepto que mientras hay pocas reglas imperativas en el derecho civil, el derecho laboral consiste casi en su totalidad en normas imperativas.

Salario: Salario, paga o compensación (también conocido como sueldo, salario o bonificación) es la cantidad de dinero que un trabajador recibe regularmente de su empleador por un determinado número de horas de trabajo o por realizar una determinada tarea o producir un determinado producto. Los pagos pueden ser mensuales, semanales o diarios, en este último aspecto recibe el nombre de jornal a partir de la fecha de pago. fuente (<https://es.wikipedia.org/wiki/Salario>).

Retribución: en ámbito de la economía, como también en el derecho al trabajo, es un salario o salario pagado por empresas privadas o públicas (Estado), dependiendo de los requisitos legítimos y los requisitos legales de la ley laboral estatal indique. fuente <https://es.wikipedia.org/wiki/Retribuci%C3%B3n>.

Remuneración: se desprende del contrato de locación de servicios como también del contrato de trabajo que se identifican como salario y se establece retribución, según las cuales estas dos condiciones prevén una remuneración económica por la prestación de un servicio. entonces el efecto jurídico de uno u otro es diferente. Todo trabajo realizado libremente para terceros requiere pago. En las relaciones laborales, este pago se denomina remuneración. Para que se configure la existencia de una recompensa no es necesario que sea efectiva, basta que el

prestador del servicio esté obligado a cumplirla. Al respecto, Pizarro Díaz, Mónica. (2020). dice: La celebración de un contrato de trabajo siempre conlleva dos obligaciones principales: la obligación de pagar y la obligación de entregar el trabajo. Estas dos obligaciones son respectivamente responsables de la mayor parte de la relación laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El investigador desarrolló con un enfoque cualitativo, lo que admitió una comprensión más profunda del dilema de investigación. Consecuentemente, el tipo de investigación de esta tesis se desarrolló de manera fundamental, ya que tuvo como objetivo obtener conocimiento sobre un problema social; el propósito de este modelo de investigación fue recopilar y obtener toda información clara relacionada con el tema en estudio para crear una base de conocimiento que complemente la información existente para atender las necesidades sociales (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se analizó la problemática del distrito de Chambará con respecto a la contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad.

El diseño de la presente investigación, se situó en un esquema fenomenológico, ya que se seleccionaron los conocimientos de quienes tienen trayectoria de la información requerida sobre el tema de investigación, quienes ostentaron sus puntos de vista sobre el tema (Ñaupas et al., 2018). Ya que se analizó como es el fenómeno de estudio en Chambará sin intervenir y desde otra perspectiva de los que intervienen en el mismo. Asimismo, se enmarcó en uno no experimental, por cuanto, autores como Hernández et al. (2018) subrayan que estos tipos de diseños se caracterizan por no contar con la intervención del investigador de forma intencional, analizando los elementos que conforman la unidad de análisis para poder emitir posturas finales o establecer planes de acción en beneficio de su corrección o mejora. Esto debido a que no se modificaron las variables de la contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales en la municipalidad de Chambará.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías se determinan a modo de una idealización de las singularidades de los fenómenos que se vienen estudiando, esto ayuda a obtener un mejor conocimiento de la realidad. Tal como lo indica Carrasco (2019) las categorías, que son particularidades que se enuncian de forma textual y no se presentan en cifras, facilitan hacer una delimitación de los

elementos que se intentan analizar en una investigación; cambiando así en la base para la preparación del instrumento.

3.3. Escenario de estudio

El investigador desarrolló el estudio teniendo como contexto el distrito de Chambará, Junín, teniendo como base la institución la municipalidad, a partir de la utilización de las herramientas de investigación (entrevistas) y las estrategias de recaudación de información, consistió en elaborar el propósito del estudio trazados para alcanzar el fin ansiado.

3.4. Participantes

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) Una población se entiende como un conjunto de personas, además pueden ser contextos, elementos u objetos, que pueden compartir peculiaridades y el trabajo de investigación pretende profundizar su análisis, haciéndolo más completo, ya sea seleccionando características específicas o definitorias.

Con la intención de lograr obtener un reformado fundamento y con imparcialidad en los resultados, siendo entrevistados 5 abogados laboristas y 5 trabajadores de la municipalidad de Chambará. De esa manera obtener toda información directamente acerca de la base de investigación y, agregado la preparación profesional, por consiguiente fueron de gran aporte para una mejor sustentación durante la elaboración del trabajo de tesis.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se consideró en atención una diversidad de datos acorde al motivo del enfoque cualitativo, siendo que es una forma de tesis que va en aprobación con aquellas resoluciones y averiguaciones de abogados participantes, con el fin de engrandecer los objetivos planteados (Ñaupas et al., 2018). Otro punto es que, el instrumento utilizado fue la entrevista, estando aplicado a 5 abogados laboristas y 5 trabajadores de la municipalidad de Chambará.

Se trata de una técnica de identificación de relaciones sociales y personales, cuyo objetivo es fortalecer los lazos afectivos, elemento fundamental al momento

de recabar información de diversa índole, a través de las preguntas se formulan minuciosamente de acuerdo con los temas investigados (Ñaupas et al., 2018). En esta sección, la investigación se centró en interrogantes abiertas a la muestra seleccionada.

Hernández y Mendoza (2018) la Guía de Entrevista es una herramienta que asiste a ordenar las ideas y la conformación de las preguntas ya sean abiertas o cerradas, en este caso se tenía determinado previamente las preguntas abiertas que ayudaron a obtener la información principal para la investigación. Para constituir la validez y confiabilidad del instrumento se acudió a un Juicio de Expertos, quienes certificaron la objetividad del mismo

Tabla 1.

Validación de instrumentos

Datos generales	Experto	Resultado
Dr: Mendizábal Anticona Walter DNI N° 07648505	1	BUENO
Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde DNI N° 18115734	2	BUENO
Dra. Maria Eugenia Zevallos Loyaga DNI N° 18190178	3	BUENO

3.6. Procedimientos

En la investigación se examinaron las categorías, alcanzando la información específica y indispensable para la presente investigación. Con relación a los procedimientos, se obtuvo la secuencia de la siguiente manera: i) Restricción del contexto de derecho el cual se trabajó, para este caso siendo el derecho laboral, ii) Exposición del asunto o materia a averiguar y aprobación por parte del asesor, iii) Reconocimiento de la problemática, planteamiento del objetivo general y

específicos, justificación y validación de los instrumentos por Profesionales en Derecho, iv) Recopilación de antecedentes nacionales e internacionales de los últimos 5 años, v) Preparación de la metodología, vi) Aspectos administrativos, se definieron los recursos y presupuestos para el perfeccionamiento de la investigación.

Tratándose de un diseño de investigación cualitativa, se manejó la matriz de consistencia como instrumento para recoger las categorías de investigación con el objetivo de conseguir información.

Por ello, para estructurar y aprobar el estudio, se estableció una técnica de clasificación de la información recogida y se utilizaron herramientas como una guía de entrevista. Una vez finalizada la recogida de materiales, se llevó a cabo el análisis para determinar la codificación de cada elemento y registrar los resultados de acuerdo a la información conseguida. Finalmente, se discutieron los resultados.

3.7. Rigor científico

El enfoque de grado importante son las de mayor idealización acerca del derecho laboral, la desnaturalización de los contrato y la transgresión de los derechos de los trabajadores, de manera que, para avalar la probidad de la investigación, siendo la precisión aplicada la del método científico, la indagación científica y su utilización. La investigación se encaminó en un soporte hacia la validez y confiabilidad de la investigación diseñada, la cual tiene que acreditarse como verisímil, siendo fundamental la búsqueda de explicaciones jurídicas creíbles que puedan señalar los resultados de la investigación realizada.

3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis radicó en evaluar la información recogida a través de la guía de entrevistas en la municipalidad de Chambará, teniendo en cuenta también la dogma y la jurisprudencia nacional e internacional. En este contexto, los datos recogidos por la herramienta se analizaron de forma interpretativa, según categorías y subcategorías. Como este modelo de investigación demanda una muestra para su análisis, se utilizó una muestra no probabilística, ya que las personas seleccionadas son profesionales del derecho laboral. Asimismo, la técnica de análisis de datos se realiza mediante el análisis de triángulación de

información, que consiste en cotejar respuestas y razonar si convergen en una opinión unificada.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación estuvo guiado por elementos y normas éticas que se utilizan para regular los trabajos académicos a la hora de procesar esta investigación, mencionando los valores éticos profesionales más accesorios como la libertad, respeto, honestidad, la equidad, responsabilidad, justicia, integridad y lealtad. La ética establecida en este trabajo honró la estructura cualitativa formulada por la Universidad César Vallejo, debido a que se realizó acorde a los pilares y cimientos éticos que aseguren el avance en materia jurídica, la mejora socioemocional la comprensión y de la condición humana “Derechos” y el progreso de la sociedad. Asimismo el investigado menciona que para el desarrollo del trabajo de investigación se utilizó muchas citas textuales como parafraseadas, para ello se aplicó el formato APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta etapa de la investigación se presenta los resultados alcanzados, elaborados en virtud al instrumento de recolección de datos, como es la guía de entrevista.

La entrevista aplicada que consistió en 05 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chambará y 05 Abogados laboristas, en donde se logró afirmar la hipótesis planteada, que están relacionadas con los subjetivos planteados alcanzando determinar la desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores de la municipalidad de Chambará - 2021; siendo que el régimen en los cuales fueron contratados no les corresponden, por realizar labores permanentes y bajo subordinación. En este sentido, detallaremos la información obtenida en los siguientes párrafos:

Entrevista a 05 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chambará.

Referente al objetivo general Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021 y con referencia al objetivo específico i) Determinar si los contratos de locación de servicio al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afecta en sus beneficios laborales

TABLA 2

Como pregunta 1 tenemos ¿Usted me podría indicar si los contratos de locación de servicios se homologa a un contrato de trabajo?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 TRABAJADORES	Todos los entrevistados han coincidido de manera unánime que están conscientes de que por su naturaleza jurídica no se puede. Puesto que lo establecido en el Código Civil, no es factible extender las disposiciones de los regímenes laborales a esta figura de trabajo, ya que en ellos el prestador mantiene su autonomía para la prestación del servicio, y no existe vinculación laboral y este no recibe beneficios sociales. No obstante, uno de

los entrevistados recalcó que esta es una práctica que se utiliza sin freno alguno en la administración pública, mediante la cual se vulnera el derecho al trabajo.

TABLA 3

Como pregunta 2 tenemos ¿Usted cree que los contratos de locación de servicios aseguran el cumplimiento de los derechos del trabajador?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 TRABAJADORES	Los entrevistados de manera unánime respondieron que en este tipo de contratación no se obtienen beneficios laborales. Cabe destacar que uno de los trabajadores consultados, aunque está en conocimiento de lo establecido en la ley, aseguró que de este mecanismo se vale el Estado para la violación constante de la contratación de los trabajadores públicos, ya que este mecanismo no ofrece ningún beneficio.

TABLA 4

Como pregunta 3 tenemos ¿Complementando la pregunta anterior me podría indicar que derechos tiene el trabajador contratados a través de locación de servicios?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 TRABAJADORES	Las respuestas de los entrevistados coincidieron, todos recalcaron que este tipo de contratación no garantiza derechos laborales. Dos de los consultados hicieron hincapié en que el único derecho es percibir la remuneración pactada por el servicio que ofrecen. Una vez más, un entrevistado enfatizó que mediante este tipo de contratación se explota a los trabajadores de la

	administración pública, sometiéndolo a excesos de horas de trabajo.
--	---

TABLA 5

Como pregunta 4 tenemos ¿El Comitente (Municipalidad de Chambará) debe proporcionarte las herramientas de trabajo requeridas para la ejecución adecuada del servicio?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 TRABAJADORES	De la entrevista a los trabajadores se puede resumir que acorde a lo dispuesto en el Art. 152 del Código del Trabajo, al contratante, en este caso la Municipalidad de Chambará le corresponde suministrar los equipos, materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, herramientas incluidos los implementos de protección personal. De la misma manera, los costos de mantenimiento, reparación de los equipos asignados estarán a cargo del contratante y el trabajador no puede utilizar elementos de su propiedad ni ser obligado a traer de su domicilio.

TABLA 6

Como pregunta 5 tenemos ¿De existir una controversia en la contratación civil en que instancias se debe resolver el problema suscitado entre el comitente y el locador?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 TRABAJADORES	Igualmente obtuvo una respuesta común, todos se enfocaron al Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, tres entrevistados especificaron que en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Asimismo,

	uno de los consultados agregó que también podría acudir a un juez de paz.
--	---

Una vez analizadas las entrevistas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Chambará, se procede a la correspondiente triangulación con los aspectos teóricos que sirven de referencia en el presente estudio, lo que permite el establecimiento de conclusiones respecto al tema en investigación.

En el caso de lo expuesto por los trabajadores de la municipalidad en la primera interrogante, resalta la claridad de estos sobre que estos contratos no pueden homologarse, puesto que por su naturaleza no tienen características en común, por ende, no podría adaptarse una legislación sobre la otra. Sin embargo, también están convencidos que, mediante la utilización de la figura de la contratación por locación de servicios es la administración pública se vulnera el derecho al trabajo y no ofrece ninguna protección al prestador del servicio, lo que es una práctica de vieja data en la nación, en las cuales no se siguen los procedimientos adecuados para la debida contratación del personal.

Tanto la segunda como la tercera interrogante estuvieron orientadas a indagar sobre los beneficios que obtendría un trabajador bajo la figura de contrato por locación de servicio, donde las respuestas estuvieron en un mismo orden, todos los entrevistados dijeron que la referida contratación en nada beneficia a los trabajadores, ya que lo único que establece es la retribución establecida por el servicio prestado, pero sin ningún otro beneficio. Estas respuestas guardan relación con las conclusiones de Campos (2015) quien en su estudio evidenció que la estabilidad laboral de este tipo de contratos es únicamente durante el período en la que está establecida la misma, donde los profesionales o técnicos están sujetos a cambios constantes y no se les indemniza de alguna forma.

Aquí puede apreciarse a simple vista, que en materia legal están bien definidos los tipos de contratación, pero tal como lo señalan los entrevistados, se presta para que los entes públicos se valgan de ellos y por ende se perjudique a los trabajadores porque se establecería una contratación fraudulenta. Asimismo, puede compararse con la investigación de Neira (2015) quien constató que en Chile, más

del 50% de los trabajadores de la administración municipal son funcionarios a honorarios, lo que vulnera el orden laboral, porque se tiene a un personal ejerciendo unas funciones, pero su contratación no es la correspondiente, puesto que únicamente se les retribuye un pago por el servicio, pero a ciencia cierta existe relación laboral, solo que se mantiene encubierta mediante la figura de contrato por locación de servicios. Respecto a la cuarta interrogante, las respuestas coincidieron en los entrevistados, quienes manifestaron la municipalidad debe abastecer las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del trabajador. Lo que evidencia esa relación de subordinación que se tiene; no obstante, de acuerdo a la contratación por locación de servicios, el prestador de servicio es totalmente independiente, estos son autónomos y no estarán subordinados a la unidad a la que prestan servicios, asimismo gozan de autonomía en sus horarios y métodos, y se enfocarán en los resultados a presentar. Tal relación de independencia, no implica que los materiales para el desempeño de funciones los suministre, en este caso en particular la municipalidad.

Este tipo de relación laboral es comparable con el estudio de Espinosa (2020), quien asegura que el objetivo fundamental del trabajo es que el trabajador y su núcleo familiar puedan vivir dignamente, sin embargo, las condiciones del actual mercado laboral no lo permiten, puesto que recurre a este tipo de contrataciones para reducir los costos y así poder eludir los derechos que amparan a los trabajadores, por ende, se le transgreden sus derechos a esa vida decente.

Finalmente, los trabajadores consultados en lo que respecta a su conocimiento sobre las instancias en las cuales pueden acudir para resolver algún problema suscitado durante alguna relación laboral, todos coincidieron que los mismos deben canalizarse mediante el Ministerio del Trabajo. Específicamente en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Entrevista a 05 Abogados laboristas

Por último, según el objetivo específico ii) Determinar el personal administrativo de la Municipalidad de Chamberá, contratados por locación de servicios, podrían desnaturalizar su relación laboral, según lo dispone la Ley 24041, en el cual se formuló las siguientes preguntas a 05 Abogados Laboristas para contrastar con lo expresado por los trabajadores sobre los temas abordados en la presente investigación, motivado a su condición de expertos en el área, lo que permite dilucidar con mayor claridad lo relacionado con la contratación de servicios y si la misma se puede desnaturalizar. Un total de cuatro preguntas marcaron la guía de entrevistas a los abogados, y se describen a continuación:

TABLA 7

Como pregunta 1 tenemos ¿en caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 ABOGADOS	Las respuestas se orientan a dos vertientes, tres Abogados de los consultados indicaron que la normativa peruana prohíbe este tipo de contratos, aludiendo a la Ley 31298, específicamente a su artículo 3, con el que se pretende evitar la desnaturalización de la relación laboral y de esta forma garantizar el derecho a los trabajadores del sector público. No obstante, los dos abogados restantes señalaron que en el Código Civil, específicamente en el artículo 1764 dispone que pueden celebrarse todo tipo de contrataciones, inclusive por locación de servicios por un período determinado, modalidad que permite una relación de trabajo no subordinada, por la que el prestador recibirá una retribución, sin que ello implique vinculación de carácter laboral.

TABLA 8

Como pregunta 2 tenemos ¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 ABOGADOS	Las respuestas se orientaron a las sentencias del Tribunal Constitucional, un especialista hizo énfasis que en ellas se estableció jurisprudencia en el caso de que se presuma una relación laboral encubierta, lo que lleva a que se desnaturalice este tipo de contratación. Otros dos abogados entrevistados recalcaron la aplicación del principio de primacía de la realidad, para desnaturalizar un contrato de locación de servicios, tras la existencia de una relación de trabajo entre las partes. Los dos abogados restantes hicieron referencia al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en su artículo 4, donde establece que en la relación laboral puede encontrarse conexión entre las partes, subordinación, prestación personal de servicios y remuneración. De igual manera, el último de los entrevistados explicó que existe una delgada línea entre el Derecho Civil y Derecho al Trabajo, por lo que resulta bastante complejo diferenciar entre un trabajador independiente y uno subordinado.

TABLA 9

Como pregunta 3 tenemos ¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 ABOGADOS	<p>Ante esta interrogante, de manera unánime los abogados consultados coincidieron que, si es posible, valiéndose de los mecanismos jurídicos establecidos. Uno de ellos hizo referencia a la Ley 24401 donde se funda que los trabajadores públicos contratados para labores permanentes que cuenten con más de un año de servicio ininterrumpido no es posible destituidos, únicamente lo serían por faltas disciplinarias. Este recurso legal establece que la condición de ininterrumpido se mantiene cuando es el mismo contrato, sin variaciones en sus elementos esenciales. El segundo de los abogados entrevistados manifestó que, si encuentra el fraude en la contratación laboral, se declara la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado. El tercer especialista consultado refirió a de la Corte Suprema de Justicia en la aplicación del principio tuitivo de la primacía de la realidad, en el cual consideró prestaciones de servicio en el contrato de locación de servicios como contrato a plazo indeterminado. El cuarto abogado hizo énfasis en que, si las labores han sido permanentes, subordinada desde su fecha de ingreso, corresponde el reconocimiento del vínculo laboral. Finalmente, el quinto especialista consultado también hizo referencia al principio de primacía de la realidad, con el cual se acreditan todos los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo que permite concluir que existe relación laboral y el personal contratado bajo locación de servicios tendría derecho a los beneficios laborales.</p>

TABLA 10

Como pregunta 4 tenemos ¿Podría usted indicar cuál es la diferencia entre lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?

ENTREVISTADOS	RESPUESTA
05 ABOGADOS	los abogados especialistas coincidieron en sus repuestas, en las cuales indicaron que la Ley 24041 refiere que los servidores públicos con más de un año ininterrumpido de servicio, no puede ser destituido de su cargo; mientras que el Decreto Legislativo 276 establece que no puede renovarse por más de tres años la contratación de un servidor, una vez vencido el plazo, este podrá ingresar a la carrera administrativa. De lo anterior se desprende que mediante la ley, una vez transcurrido más de un año de servicio no se le puede destituir a los prestadores de servicio, mientras que el decreto no permite renovación de contratos por más tres años; se aprecia que en ambos instrumentos se establecen límites en los lapsos de las contrataciones en aras de la protección del empleo. En la referida ley se pretende el cumplimiento de lo que son los contratos y la finalidad de los mismos, para que no se dé el caso de ser de uno de locación de servicio y se pretenda ocultar una relación laboral a plazo indeterminado..

Una vez analizadas las entrevistas realizadas a los 05 Abogados laboristas, se procede a la correspondiente triangulación con los aspectos teóricos que sirven de referencia en el presente estudio, lo que permite el establecimiento de conclusiones respecto al tema en investigación

En cuanto a las entrevistas a los abogados especialistas en materia laboral, la primera interrogante arrojó dos vertientes, 03 abogados indicaron que la normativa peruana prohíbe este tipo de contratos, aludiendo a la Ley 31298,

específicamente a su artículo 3, con el que se pretende evitar la desnaturalización de la relación laboral y de esta forma garantizar el derecho a los trabajadores que laboran en el sector público. No obstante, los dos abogados restantes señalaron que, en el Código Civil, específicamente en el artículo 1764 dispone que pueden celebrarse todo tipo de contrataciones, inclusive por locación de servicios por un período determinado, modalidad que permite una relación de trabajo no subordinada, por la que el prestador recibirá una retribución, sin que ello implique vinculación de carácter laboral.

Lo expuesto anteriormente, guarda relación con el estudio de García (2015) para quien La inclusión de los trabajadores en su regulación debe considerarse un acierto, porque el empleo público siempre es diferente del empleo privado, que requiere una regulación especial. Lo relevante es que la actividad profesional de todos ellos debe de estar dirigida al buen servicio del interés general.

En lo referente a la segunda interrogante planteada a los especialistas, sobre a la posible desnaturalización de la contratación del personal administrativo, las respuestas se orientaron a las sentencias del Tribunal Constitucional, donde un especialista hizo énfasis que en ellas se estableció jurisprudencia en el caso de que se presuma una relación laboral encubierta, lo que lleva a que se desnaturalice este tipo de contratación. Otros dos abogados entrevistados recalcaron la aplicación del principio de primacía de la realidad, para desnaturalizar un contrato de locación de servicios, tras la existencia de una relación de trabajo entre las partes. Los dos abogados restantes hicieron referencia al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en su artículo 4, donde establece que en la relación laboral puede encontrarse conexión entre las partes, subordinación, prestación personal de servicios y remuneración. De igual manera, el último de los entrevistados explicó que existe una delgada línea entre el Derecho Civil y Derecho al Trabajo, por lo que resulta bastante complejo diferenciar entre un trabajador independiente y uno subordinado

Lo anterior guarda relación con la investigación de Granda (2020), quien analizó la discriminación de los trabajadores, así como el menoscabo de sus derechos mediante contrato de servicios; estudio en el que se evidenció que existe una correlación muy fuerte entre el derecho civil y el derecho laboral,

manifestándose precisamente con la distinción entre el trabajador subordinado y el empresario individual. Al profundizar en el análisis se observa en lo expuesto por uno de los especialistas la delgada línea entre lo civil y laboral, por lo que es difícil distinguir el trabajador dependiente o independiente, no obstante, al profundizarse puede establecerse que exista una relación laboral encubierta, lo que lleva a que se desnaturalice este tipo de contratación.

Respecto a la tercera pregunta formulada con relación a que un trabajador administrativo de una entidad que realice labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios, podría alcanzar la contratación permanente; de manera unánime de los especialistas consultados coincidieron que, si es posible, valiéndose de los mecanismos jurídicos establecidos en el Perú. Uno de ellos, es la Ley 24401 donde se establece que el servidor público contratado para funciones permanentes que sume más de un año ininterrumpido no puede ser destituido, siempre y cuando en su contrato no presente variación en sus elementos esenciales. También otro de los entrevistados recalcó que, al encontrarse el fraude en la contratación, se declara la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado. Los tres restantes hicieron alusión al principio de la primacía de la realidad, con el cual se acreditan todos los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo que permite llegar a la conclusión de que existe relación laboral y el personal contratado bajo locación de servicios tendría derecho a los beneficios laborales. La relación de lo planteado está en primer lugar con la investigación de Águila y Ríos (2019), quienes explicaron que para la desnaturalización de contrato debe establecerse entre el contratante (persona física o jurídica) el servicio de un empleado en grado de subordinación, según se pacte en el contrato de trabajo. Por su parte, Pantoja (2019), manifestó que mediante el contrato de trabajo (trabajador y contratante) se establece un pacto voluntario en el cual uno de ellos está obligado a brindar un servicio en canje de una remuneración económica, con lo que se crean los derechos entre ambas y se definen los ambientes en los cuales se desarrollará la relación laboral. De estas investigaciones se desprende que es posible que un trabajador administrativo de una entidad que sea contratado por locación de servicio, pueda alcanzar la contratación permanente en función de las actividades que desempeñe.

Por último, a los especialistas consultados se les interrogó acerca de la diferencia existente entre el artículo 1° de la Ley 24041 y el artículo 15 del Decreto Legislativo 276. Aquí todos los abogados especialistas coincidieron en sus repuestas, las cuales se orientaron a que mediante la citada ley una vez transcurrido más de un año de servicio no se puede destituir a los prestadores de servicio, mientras que el decreto no permite renovación de contratos por más tres años; se aprecia que en ambos instrumentos se establecen límites en los lapsos de las contrataciones, lo que puede interpretarse que está orientado a la protección del empleo. En la referida ley se pretende el cumplimiento de los lapsos establecidos en los contratos; aunque puede darse el caso que en un contrato de locación de servicio se pretenda encubrir una relación laboral a plazo indeterminado.

Lo expresado se relaciona con el estudio de More (2018), quien en su tesis concluyó que si una organización se aprovecha de una tendencia a suspender el trabajo de un trabajador por un periodo no superior a los 30 días, y al final de ese periodo el trabajador se reincorpora en el mismo puesto y con las mismas funciones, se debe procurar su estabilidad laboral, razón por la que su condición de contratado por locación de servicio debe cambiar a contratación permanente para que pueda gozar de los beneficios que también le garanticen una mejor calidad de vida. Asimismo, se puede recurrir al principio de primacía de la realidad, porque este le accede demostrar que es parte de una auténtica transacción de trabajo, lo que se quisiera ocultar mediante las contrataciones por locación de servicio.

Igualmente, la investigación guarda relación con el estudio de Horna (2021), quien en su estudio señala que al emplear el principio de primacía de la realidad a la validez de un contrato encubierto, por lo que la forma del contrato determina la relación contractual entre las partes, lo que llevó a afirmar sobre la primacía de la realidad material sobre lo escrito en los documentos, o el reconocimiento de la relación laboral efectiva por tiempo indefinido entre el trabajador y el empleador, como también de los beneficios que tiene derecho el trabajador. Pudiéndose aplicar entonces en un trabajador administrativo de una entidad que se encuentre bajo la figura de contratación por locación de servicios, a quien se le puede hacer valer

mediante el reconocimiento de la relación laboral por tiempo indefinido, al igual que los derechos que le corresponden.

Tras los razonamientos que se han venido realizando, se corrobora la hipótesis general trazada para el presente estudio de investigación que la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, por hacer contrataciones fuera del ámbito de las normas del Derecho del Trabajo vigentes, de lo que tienen conocimiento los propios trabajadores administrativos y los especialistas en materia laboral consultados.

V. CONCLUSIONES.

Primero: Una vez analizados y discutidos los resultados logrados mediante la presente investigación, se logró determinar que la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la municipalidad de Chambará, puesto que estos trabajadores están sometidos a relaciones laborales de duración indeterminada que se hacen ver como contratos de locación que finalmente limitan los derechos que les permitan disfrutar de una vida digna. Igualmente, en varios casos no reciben la remuneración requerida o el salario mínimo que establece la ley, así como tampoco el disfrute de vacaciones.

Segundo: El Investigador pudo determinar que los contratos de locación de servicio al personal Administrativo de la municipalidad de Chambará afecta en los beneficios laborales de los mismos, ya que mediante esta figura los trabajadores dejan de percibir una serie de beneficios laborales a los que únicamente tienen acceso cuando su contratación es por tiempo indefinido. Situación de la que están en conocimiento tanto los trabajadores de la municipalidad como los abogados especialistas en materia laboral, puesto que esta práctica es de vieja data.

Tercero: El Investigador logró determinar que el personal administrativo de la municipalidad de Chambará, que se encuentra contratado por locación de servicios, podría desnaturalizar su relación laboral, según lo establece la Ley 24041, pues la misma estipula que una vez transcurrido más de un año de servicio no se puede destituir a los prestadores de servicio, lo que se realiza en favor de la protección del derecho al trabajo de estas personas. Procurando con ello que no se sigan cometiendo esta serie de irregularidades que en nada beneficia a este personal administrativo, por el contrario, a la larga afectaría hasta en su salud, ya que estos no disfrutaban de vacaciones

Cuarto: El investigador, habiendo aplicado el instrumento de la entrevista que fueron 05 trabajadores de la Municipalidad de Chambará y 05 Abogados Laboralistas; se logró constituir que en el interior de los aspectos contractuales que afirman la desnaturalización de los contratos obtenemos aspectos importantes como: tipo de contrato que los vincula, el tiempo que vienen trabajando y el régimen laboral al cual corresponden.

Quinto: Los contratos de trabajo no pueden desligarse del derecho constitucional del trabajo; vale decir que, pretender entender el contrato de trabajo sin deducir que la naturaleza de un contrato corresponde a la protección que brinda al trabajo por el desarrollo de la acción humana; es quitar su aspecto constitucional como crear una fuerte señal negativa en la comunidad, el derecho de uso del principio de la primacía de la realidad no está libre de ser aplicada en el régimen laboral de los trabajadores en la municipalidad de Chambará, ya que el Tribunal Constitucional en muchas jurisprudencias al estudiar y analizar este principio lo hizo con el objetivo de resarcir legalmente las relaciones laborales, siendo opinión del investigador que es necesario modificar los contratos suscritos en la Municipalidad de Chambará y sean revizados porque mucho de ellos se hallan desnaturalizados por constar elementos básicos de una relación laboral.

VI. RECOMENDACIONES.

Primera: A la Municipalidad Distrital de Chambará que cuando efectúen el contrato de trabajadores utilizando el contrato de locación de servicios, empleen apropiadamente criterios jurídicos, para que no incidan al empleado en actividades de naturaleza subordinadas y tenga una situación determinada sin vínculo con la Municipalidad, a fin evitar la desnaturalización del contrato civil, de esa manera se estará contribuyendo con los operadores de justicia de los juzgados especializados en materia laboral, frente al aumento enorme de carga procesal.

Segunda: es importante tener presente que se debe respetar los derechos laborales de los trabajadores, teniendo en cuenta la interpretación del Tribunal Constitucional, las leyes laborales vigentes y las exigencias equitativas al trabajo que la persona desempeña en el lugar que se le asigna.

Tercera: A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNNAFIL, que cumpla con actividades de fiscalización, como lo viene realizando con entidades públicas y empresas privadas y con régimen laboral privado; también necesariamente para las instituciones del Estado que tengan trabajadores bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, subsiguientemente los locadores que incidan en funciones subordinadas logren tener mayor facilidad al tiempo de ostentar su reclamo, y de esta manera se estaría enmendando muchos perjuicios en vía administrativa. De esa manera se estaría protegiendo al trabajador frente a disfraces de contrato por parte del contratante.

Cuarta: Finalmente, es necesario recomendar a la Gerencia Municipal de la Municipalidad de Chambará respetar en su totalidad los derechos laborales de sus trabajadores, por medio de la ejecución de actividades coherentes a la naturaleza temporal y específico de un contrato, conformemente a la de locación de servicios. Y no disfrazar con este tipo de contratos, relaciones laborales que merecen beneficios laborales que la Ley exige y protege y la ejecución de la Ley 24041, que estipula que una vez transcurrido más de un año de servicio no se debe destituir a los prestadores de servicio, por lo que se debería ofrecer una contratación por tiempo indeterminado, esta a su vez permitiría mejorar la calidad de vida de este personal y evitar los atropellos que en la actualidad reciben por esta modalidad de contrato que en nada les beneficia.

REFERENCIAS

- Ávila, P. (2020). *El contrato de agencia sin cesantía comercial. ¿Desnaturalización de la figura? Impacto sobre la causa y equilibrio del contrato generada por la renunciabilidad del pago de la cesantía comercial*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/3597/GOABA-spa-2020-El_contrato_de_agencia_sin_cesantia_comercial_Desnaturalizacion_de_la_figura_impacto_sobre_la_causa?sequence=1&isAllowed=y
- Bayón, J., & Arenas, A. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737-768. <https://scholar.archive.org/work/rmfyw5eyrnerjhdaqt27ejl5i4/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/24635/25107>
- Barandarian, L. (1965) *Contratos en el derecho civil peruano*. <https://1library.co/document/yr055moy-tratado-derecho-civil-jose-leon-barandarian-derecho-contratos.html>.
- BDO Outsourcing. (2020). *Contratación de Locación de Servicios*. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjW3_nRIff3AhWqDbkGHZgtCokQFnoECAUQAaw&url=https%3A%2F%2Fwww.bdo.com.pe%2Fgetattachment%2FPublicaciones%2FOutsourcing%2F2020%2FContratos-de-Locacion-de-Servicios%2FESP_Contrato-de-Loc
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (Decimo novena ed.). Lima: San Marcos E I R.
- Coba, L., & Cherrez, N. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo,

Chimbote. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7843/1/9.-Tesis-Nelson%20Cherrez-DER.pdf>

Cueva, R. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3219783>

Del Aguila, C., & Rios, R. (2019). *Desnaturalización de contrato y nulidad de despido casación 15913 - 2015 Lima*. Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú, Loreto. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/958/CLAUDIA_ROCIO_DER_TSP_TITULO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diario Oficial El Peruano (2021) Ley Organica de Municipalidades
<https://elperuano.pe/>

El Peruano. (2021). *Ley Orgánica de Municipalidades*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Espinosa, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. Tesis de pregrado, Universidad de la Costa, Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7124/La%20contrataci%20por%20horas%20en%20Colombia%20y%20su%20eventual%20afectaci%20a%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, L., & Yáñez, I. (2020). *Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado Especializado de Trabajo Chanchamayo 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes, Chanchamayo. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/tesis%20YA%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gamonal, S. (2018). De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: Una perspectiva latinoamericana. *Latin American Legal Studies*, 3(1), 1-28. <http://lals.uai.cl/index.php/rld/article/view/36>
- García, A., & Pin, L. (2021). *Implementación de contrato especial emergente y su afectación de los derechos laborales en el Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. <http://201.159.223.180/handle/3317/16467>
- García, K., & Pérez, D. (2020). El derecho al acceso a la seguridad social de los trabajadores al servicio del estado. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(29), 117-143. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n29/2448-7899-rlds-29-117.pdf>
- Granda, P., Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). *Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/696>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Alicante: Editorial Área de Innovación y desarrollo, S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). México: McGrawHill.
- Herrera, S., & Menta, D. (2022). *La afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado de la parroquia de Zámbriza durante la crisis sanitaria derivada por el Covid 19*. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25946/1/UCE-FJCPS-CD-MENTA%20DARWIN.pdf>

- Horna, V. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9483/Horna_Leca_Virgilio_Stalin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez, C. (2020). *Instrumentos de gestión administrativa y contratación de personal en la municipalidad distrital de Castilla, Piura*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51697>
- Lopez, T. (2021). *La aplicación del contrato de reinserción laboral como una forma de combatir la precarización laboral en Colombia*. Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas, Tunja. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/31551>
- Mesa, A. (2020). *El contrato realidad en el sector público : declaratoria y reconocimientos prestacionales*. Tesis de especialización, Universidad de Antioquia, Antioquia. <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/20055>
- More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Naranjo, Á., & Naranjo, Á. (2021). Finiquito injustificado de Contratos Laborales en la pandemia, Covid-19. *Palabra*, 2(1), 226-242. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/palabra/article/view/2889>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pantoja, I. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote*

2019. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47781>
- Revista Gaceta jurídica análisis Diario Oficial El Peruano. (1984) Ley N° 24041
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA24041_LALEY.pdf
- Rodríguez, A., & Sánchez, J. (2020). *Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018*. Tesis de pregrado, Trujillo.
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/696/1/0335220912_0299320912_T_2020.pdf
- Rosales, M. (2019). *La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú*. Tesis de pregrado, Universidad San Pedro, Huacho.
<http://200.48.38.121/handle/USANPEDRO/12727>
- Saavedra, L. (2020). *Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56275>
- Sánchez, E. (2020). Aceptación legal del contrato de trabajo en Ecuador y Venezuela: un estudio comparado. *Gaceta Laboral*, 25(3), 196-211.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/33691>
- Terreros, W. (2020). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
<http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/466>
- Torres, L. (2019). *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato*

constitucional. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia, Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23351>

Vásquez, J. (2020). *Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7702?show=full>

Velañas, B. (2019). se analiza el contexto general en el cual se dan por terminado los contratos laborales durante la pandemia por covid-19, su abordaje desde el punto de vista humano, legal, y las circunstancias en las que se desenvuelve, para considerarlo o no, injustifica. *Bolentín de Coyuntura*, 1(22), 20-23. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

Vielma, J. (2021). *El contrato de trabajo y la aplicación del principio de protección en la remuneración*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7938/3/7.TESIS%20Johnatan%20Fabricio%2c%20Vilema%20Angos-DER.pdf>

Zeballos, F. (2022). *Locación de servicios y gestión institucional en empresa de agua potable y alcantarillado, 2021*. Tesis de maestría, Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86946/Zeballos_ZFP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS:

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Categorías	Metodología
¿De qué manera la desnaturalización de los contratos afectó en los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021?.	Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021.	Las desnaturalizaciones de los contratos influyeron en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, por hacer contrataciones fuera del ámbito de las normas del Derecho del Trabajo vigentes.	- Desnaturalización de contratos. - Derechos laborales.	Enfoque: Cualitativo Tipo de investigación: Fundamental Diseño de investigación: Fenomenológico
Problemas específicos l) ¿En qué medida los contratos de locación de servicios al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afectó en sus beneficios laborales?	Objetivo específicos i) Determinar si los contratos de locación de servicio al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021,		Sub categorías Categoría 1 : Desnaturalización de contratos subcategoría 1: Contrato de locación de servicios. subcategoría 2 : Contratación Civil.	Técnicas e instrumentos Técnicas: Entrevistas Análisis de datos. Instrumentos: Guía de entrevista análisis de fuente documental: Derecho comparado, sentencias, jurisprudencias,

<p>ii) ¿En qué medida el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios han desnaturalizado su relación laboral según lo dispone la Ley 24041?</p>	<p>afecta en sus beneficios laborales.</p> <p>ii) Determinar el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios podrían desnaturalizar su relación laboral según lo dispone la Ley 24041.</p>		<p>Categoría 2 : Derechos laborales.</p> <p>subcategoría 1 : Salario.</p> <p>Subcategoría 2 : Vacaciones</p>	<p>casaciones, ley, pleno jurisdiccional.</p> <p>Escenario: Municipalidad Distrital de Chambará, Abogados especializado en materia laboral.</p> <p>Participantes: 05 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chambará, 05 Abogados especialistas en materia laboral</p>
--	--	--	---	---

ANEXO 2

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

John Renzo Alania Hurtado

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO.

TÍTULO	
“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021.”	
PROBLEMA	
Problema General	¿De qué manera la desnaturalización de los contratos afectó en los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021?.
Problema Específico 1	¿En qué medida los contratos de locación de servicios al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afectó en sus beneficios laborales?.
Problema Específico 2	¿En qué medida el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios han desnaturalizado su relación laboral según lo dispone la Ley 24041?.
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar de qué manera la desnaturalización de los contratos influye en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021.
Objetivo Específico 1	Determinar si los contratos de locación de servicio al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afecta en sus beneficios laborales.
Objetivo Específico 2	Determinar el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios podrían desnaturalizar su relación laboral según lo dispone la Ley 24041.
HIPÓTESIS	
Hipotesis General	La desnaturalización de los contratos influyeron en la afectación de los derechos laborales del personal de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, por hacer contrataciones fuera del ámbito de las normas del Derecho del Trabajo vigentes.

Categorización	<p>Categoría 1 : Desnaturalización de contratos subcategoría 1 : Contrato de locación de servicios. subcategoría 2 : Contratacion Civil.</p> <p>Categoría 2 : Derechos laborales subcategoría 1 : Salario. subcategoría 2 : Vacaciones.</p>
METODO	
Tipo y diseño de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: fenomenológico - Tipo de investigación: Fundamental.
Escenario y Participantes	<p>Escenario de estudio: Municipalidad Distrital de Chambará</p> <p>Participantes: 05 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chambará, 05 Abogados especialistas en materia laboral.</p>
Método de muestreo	<p>Muestra No probabilística – Tipo: De experto.</p>
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<p>Técnica: Entrevista y análisis de documentos.</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista análisis de fuente documental: Derecho comparado, sentencias, jurisprudencias, casaciones, ley, pleno jurisdiccional.</p>
Método de Análisis de información	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretativa. - Triangulación.

Anexo 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: Género:

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha: Hora.....

Lugar.....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si los contratos de locación de servicio al personal Administrativo de la Municipalidad de Chambará - Junín 2021, afecta en sus beneficios laborales

Preguntas:

¿Usted me podría indicar si los contratos de locación de servicios se homologa a un contrato de trabajo?

.....
.....
.....
.....

¿Usted cree que los contratos de locación de servicios aseguran el cumplimiento de los derechos del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Complementando la pregunta anterior me podría indicar que derechos tiene el trabajador contratados a través de locación de servicios?

.....
.....
.....
.....
.....

¿El Comitente (Municipalidad de Chambará) debe proporcionarte las herramientas de trabajo requeridas para la ejecución adecuada del servicio??

.....
.....
.....
.....
.....

¿De existir una controversia en la contratación civil en que instancias se debe resolver el problema suscitado entre el comitente y el locador?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar el personal administrativo de la Municipalidad de Chambará, contratados por locación de servicios podrían desnaturalizar su relación laboral según lo dispone la Ley 24041.

¿en caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Podría usted indicar cuál es la diferencia entre lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276??

.....
.....
.....
.....
.....

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. María Eugenia Zevallos Loyaga con DNI N° 18190178, Doctor en derecho N° 678-2021-UCV, de profesión en abogado, desempeñándose como docente a tiempo completo de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista “La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre Abuso funcional policial	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de.....

Doctor (a): MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA
 DNI: 190178
 Especialidad en: DOCTORADO EN DERECHO
 E-mail: mzevallosl@ucv.edu.pe

**“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la
municipalidad Chabará – Junín 2021”**

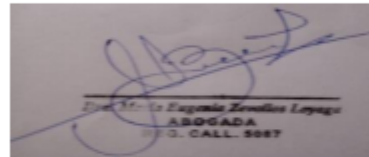
Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado																	X				Las preguntas deben incorporar la palabra por qué, fundamente o justifique su respuesta, a fin de obtener mejores resultados en su entrevista.
Objetividad	Está expresado en conductas observables																	X				
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
Organización	Existe una organización																	X				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Dr: MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA

DNI N°: 18190178

E - mail: mzevallosl@ucv.edu.pe



Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

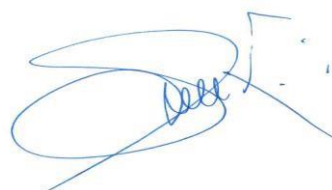
Yo, Sanchez Velarde Johnny Rudy, con DNI N° 18115734 Doctor (a) en derecho N° 0363-2020- UCV, de profesión en abogado, desempeñándose como Docente en la Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista “La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chamará – Junín 2021”. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			x		
2. Objetividad			x		
3. Actualidad			x		
4. Organización			x		
5. Suficiencia			x		
6. Intencionalidad			x		
7. Consistencia			x		
8. Coherencia			x		
9. Metodología			x		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo

Doctor (a): Dr. Sanchez Velarde Johnny Rudy, DNI: 18115734, Especialidad en: derecho laboral, inspectivo de trabajo, E-mail: johnnysanchezvelarde@gmail.com



“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado											X										
Objetividad	Está expresado en conductas observables											X										
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											X										
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad											X										

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. Mendizábal Anticona Walter con DNI N°07648505 Doctor (a) en derecho N° 14131-2014-R-UAP, de profesión en abogado, desempeñándose como Columnista principal Jurídico diarios Expreso y Extra

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista “La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de entrevista sobre Abuso funcional policial	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			x		
2. Objetividad			x		
3. Actualidad			x		
4. Organización			x		
5. Suficiencia			x		
6. Intencionalidad			x		
7. Consistencia			x		
8. Coherencia			x		
9. Metodología			x		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima



Doctor (a): Dr. Mendizábal Anticona Walter

DNI:
07648505

Especialidad en: derecho civil

E-mail: waltermendizabal@hotmail.com

**“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la
municipalidad Chambará – Junín 2021”**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado															X						
Objetividad	Está expresado en conductas observables															X						
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad															X						

Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de investigación																			X															
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X														
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X														
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X														

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciado

Dr: Mendizábal Anticona Walter

DNI N°: 07648505

E - mail: waltermendizabal@hotmail.com



Firma:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MENDIZABAL ANTICONA
Nombres	WALTER JORGE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	07648505

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
Rector	FIDEL RAMIREZ
PRADO Secretario General	CARLOS
HINOJOSA UCHOFEN Director	
JORGE LAZO ARRASCO	

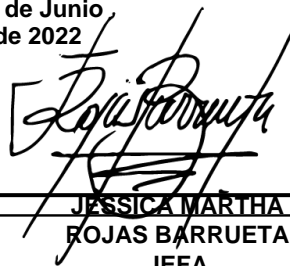
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO
Fecha de Expedición	16/12/2014
Resolución/Acta	14131-2014-R-UAP
Diploma	A01726806
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)



Fecha de emisión de la constancia:

25 de Junio
de 2022



JESSICA MARTHA
ROJAS BARRUETA
JEFA



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.

Fecha: 25/06/2022 08:52:22-0500


CÓDIGO VIRTUAL 0000794853

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala. (****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

WALTER JORGE MENDIZABAL ANTICONA

DNI:
07648505

 **Santiago de
Surco, Lima –
Perú**

 **998528271**

TÍTULO PROFESIONAL: Abogado

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO- PERÚ

GRADOS ACADÉMICOS:

- Doctor en Derecho

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. - PERÚ.

- Maestro en Derecho Civil

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. – PERÚ

EDUCACIÓN

GRADOS Y TÍTULOS

- Bachiller en Ciencias Jurídicas y políticas

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PERÚ

RECONOCIMIENTO

Doctor y Magister "Magna Cum Laude"

Derecho;

Master "Notable" Derecho en España.

EXPERIENCIA

- Director en Asesores de Tesis y Suficiencia Profesional
- Trabaja en Firma de abogados M & M
- Revisor par externo científico en Universidad de San Martín de Porres - Facultad de Derecho.
- Columnista Jurídico en Expreso y Extra
- Docente en Pregrado y Posgrado en distintas Universidades a cargo de Investigación científica.

Anexo 4

ENTREVISTAS

ABOGADOS

ENTREVISTA PARA ABOGADOS/AS

Información básica:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO INDEPENDIENTE
Nombres y apellidos	Juan Denis Colca Roque
Fecha	15/07/2022
Lugar de la entrevista	Huancayo-Junin

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿en caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?	Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicios, no están subordinados al Estado sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil[1] y sus normas complementarias, asimismo, su contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado, decir, se trata de un contrato distinto a los contratos laborales, los cuales sí contemplan beneficios para los trabajadores por existir un vínculo laboral.
2	¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?	Como bien sabemos, un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta.
3	¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?	Por más contrato de locación de servicios que se realice, bajo el principio básico del derecho conocido como el Principio de la "Primacía de la Realidad", si se acredita de manera objetiva la existencia de todos los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo son la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural trabajando bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración, nos permite concluir que nos encontramos ante una relación laboral y, por consiguiente, el personal contratado bajo locación de servicios tendría derecho a, entre otros, los siguientes beneficios laborales: Gratificaciones, CTS, vacaciones, entre otros.
4	¿ Podría usted indicar cuál es la diferencia entre los dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?	LEY 24041 - Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en el, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley. Decreto Legislativo 276, Artículo 15.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Cámara Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.



JUAN COLCA ROQUE
ABOGADO

Información básica:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADO INDEPENDIENTE
Nombres y apellidos	ROCIO DEL CARMEN MOROTE PEREZ
Fecha	13/07/2022
Lugar de la entrevista	HUANCAYO

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿en caso qué se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?	LEY N° 31208 Artículo 3. Prohibición de contratos para cubrir puestos o funciones indica que está prohibido a las entidades del estado contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no permanente, bajo responsabilidad administrativa, penal y civil, de corresponder, de los funcionarios o servidores que soliciten o autorizan la contratación, además indica que se exceptúa de la disposición establecida sobre la contratación, bajo la modalidad de locación de servicios, de servicios de carácter urgente y temporal, debidamente acreditados, y por un lapso que no podrá exceder 6 meses calendario, bajo la misma responsabilidad funcional.
2	¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?	Existe una vinculación muy estrecha entre el Derecho Civil y el Derecho de Trabajo, que se materializa justamente al momento de diferenciar a un trabajador subordinado de uno autónomo. Debemos tener presente que la diferencia se dará complejizada, por ejemplo, cuando el locador o trabajador independiente debe prestar sus servicios dentro del centro de trabajo y en estrecha relación de la entidad o cuando no presta servicios en la entidad, no tiene como electrónico, no usa uniforme, pero se encuentra en constante contacto con el empleador al punto de confundirlo con un poder de subordinación.
3	¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?	La Ley N° 24041 estableció que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que cesaron con más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados o destituidos si no es por comisión de falta disciplinaria sancionada previo procedimiento administrativo. Para que un vínculo tenga la condición de ininterrumpido, debe tratarse del mismo contrato que ha tenido sucesión de continuidad, sin que se presenten variaciones en los elementos esenciales del mismo, caso contrario estaríamos frente a un nuevo contrato y no a la continuación del primigenio.
4	¿ Podría usted indicar cuál es la diferencia entre lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?	Como consecuencia de la desnaturalización de contratos de locación de servicios, se entendería que dichas personas se encuentran sujetas al régimen laboral del D.L. N° 276 y, asimismo, concluyen que si dichas personas hubieran prestado servicios de carácter permanente por más de un 1 año ininterrumpido, les alcanza la protección de lo previsto en el artículo 1° de la Ley N° 24041 (en virtud de la cual no pueden ser cesados salvo por causa prevista en el régimen disciplinario del D.L. N° 276).



 Rocio del Carmen Morote Pérez
 ABOGADA
 C.A.L. N° 1000

Información básica:

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogada Independiente
Nombres y apellidos	Fiorella Adriana Barreto Pérez
Fecha	25/07/2022
Lugar de la entrevista	Jr. Julio C. Tello N° 457 – El Tambo

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿en qué caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?	La LEY N° 21298 LEY QUE PROHIBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA El objeto de la presente ley es prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios con la finalidad de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando el derecho de los trabajadores en todos los entornos del sector público.
2	¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?	La jurisprudencia peruana ha señalado ciertos indicios de laboralidad que hacen presuntir la desnaturalización del contrato de locación de servicios APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD en materia y uniforme jurisprudencia se señala que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.
3	¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?	La Corte Suprema, en aplicación del principio iudicis, como de la primacía de la realidad, se ha pronunciado respecto a considerar las prestaciones de servicios en el contrato de locación de servicios, como un contrato a plazo indeterminado, igual protección giza el contrato de trabajo sujeto a modalidad en los supuestos contemplados en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se convierten en un contrato a plazo indeterminado.
4	¿ Podría usted indicar cuál es la diferencia entre los dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?	Ley N° 24041: servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año interrumpido de servicios, no Pueden ser cesante ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con Sujeción al Procedimiento Establecido en El. Decreto Legislativo 276 artículo 15. Vencido este plazo, el servidor que haya estado desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.




Información básica:

Cargo o puesto en que se desempeña	ABOGADA
Nombres y apellidos	GEMINA LUZ NOIAS LOPEZ
Fecha	13/07/2022
Lugar de la entrevista	Huancayo

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿en qué caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?	Las Entidades para el logro de sus metas y objetivos, identifican sus necesidades y elaboran los requerimientos de bienes, servicios y obras a contratar. Debo indicar que la normativa de contratación pública vigente permite la contratación de todo tipo de servicios, incluso aquellos calificados como locación de servicios en el artículo 1764 del Código Civil, los cuales son prestados por un proveedor a través de una relación jurídica patrimonial no subordinada, a cambio de una contraprestación y por un periodo determinado.
2	¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?	El Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo llega a desnaturalizarse un contrato de locación de servicios. Criterios que fueron seguidos también por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Detallados de la forma siguiente: a) Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad. b) Rega de subordinación. c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo. d) La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.
3	¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?	Si las labores del servidor han sido permanentes, personales, subordinadas y remuneradas desde su fecha de ingreso, en aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde el reconocimiento del vínculo laboral por todo el período que viene pretendiendo el servidor público. Este requisito resultará de relevancia en el caso de los Gobiernos locales, donde la Ley Orgánica de Municipalidades establece tres categorías de trabajadores: Funcionarios, empleados y obreros, resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº276 a los dos primeros categorías y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo Nº728.
4	¿ Podría usted indicar cuál es la diferencia entre lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?	La ley N° 24041 estableció que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que cuentan con más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados o despedidos si no es por causa de falta disciplinaria sancionada previa procedimiento administrativo. Decreto Legislativo 276 tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y atributos.



Gemina Luz Noias Lopez
ABOGADA
REG. C.A.J. 4138

ENTREVISTA PARA ABOGADOS/AS

Información básica:

Cargo o puesto en que se desempeña	Abogado Independiente
Nombres y apellidos	Roberto Carlo Zarate Ortiz
Fecha	25/07/2022
Lugar de la entrevista	Jr. Julio C. Tello N° 457 – El Tambo

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿en qué caso se puede contratar por locación de servicios al personal administrativo de una entidad?	Según ley, las entidades públicas están prohibidas de contratar trabajadores bajo locación de servicios cuando se trate de cubrir plazas o funciones de carácter permanente o no permanente. Sin embargo, se exceptúan del alcance de la ley las entidades que tengan la necesidad de contratar servicios de carácter urgente y temporal. Este contrato solo podrá ser por un plazo de seis meses calendario (como máximo).
2	¿Usted cree que la Contratación del personal administrativo se puede desnaturalizar?	De conformidad con lo establecido por el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPLC"), se señala que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado [...]". Así, en la relación laboral podemos encontrar lo siguiente conocido entre las partes: La subordinación, La prestación personal de servicios, Remuneración.
3	¿Un trabajador administrativo de una entidad que realiza labor de naturaleza permanente contratado por locación de servicios puede alcanzar la contratación permanente?	Si se presenta la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o cíclicos, al ser verificados el fondo en la contratación laboral, se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
4	¿ Podría usted indicar cuál es la diferencia entre lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 24041 y lo dispuesto en el artículo 15 de Decreto Legislativo 276?	Es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 276 prevé la existencia de dos tipos de servidores: los nombrados y los contratados. Mientras los primeros se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, los segundos no forman parte de dicha carrera, sino que se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación. No obstante, luego de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 276, fue promulgada la Ley N° 24041 que en su artículo 1° estableció que aquellos servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año intertemporal de servicios, no pueden ser cesados o destituidos salvo que cometa falta disciplinaria, lo mismo que debe seguir el procedimiento correspondiente.



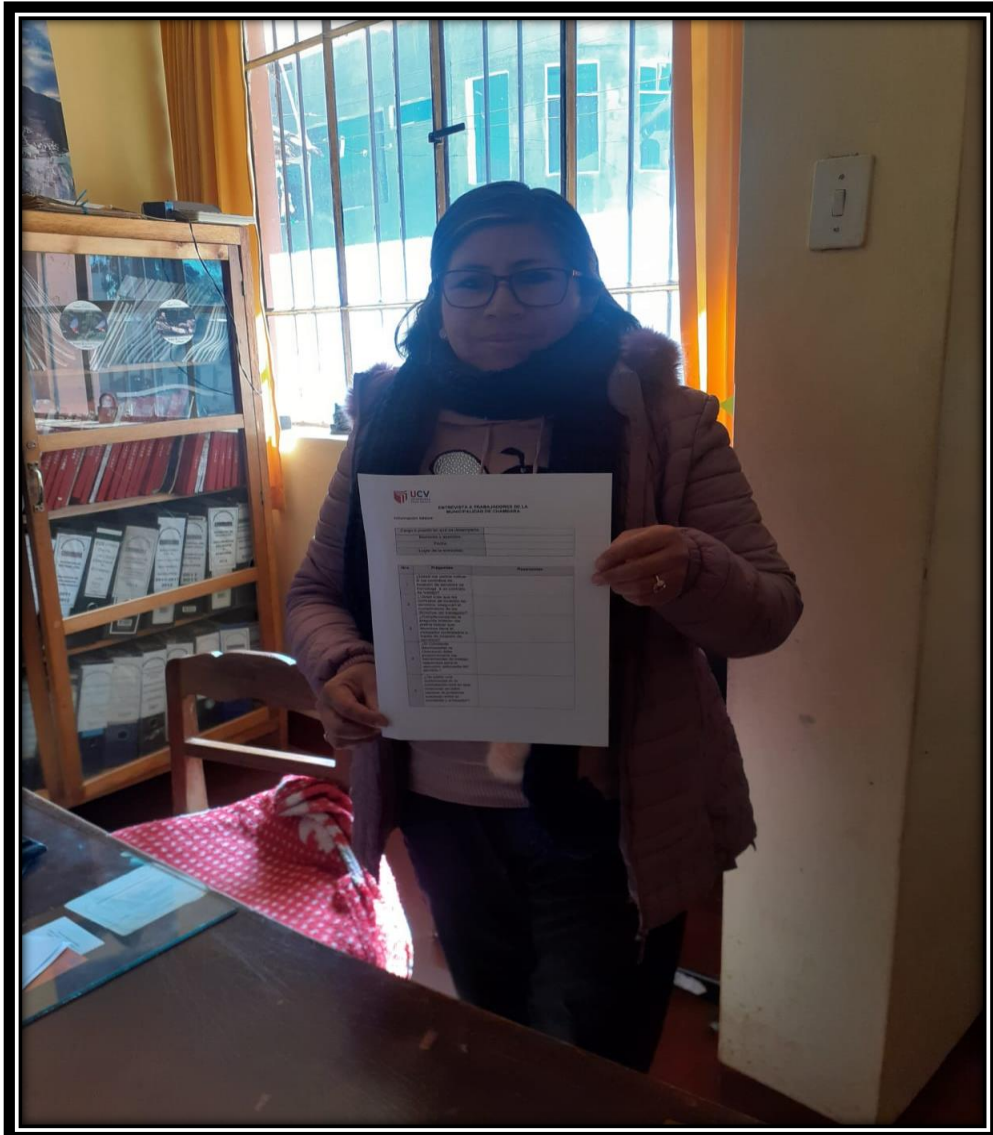
**ROBERTO CARLOS
ZARATE ORTIZ
ABOGADO
REG. CAL. 87314**

ANEXO 5

EVIDENCIAS

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

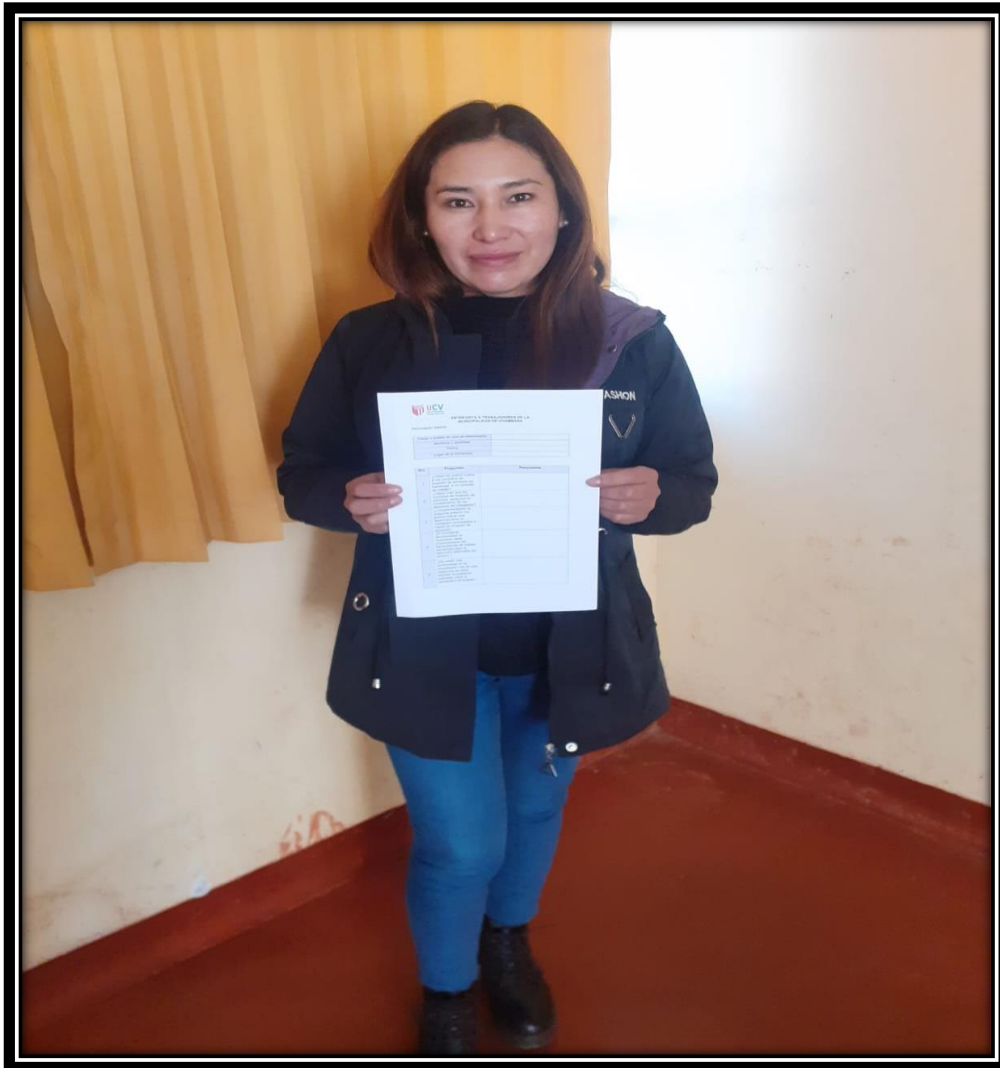
Cargo o puesto en que se desempeña	Responsable de la Of. De Registro Civil
Nombres y apellidos	Krys Anatolia De la Cruz Mosquera
Fecha	11/07/2022
Lugar de la entrevista	Municipalidad Distrital de Chamberá




ENTREVISTA N° 01

 
KRYs ANATOLIA DE LA CRUZ MOSQUERA
DAI N° 45203040

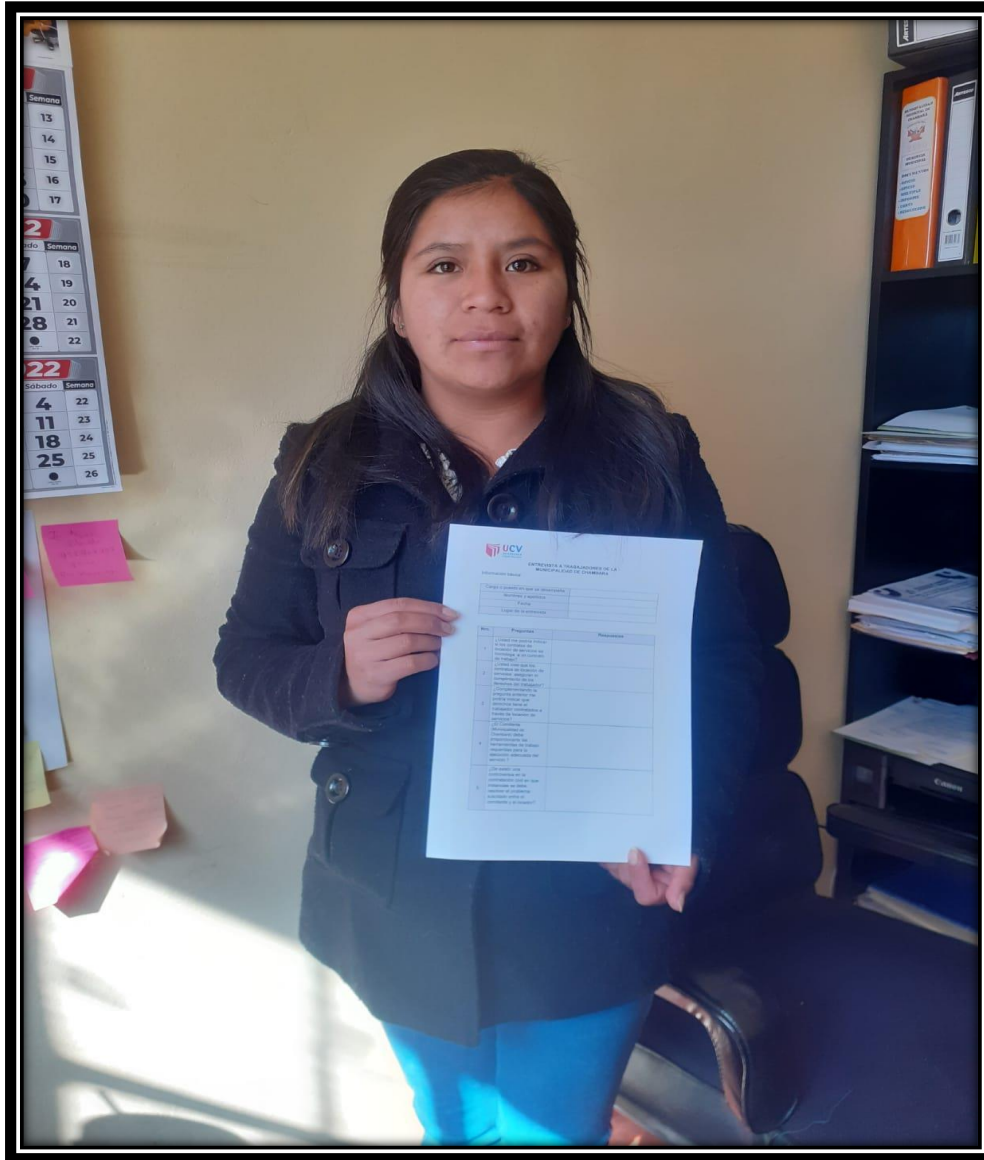
Cargo o puesto en que se desempeña	Jefe de la Oficina de Tesorería
Nombres y apellidos	Idda Luz Huiza Gilvonio
Fecha	06 de julio del 2022
Lugar de la entrevista	Oficina de Tesorería MDCH



ENTREVISTA N° 02


Idda Luz Huiza Gilvonio
45573781

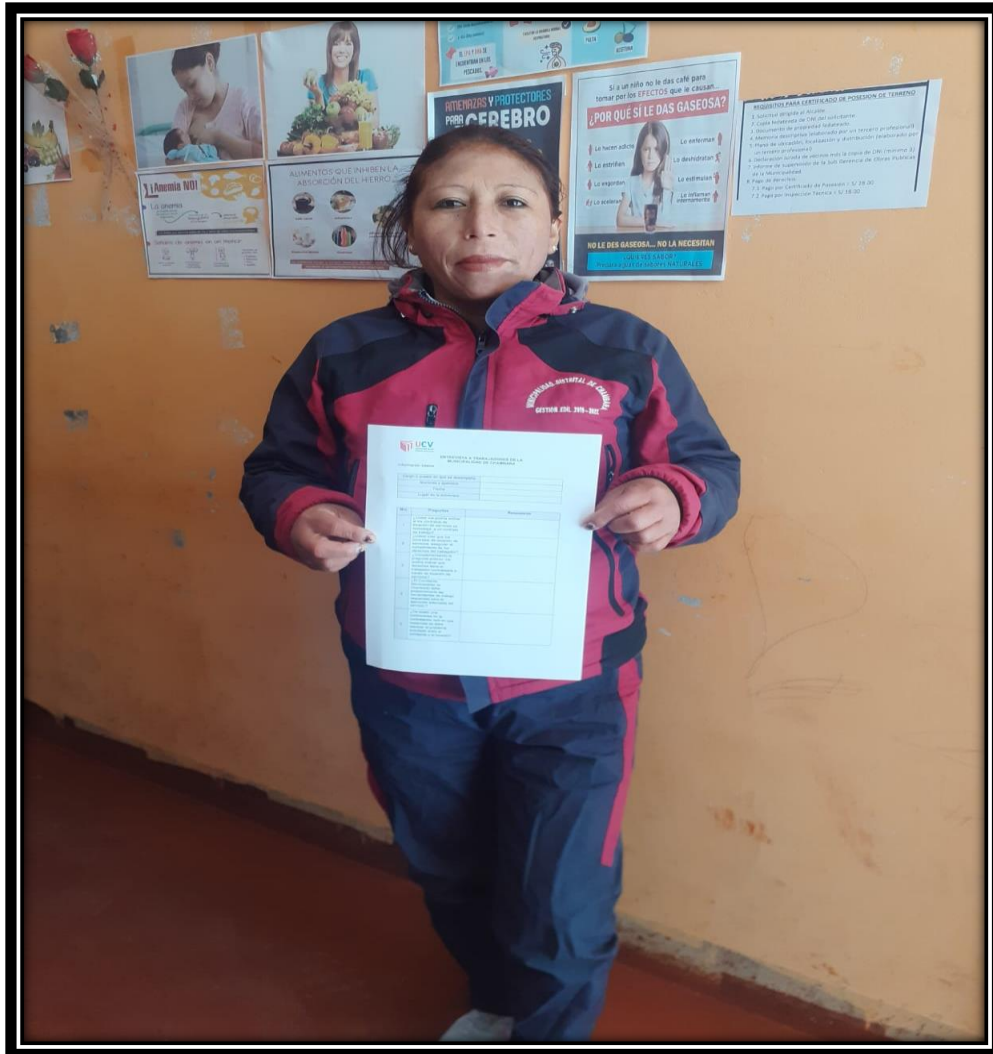
Cargo o puesto en que se desempeña	Secretaria de Alcaldía
Nombres y apellidos	Wendy Estefany Pando De la Cruz
Fecha	04 de Julio de 2022
Lugar de la entrevista	Municipalidad de Chamará



ENTREVISTA N° 03

Wendy Estefany Pando de la Cruz
72106714

Cargo o puesto en que se desempeña	Responsable de la Oficina de Programa Vaso de Leche
Nombres y apellidos	Zoraida Astete Chucos
Fecha	05/07/22
Lugar de la entrevista	Municipalidad Dist. de Chamará



ENTREVISTA N° 04

Zoraida Astete Chucos
Zoraida
42258135



Cargo o puesto en que se desempeña	Sub Gerente de Desarrollo Social
Nombres y apellidos	Rosa María López Hinostroza
Fecha	05/JUL/2022
Lugar de la entrevista	Municipalidad Distrital de Chamberá



ENTREVISTA N° 05



 Rosa María López Hinostroza
 40826590

ANEXO 6


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo **John Renzo Alania Hurtado** egresado del Taller de Tesis de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo (Campus Trujillo), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: **“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Trujillo, 25 de julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor John Renzo Alania Hurtado	
DNI: 20044447	Firma 
ORCID-0000-0002- 3972-380X	

ANEXO 7

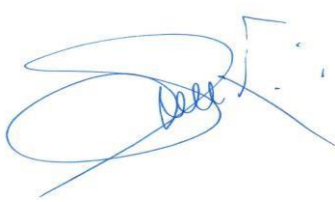
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde**, docente de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo (Campus Trujillo), asesor de la Tesis titulada: **“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”**, del autor **Bach. John Renzo Alania Hurtado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17 %** 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 el trabajo de investigación / 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, 25 de julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde	
DNI 18115734	Firma 
ORCID 0000-0002-3258-2389	

ANEXO 8


AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO

Yo **John Renzo Alania Hurtado**, identificado con DNI N° **20044447**, egresado del **Taller de Tesis de la Escuela Profesional de Derecho** de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

“La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará – Junín 2021”

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Trujillo, 25 de julio del 2022

Apellidos y Nombres del Autor Alania Hurtado, John Renzo	
DNI: 20044447	Firma 



Universidad
César Vallejo

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CHAMBARÁ
RECEPCION
13 MAY 2022
PROF: FELI
HORA: 1:51 pm
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAMBARÁ

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 2 de mayo del 2022

Señor(a)
HILARION RAUL RIVERA LAZO
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAMBARA-CONCEPCION-JUNIN
PARQUE PRINCIPAL SIN CHAMBARA

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 mio 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. JOHN RENZO ALANIA HURTADO, con DNI 20044447, 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: **"LA CONTRATACIÓN CIVIL DE TRABAJADORES Y SU AFECTACIÓN A DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAMBARÁ – JUNÍN 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 PTUM



www.ucv.edu.pe



Municipalidad Distrital de CHAMBARÁ



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chamberá, 13 de mayo del 2022

OFICIO N° 052-2022-MDCHVA

DRA. MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA
COORDINADORA DE LOS TALLERES DE ELABORACION DE TESIS.

ASUNTO: *Autorización para Ejecución de Proyecto de Investigación de Derecho.*

REFERENCIA: DOCUMENTO S/N - EXP MESA DE PARTES N° 781

Mediante el presente me dirijo a Ud., con la finalidad de hacer llegar un cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Chamberá, Provincia de Concepción, que levo en dirigir, asimismo manifestarle lo siguiente:

Que, en atención al documento de la referencia y previa revisión de la misma, se **AUTORIZA** al señor **JOHN RENZO ALANIA HURTADO** con DNI N° 20044447 del Programa de Titulación de la carrera de **DERECHO** de la Universidad Cesar Vallejo a ejecutar su Trabajo de Investigación en la Municipalidad Distrital de Chamberá, para lo cual se le brindara las facilidades correspondientes.

Sin Otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi estima personal.

Atentamente,



ALCALDE
Municipalidad Distrital de Chamberá

*Recibido
P. 1002
DNI 20044447
John Renzo Alania H.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "LA CONTRATACIÓN CIVIL DE TRABAJADORES Y SU AFECTACIÓN A DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD CHAMBARÁ – JUNÍN 2021", cuyo autor es ALANIA HURTADO JOHN RENZO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 12 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY DNI: 18115734 ORCID: 0000-0002-3258-2389	Firmado electrónicamente por: JSANCHEZV23 el 12- 11-2022 18:25:48

Código documento Trilce: TRI - 0439374