



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- Ilave, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Maquera Chino, Nora (orcid.org/0000-0002-4341-0814)

ASESORA:

Dra. Mori León, Jhuly (orcid.org/0000-0002-1256-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e

Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por todo el amor y comprensión brindado a lo largo de mis años de estudios universitarios. Ellos, que siempre han sido el tesón que ha impedido cualquier pensamiento de decline.

Agradecimiento

A mi asesora, la Dra. Jhuly Mori León, por todo el tiempo de paciencia y lecciones, que sin ella no hubiese podido culminar la presente investigación, de gran relevancia en mi vida profesional.

Al Mag. Víctor Daniel Mullisaca Leyva, por los consejos en relación a mi tema de estudio. Y, ser el apoyo motivacional en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Procedimiento.....	20
3.7. Rigor científico	20
3.8. Método de análisis de la información	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías y subcategorías.....	16
Tabla 2. Participantes.....	18
Tabla 3. Validación del instrumento de recolección de datos.....	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021. Para cumplir el propósito de este estudio, la metodología contó con un enfoque cualitativo, de tipo básico-descriptiva y con un diseño no experimental. Se contó con la participación de quince (15) expertos en materia laboral, para ello se aplicó el instrumento conocido como guía de entrevistas, y de igual manera, se recurrió al uso de la guía de análisis documental. Finalmente, se concluyó que existen en diversas municipalidades del Perú, la puesta en práctica de la aplicación del contrato de locación de servicios a las personas que laboran en la actividad de servicio de limpieza. No obstante, se determinó que específicamente que, por medio de estos muchos trabajadores de limpieza, entre ellos, los pertenecientes a la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021 han visto afectados sus derechos laborales más esenciales, siendo estos: la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores.

Palabras clave: Contrato de locación de servicios, estabilidad laboral, remuneración justa, igualdad entre trabajadores.

Abstract

The objective of this research was to determine which labor rights are violated in the service contracts of cleaning workers in the Provincial Municipality of Collao-llave, in the period 2021. In order to fulfill the purpose of this study, the methodology used was qualitative, basic-descriptive and with a non-experimental design. Fifteen (15) labor experts participated in the study, using an interview guide and a documentary analysis guide. Finally, it was concluded that in several Peruvian municipalities, the application of the service contract for people working in the cleaning service activity has been put into practice. However, it was specifically determined that, by means of these contracts, many cleaning workers, among them, those belonging to the Provincial Municipality of Collao-llave, in the period 2021 have seen their most essential labor rights affected, these being: labor stability, fair remuneration and equality among workers.

Keywords: Service contract, labor stability, fair remuneration, equality among workers.

I. INTRODUCCIÓN

Con relación a la descripción de la realidad problemática, podemos afirmar que, a nivel internacional, uno de los grandes problemas que se aprecia en la sociedad globalizada, son las grandes brechas existentes entre las personas que poseen grandes riquezas de aquellos que no. Y, dentro de las aristas de esta problemática, podemos identificar que se debe a las precariedades laborales que estas últimas poseen (Sierralta, 2018). Basta con apreciar en lugares como en Europa, donde se ha identificado un grupo notablemente desempleado, y es frente a esta situación que se genera oportunidades influenciadas por la informalidad, contratos donde los empleadores se aprovechan de las necesidades de los trabajadores, encontrándose estos inmersos en estas actividades, nada más para satisfacer sus necesidades básicas, más dejar de lado cualquier otro derecho que garantice su propia protección personal, como seguros o gratificaciones (Martin, Molina & Carrasquer, 2016).

Sin embargo, la precariedad de los derechos de los trabajadores no solo es exclusiva del continente europeo debido al contexto de la crisis económica pos pandemia. Si no, que esta problemática, incluso la encontramos en otras latitudes del mundo, desde hace antiquísimo tiempo, por ejemplo, Estados Unidos, dentro de cualquier cláusula contractual precisa el despido libre que facilita el término sin motivo del contrato (Lara, 2021). Este no se configura como una modalidad pura de despido, en la que el empresario no deba previamente informar al empleado y pagar una indemnización (Gamonal, 2017).

Por otra parte, precisemos lo acontecido en Australia, en la que, a partir de las estadísticas recientes informadas por la Oficina de Estadística, se muestra que alrededor del 9% de los trabajadores laboran como contratistas independientes como su principal trabajo. En consecuencia, aquellas personas no pueden disponer de los instrumentos de protección laboral recogidas en la Ley sobre Trabajo Equitativo (Covarrubias, 2021).

En relación a los trabajadores, el Gobierno federal llegó a la estimación, en el año 2018, que alrededor del 80% de estos empleados se encontrarían en las

posibilidades de efectuar una demanda por despido injustificado. Ello representaría una gran diferencia, puesto que hasta entonces la cifra llegaba solamente hasta el 44%. En cuanto a los despidos por razones discriminatorias o ajenas a la ley, la cifra asciende hasta un 100%. Aquello se encontraría denominándose como una “terminación ilícita”.

De lo expuesto, en el plano nacional, se puede referir que la desnaturalización de los contratos presenta un problema mayor, ya que aquello supondría un aumento en las demandas de los empleados sobre la misma. Sobre este asunto, según reporta el Diario Correo, entre los años 2016 y 2017, se presentaron alrededor de 300 demandas en la Municipalidad Distrital de El Tambo.

En el Perú se presenta una gran cantidad de empleados que tiene relación indebida con las empresas, incluso con el Estado, por medio de la locación de servicios. En el contrato laboral la empresa tiene la facultad de orientar al empleado, situación que no se presenta en el contrato civil, el mismo que tiene algunas libertades cuando realiza la prestación de servicios. Esta circunstancia es posible, ya que no presentan un horario de salida ni de entrada, no pudiendo favorecerse de los beneficios.

Es así que, la forma de contrato de locación de servicios no es adecuada, empeorando cada vez más. Con la desnaturalización de los contratos, se generan problemas para los empleados, puesto que no reciben beneficios. Asimismo, aquellos no podrán solicitar, tanto a los empleadores, así como por medio de un proceso judicial, el cambio de contrato. En diversos casos, las personas trabajadoras tienen miedo de perder el puesto de trabajo. Lo que usualmente se ha visto en estas circunstancias es que se realizan contratos regulados en el Código Civil, buscando generar una máscara para el contrato laboral.

Ante esto, a nivel local el panorama altioplánico no ha sido ajeno a la precariedad de los contratos laborales. Así, dentro del contexto de la pandemia, se presentaron diversos riesgos propios de la labor sobre diversos trabajadores de las entidades públicas, entre ellos podemos resaltar a los trabajadores de limpieza. Y, estando estos bajo la necesidad de proveer a sus familias, y frente

al desconocimiento de sus derechos, se suscribieron diversos contratos con las Municipalidades Provinciales, entre ellas la de El Collao, que a la fecha vienen afectando gravemente sus derechos.

Ante lo expuesto anteriormente, podemos plantear la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021?

Este proyecto de investigación es justificable, puesto que a nivel teórico, conforme precisa Ríos (2017) la investigación debe responder a cubrir un vacío dogmático en determinado campo del conocimiento jurídico; en ese sentido, hemos podido advertir que no se ha presentado investigaciones sobre las repercusiones de determinados contratos como el de locación de servicios sobre los empleados de limpieza en la región altiplánica, es así que nuestra investigación adquirirá justificación en el extremo que tratará sobre la problemática de estas formas de contratos laborales. Con relación a la justificación práctica, de acuerdo a Aranzamendi (2016), se basa cuando una investigación plantea qué sectores de la comunidad jurídica serán beneficiadas, como tal, consideramos que será en un sentido directo la oficina de asesoría jurídica de la Municipalidad de El Collao, y en un sentido amplio, las diversas municipalidades provinciales al momento de suscribir contratos laborales más justos con sus trabajadores del ornato público. Y, respecto a la justificación social, se entenderá que contribuirá a garantizar los derechos inherentes a los trabajadores de limpieza de la provincia de El Collao – Ilave. A su vez, la justificación legal, de nuestra investigación se basará en mejorar lo expuesto a nivel normativo – específicamente lo expuesto en la norma sustantiva y especial – vinculado al contrato de locación de servicios.

Ante esta situación, nos hemos planteado como objetivo general: Determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021. Y, como objetivos específicos: 1. Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores, 2. Analizar el contrato de locación de servicios y 3. Verificar la

existencia de los contratos de locación de servicio de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021

Ahora bien, como hipótesis principal planteamos la siguiente: Los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021 son: la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos que fundamentan la presente investigación se encuentran cimentados en antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional, García (2018) en su tesis titulada “Condiciones de trabajo en operarios de limpieza general”, tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho, concluyó que la actividad de limpieza, como un servicio, viene a ser una función que permite la subcontratación, puesto que no mantiene un índice que afecta a la productividad de la empresa que contrata. En conformidad con el examen de los datos sobre el procedimiento de contratación que se lleva a cabo en este servicio, se puede colegir que el cimiento de las mismas se encuentra en la semejanza con los requerimientos jurídicos. De la misma manera, se encuentra en la transparencia acerca de las condiciones para la prestación de este servicio, y las sanciones cuando se incumpla algún requisito por las partes. Es necesario enfatizar las condiciones agregadas que requiere la empresa en relación con las responsabilidades del cliente en el cumplimiento de las actividades de SST con los operarios, así como el respeto que se debe mantener en el trato.

Maximiliano (2015) en su tesis titulada “La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas”, tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho, concluyó viene a ser correcta la propuesta de seguir conforme al proceso transformador en dos momentos. La primera, de un carácter reformista, la cual se adecuaría a un mercado en recuperación. La segunda, por su parte, vendría a tener un carácter transformador.

Charrutti (2015) en su tesis titulada “Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: Especial consideración de la profesionalidad del trabajador. Una visión comparada España-Uruguay”, tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho, concluyó que el carácter más resaltante de un contrato laboral viene a ser la sujeción que se genera entre el empleado respecto al empleador. Esta situación vendría a alejarla de los contratos de locación de servicios, por ejemplo, en lo que no se presenta este tipo de dependencia. Este vínculo entre ambas partes se manifiesta de diversas formas. En el ámbito económico, el panorama se refiere a que la remuneración viene a jugar un papel fundamental para el empleado en la satisfacción de sus necesidades, de la misma manera en que el empleador viene a disponer de la propiedad de los instrumentos que se requieran en la prestación. Por otra parte, la dependencia jurídica se refiere a la disposición que mantiene el empleador en la disposición de mandatos al empleado bajo el margen legal y contractual, así como la responsabilidad de aquel de que sean cumplidas. Por último, se manifiesta esta relación en el panorama técnico, donde el empleador actúa bajo una disposición, ya sea de manera directa o indirecta, sobre el conocimiento técnico.

A nivel nacional, Pantoja (2019) en su tesis titulada “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019”, tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, concluyó que, a pesar de que el vínculo de los empleados con la Municipalidad Provincial se puede conformar mediante el principio de primacía de la realidad, no se puede afirmar que el contrato venga a ser de locación de servicios, sino uno laboral, con lo que se tendría que el empleado pueda disponer la demanda sobre la desnaturalización de la misma, buscando volverla indeterminado.

Arocutipa (2021) en su tesis titulada “Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020”, tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, concluyó que el motivo de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en los empleados de limpieza, viene a ser

aquella que se recoge en el Decreto Legislativo 728, de manera específica en el artículo 77 literal d).

Torres (2021) en su tesis “El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020”, tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho, concluyó que, por medio de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, los empleados de la Municipalidad han mantenido la idea de generar procedimientos en el área judicial, buscando reconocer la relación contractual, así como los beneficios y otros derechos.

Y, a nivel local Sotomayor (2019) en su tesis titulada “Factores asociados al manejo de residuos sólidos en trabajadores de limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno”, tesis para obtener el grado de Maestro en Derecho, concluyó que los elementos información, tiempo de servicio-laboral, género, entre otros, se hallan relacionados de una forma significativa con la disposición de los residuos en Puno. Como consecuencia de ello, se confirma la hipótesis de su trabajo.

Mayta (2021) en su tesis “Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020” tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, concluyó que se presenta un vínculo relevante entre las condiciones socioeconómicas de los empleados de limpieza pública y el contexto laboral donde laboran. Esta situación vendría a comprobarse con el examen de correlación de RHO Spearman, el cual arrojaría una respuesta positiva en la relación.

Ichuta (2018) en su tesis “Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017” tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, concluyó que la salud ocupacional tiene una incidencia relevante en el rendimiento que mantienen los empleados de limpieza de Puno. En relación a ello, se tiene que el 30.9% de los mismos vienen a mantener una salud regular, puesto que, en diversas ocasiones, disponen de herramientas para su propia protección.

Asimismo, raras veces se someten a testeos médicos, ocasionándoles fatiga en el puesto de trabajo. Con el resultado de que solicitan al menos un permiso de trabajo por cuestiones de salud en el último trimestre, se considera que la influencia mencionada es regular. Esta consideración lo tienen el 29.4% de los empleados.

Por otra parte, tenemos a las teorías, dentro de las cuales podemos encontrar a la teoría de la relación del trabajo, el cual fue desarrollado por la doctrina germánica. Aquella dispuso un diferente trato a la actividad de la labor humana, colocándole una naturaleza distinta a la de un contrato normal, alejada de la concepción que se atribuyó por la teoría contractualista del ámbito privado del derecho (Guerrero, 1995).

Lo que supone la teoría analizada viene a implicar el estudio sobre la relación jurídica, puesto que en toda relación laboral se presenta una relación jurídica, ya que lo jurídico no escapa de ninguna parcela social humana. Además de ello, supone que el consentimiento viene a configurarse como la figura más elemental del contrato.

La relevancia de esta teoría viene a encontrarse, además, en el entendimiento del trabajo visto desde una óptica objetiva, distinta al acuerdo de voluntades que se genera entre las partes del vínculo laboral. Con todo ello, se podría mencionar que esta teoría viene a cimentar las bases del Derecho Laboral como una disciplina autónoma.

En segundo lugar, encontramos la teoría contractualista, la cual se encuentra vinculada con la filosofía política y el derecho. La misma trata de explicar el origen social, así como del Estado, por medio de un contrato inicial entre las personas, por medio de la que se realiza un pacto para limitar las libertades, las cuales serán reguladas y compensadas por la legislación, el mismo que mantendrá en vigencia a la sociedad, así como regulará sus conflictos generados en su interior.

En un sentido histórico, lo que supone esta teoría vendría a ser el traspaso de una sociedad de naturaleza a un estado de sociedad, el que se daría impulsando la normativa jurídica. Existen diferentes pensadores que se aferran y

fundamentan la teoría contractualista. Entre ellos, encontramos a Rousseau, Kant, Locke y Hobbes. En relación con su origen, encontramos que viene a encontrarse en el cambio de pensamiento que surgió en las sociedades, por lo que se diseñó un planteamiento por parte de Thomas Hobbes, quien identificaría la teoría con la finalidad de justificar una monarquía absoluta.

Asimismo, en relación con los enfoques conceptuales, encontramos el primer concepto, referido a los derechos laborales, el mismo que puede ser conceptualizado de la siguiente manera: el conjunto normativo encargado de la regulación de las relaciones laborales en un determinado país. Este grupo de normas tiene la misión de garantizar que se cumplan las responsabilidades de los intervinientes en la relación laboral; es decir, el vínculo entre el trabajador y el empleador (Sáez, 2022).

Como la propia sociedad, incluyendo el panorama laboral, se encuentra en constante cambio, es necesario que el derecho laboral, a su vez, se adapte a las nuevas condiciones y circunstancias que la realidad manifiesta, el cual debe tener como prioridad la defensa del trabajador. Para ello, busca generar una igualdad en el trato del trabajador y su empleador, puesto que, de manera abstracta y empírica, será este último quien tenga las mayores ventajas de disposición sobre el primero (Meza, 2017).

De esa manera, este derecho laboral se fundamenta en un principio protector, por lo que manifestará algunos objetivos específicos relacionados con la misma. Entre ellos, encontramos la regulación de derechos y deberes de ambas partes del contrato laboral. Por otra parte, también se encuentra la regulación de los conflictos o problemas que puedan presentarse en esta relación (Ortiz, 2021).

Respecto a la naturaleza de la misma, se ha hablado que los derechos laborales pertenecen al ámbito del derecho privado o del derecho público. Por ejemplo, se menciona que la naturaleza normativa vendrá a ser de carácter de este último cuando las condiciones del contrato lo establecen una de las partes. Por el contrario, si ambas discuten el contenido de aquella, entonces nos encontraríamos ante una naturaleza privada.

En ese sentido, se tendrían dos naturalezas de acuerdo a la situación en específico. Otro ejemplo vendría a presentarse cuando el Estado, haciendo uso de su poder y su condición de Estado, contrata con un particular. En este caso estaríamos ante un contrato bajo la normativa del derecho público. Por otra parte, si el Estado no utiliza tal poder, sino que se rebaja a las mismas condiciones que presenta el particular con el que se encuentra realizando un proceso de contratación, entonces la normativa se referirá al ámbito del derecho privado (Ramírez, 2022).

La presentación de los derechos laborales, o el énfasis que se le brinde, no será la misma en todas las circunstancias. A pesar de que, en teoría, se manifiesten los principios básicos y los derechos principales que rigen a toda relación laboral, podemos ubicar diferente énfasis en atención a las clases de trabajo. Por ejemplo, encontramos a los trabajos relacionados con la disposición manual (Montero et. al., 2022). Por otra parte, se tiene un trabajo más intelectual, en la que no se requiere de la fuerza de la persona, ni siquiera de su presencia en un establecimiento, ya que la propia directiva funciona bajo estándares diferentes a los convencionales. Asimismo, tenemos trabajos referidos al transporte, entre muchos otros (Rojas y Cayllahua, 2021).

En segunda línea, tenemos la figura del contrato de locación de servicios, el mismo que involucra al locador y al comitente. En ese sentido, el primero tendrá la responsabilidad, aunque sin encontrarse bajo subordinación del comitente, a brindarle sus servicios por un tiempo determinado, para el cual se fijará una retribución. Los servicios pueden ser tanto materiales como intelectuales (Morales, 2021).

La duración de este tipo de contrato varía de acuerdo a las circunstancias. Por ejemplo, cuando se trata de servicios profesionales, el plazo máximo será de seis años, mientras que, para otro tipo de servicios, el máximo será de tres años. En caso de que se pacte un plazo mayor a los mencionados, el límite máximo solamente podrá ser invocado por el locador (Torres, 2021). La característica más resaltante de estos contratos es la búsqueda de un determinado servicio encaminado a satisfacer un interés de alguna de las partes. Además de ello, se trata de un contrato oneroso, conmutativo, consensual y bilateral. Por otra parte,

en relación a los sujetos intervinientes, tenemos al contratante y al contratista (Gonzáles y Quincas, 2021).

Un contrato de este tipo, al igual que un contrato general, debe incluir ciertos requisitos para su validación. En este caso, encontramos las formas de pago, los datos completos de ambas partes contratantes, los originales, así como las copias de todos los documentos correspondientes, la vigencia del contrato, la descripción de las actividades vinculadas al servicio, entre otras (Tananta y Arrascue, 2022).

Tal como lo hemos mencionado, la duración de este tipo de contratos dependerá del servicio brindado (Castillo, 2020). Esto se encuentra ya regulado legalmente en el artículo 1768 del CC peruano, en el que se menciona que los plazos son de seis años y tres años, sobre los servicios profesionales y otros tipos, respectivamente. La forma en la que se lleva a cabo este contrato es el pacto entre el contratista y el contratante sobre una labor, denominada como servicio, así como la fecha de entrega y los honorarios que recibirá la persona que efectúe este servicio. La manifestación de la voluntad vendría a expresarse a la hora de la firma contractual (López, 2022).

En tercer lugar, tenemos el término de derecho a la remuneración, el cual implica, a su vez, la figura de la Remuneración Mínima Vital (o denominada como RVM), el cual viene a ser la cantidad monetaria con el que se le paga a una persona trabajadora que labora una jornada completa de ocho horas diarias (Erazo y D' Ambrosio, 2022).

Estos dos términos se encuentran fuertemente influenciados, puesto que la contraprestación que reciba el empleado no puede llegar a ser inferior a la cantidad fija en la Remuneración Mínima Vital, la cual, con el pasar del tiempo y la modificación de la economía, varía. En ese sentido, el derecho a la remuneración vendrá a ser aquel derecho que protege la paga de las personas trabajadoras, la misma que puede excederse, pero no bajar de la Remuneración Mínima Vital (Piñas et. al., 2021).

Asimismo, este derecho se encuentra vinculado con un derecho fundamental recogido en la Constitución Política del Perú: la dignidad humana. Mediante la

contraprestación que se realiza a la persona, esta puede vivir o subsistir en la sociedad (Carrera, 2019). Por ello, la RMV debe encontrarse acorde con la situación actual de la economía, ya que un margen menos de lo requerido no ayudaría a que el trabajador cumpla con sus objetivos sociales y, en consecuencia, no satisfaga de una manera adecuada su dignidad como ser humana ni su calidad de vida. Por otra parte, en caso de que este sueldo mínimo vital se encuentre sobrepasando los límites económicos, entonces se generaría un desbalance, a pesar de que, a primera impresión, pueda parecer que se resolverían los problemas (Gave, 2017).

En otra línea, podemos referirnos a las características que presenta este derecho. De esa manera, tenemos tres, los cuales son los siguientes: el carácter retributivo y oneroso; en segundo lugar, la no gratuidad o liberalidad; y, en tercer lugar, el carácter de ingreso personal. En relación con la primera característica, podemos decir que se refiere a la correspondencia entre la prestación de un servicio determinado y la esencia de la suma o especie de contraprestación. Por otra parte, se tiene el carácter de la no gratuidad o liberalidad, el mismo que se refiere a que los montos se brinden no deben llegar a la gratuidad. Es decir, que no exista un trabajo sin remuneración, con la excepción de aquellos que pertenezcan al ámbito de las prácticas preprofesionales, entre otras excepciones.

Por último, está el carácter de ingreso personal, el cual se refiere a que las ganancias generadas como producto del servicio desarrollado se encaminen al patrimonio de este trabajador. Si bien el mismo puede utilizar su dinero ganado de la manera que mejor le convenga o crea, en un principio la destinación pertenecerá exclusivamente a aquel, puesto que es quien realizó la prestación de servicios (Zanetti, 2020).

De esta forma, con estas tres características mencionadas, podemos identificar si determinado contrato presenta remuneración o no. Asimismo, también se podría emplear otra forma de identificación, consistente en realizar preguntas. Por ejemplo, podríamos preguntar si el monto que se percibe se realiza de manera constante o regular.

Por otra parte, la segunda pregunta sería si el trabajador puede tener disposición del monto que le corresponde. En tercer lugar, deberíamos preguntarnos si el monto se entrega como consecuencia de la prestación de servicios brindados por el empleado. En caso de que las respuestas a estas preguntas vengan a ser afirmativas, nos encontramos ante un contrato remunerativo y, por ende, válido. Por el contrario, si alguna de las respuestas o todas son negativas, entonces no nos encontraremos ante un contrato de carácter retributivo.

Ahora bien, la remuneración percibida por el trabajador en dinero no es la única manera de pago, puesto que también aquella se puede realizar en especie. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refirió al mismo en el Convenio 95, mencionando que, en aquellos casos donde se permita el pago parcial del salario en especie, se deberá considerar las siguientes medidas.

En primer lugar, que las prestaciones en especie a realizar vengan a encontrarse proporcionales al uso individual del empleado, así como de su familia, y se sitúen en favorecimiento de aquellos. En segundo lugar, que el valor generado hacia estas retribuciones sea considerado como justo y razonable, puesto que, de lo contrario, se tendría una apariencia de pago, pero no un pago real (Zuta, 2019). A pesar de que este convenio no se encuentra ratificado por el Perú, se adentra en el ordenamiento jurídico como una recomendación. De esa manera, se tiene que el pago de especies debe mantener la garantía de aprovechamiento por parte del trabajador, tanto para su disposición, así como servir como una forma de cambio.

En cuarto lugar, tenemos a la figura del derecho a la igualdad entre los trabajadores, la misma que se deriva, como podría suponerse, del derecho a la igualdad. Asimismo, también podría ser denominada como el derecho a la igualdad laboral. Aquella supone que las personas trabajadoras deben ser tratadas por sus empleadores de la misma manera, puesto que también la legalidad así lo impone (Oleart, 2016).

Este derecho, a su vez, vendría a encontrarse grandemente vinculado con el derecho a la no discriminación, puesto que la igualdad supone dos criterios. Por un lado, el no beneficio a determinada persona por su condición o afinidad con

la persona empleadora; y, en segundo lugar, el no desfavorecimiento de determinada persona por condiciones raciales, religiosas, culturales, económicas, entre otras.

Este derecho a la igualdad laboral vendría a encontrarse referido para dos momentos precisos. En un primer plano, cuando aún no se ha realizado la contratación, sino que todavía se está frente a un procedimiento para conseguir un trabajador. Aquí las oportunidades, el trato y el desarrollo para todos los postulantes debe ser el mismo, sin que exista ningún favoritismo ni alguna discriminación. Las oportunidades que se presenten deben ser las mismas para el público en general (Peláez, 2016).

Por otra parte, el segundo momento se referiría a la situación específica donde medie un contrato pactado entre ambas partes, trabajador y trabajadora. Esta supone que el ambiente laboral debe encontrarse brindando las mismas disposiciones, facilidades, oportunidades y demás para todos los trabajadores. Es decir, que la adquisición para un puesto superior al interior de la empresa o del centro de trabajo, debe ser la misma para todos. Asimismo, cuando exista alguna falta por parte de los empleados, la sanción y el procedimiento debe ser el mismo (García, 2021).

Al respecto, en el Perú se presenta la Ley N° 28983, referida a la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en la adquisición de un empleo. A pesar de que en esta ley se realiza un énfasis más preciso en la parte del género, y no a la discriminación en general, se entiende el mensaje que busca promover la igualdad.

En resumen, podríamos esquematizar este derecho siguiendo algunas características, como son la no discriminación de los trabajadores, las mismas oportunidades para acceder al empleo y al interior del centro laboral, el no beneficio de algún trabajador determinado por cualquier motivo, entre muchos otros (Almada, 2016).

La característica de la no discriminación de los trabajadores, como hemos mencionado, supone que exista un trato semejante para aquellos por parte de los empleadores y por parte de ellos mismos. Además de esto, el trato

presentado tiene que ser adecuado al ambiente laboral y digno, puesto que no se sustenta un tratamiento no diferenciado entre los empleados, pero a su misma vez denigrante.

Por otra parte, las mismas oportunidades para el acceso al empleo, así como al interior del centro laboral, deben ser los pilares en los que se sustenta la igualdad laboral, puesto que la misma supone que ninguna persona podrá ser beneficiada por algún motivo, ni discriminada por algún tipo de condición o semejante (Hernández et. al., 2022).

Ahora bien, es primordial el no beneficio a un determinado trabajador. Esto podría ocurrir cuando, por ejemplo, una persona trabajadora pretende escalar fácilmente hacia un puesto superior, puesto que su padre, que es el gerente de la empresa, así lo permite. Esto traería muchas consecuencias, como la no igualdad hacia los demás trabajadores, así como un ambiente hostil en el centro de labores, puesto que los empleados, al conocer tal afinidad, no tendrán las esperanzas, ganas, posibilidades ni disposición para realizar algún esfuerzo, ya que saben de antemano que sus esfuerzos no serán tomados en consideración (Cacpata et. al., 2020).

Por último, nos encontramos con la figura del derecho a la estabilidad laboral, el cual viene a encontrarse regulado en el panorama jurídico peruano desde la Constitución del año 1979 (Trujillo y Arango, 2022). De manera específica, en el artículo 48 se mencionaba lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Esto quiere decir que, en la relación que existe entre el empleador y el trabajador, se presente una permanencia en el tiempo de las funciones de este último, a la vez que permanezca también sus contraprestaciones. En otras palabras, que el contrato no sea disuelto por cualquier causa y de un momento a otro, sino que se mantenga en el tiempo, y solamente se disuelva por motivos justificados (Magdalena, 2020).

Sobre este derecho, podría considerarse a su carácter de principio protector como el elemento fundamental. Asimismo, a pesar de que, de manera expresa,

no se encuentre regulada por la Constitución Política actual, es decir, del año 1993, esto no quiere decir que no se protege este derecho, puesto que existen otros elementos añadidos que hacen factible la presencia de la estabilidad laboral en el Perú (Zambrano, 2022).

Es con el Convenio Internacional del Trabajo N° 158, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros, que los países, incluido el Perú, puede recoger a la estabilidad laboral absoluta o relativa. En el caso peruano, en la actualidad, se maneja una estabilidad laboral absoluta de entrada y salida (Marín, 2021). Esto quiere decir que la persona trabajadora, ante un despido aparentemente injustificado, tiene la opción de realizar una solicitud de reposición al puesto de trabajo. Los supuestos aquí vendrían a ser diferentes a los recogidos en el despido nulo.

En la Constitución Política del año 1993 también se considera la estabilidad laboral tanto de entrada como de salida, por lo que no es cierto que la Constitución anterior se configura como más completa, mientras que aquella solamente recogería la estabilidad de salida, como se deduciría por su artículo 27, cuando se menciona que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Al respecto, es necesario mencionar la diferencia entre ambos tipos de estabilidad laboral, con el objetivo de que se entienda de una mejor manera la comparativa. En consecuencia, tenemos a la estabilidad laboral de entrada, la cual está vinculada con la prioridad por la contratación temporal indeterminada en relación de la temporal, la misma que se manifiesta con la excepcionalidad de la misma, su forma y presunción en beneficio de la contratación de tiempo indeterminado (Crespo et. al., 2021).

Por otra parte, se encuentra la estabilidad de salida, la cual se encuentra referida a la prohibición del despido arbitrario, que sean por motivos no recogidos en la legalidad. Este tipo de estabilidad tendría, a su vez, dos modalidades diferentes: la estabilidad laboral absoluta y la relativa (Guialli y Cárdenas, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En base al tipo de investigación, fue de carácter básica-descriptiva, pues, como menciona Aranzamendi (2017), dichos estudios se distinguen por detallar las asociaciones existentes entre las categorías de estudios, para posteriormente indagar y transformar conocimientos ya existentes. En ese sentido, podemos precisar que esta investigación buscó identificar los alcances de la ejecución del contrato de locación de servicios y su incidencia sobre los derechos laborales de los empleados de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave.

Respecto al diseño de investigación, se trató de un estudio no experimental, ya que, conforme a Romero (2016), dichos estudios se distinguen por no modificar las variables, de modo que, esta investigación buscó detallar la asociación tanto del contrato de locación de servicios y los derechos laborales que son vulnerados por éste en los trabajadores de limpieza.

Sobre el enfoque de investigación, fue de naturaleza cualitativa, dado que, como sostiene Ríos (2017), este tipo de investigaciones se distinguen por profundizar en el marco teórico-conceptual de ciertos problemas o unidades de análisis, al contrastar la postura adoptada por el autor con las diferentes perspectivas de los expertos.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En referencia a los problemas de estudio, para llevar a cabo una evaluación integral sobre ellos, fue imprescindible estructurar las categorías y subcategorías de la investigación, como puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Categorías y subcategorías

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
Derechos laborales de los trabajadores de limpieza	Los derechos laborales pueden ser entendidos de la siguiente manera: el conjunto normativo encargado de la regularización de las relaciones laborales en un determinado país. Este grupo de normas tiene la misión de garantizar que se cumplan las responsabilidades de los intervinientes en la relación laboral; es decir, el nexo entre el empleado y el empleador (Sáez, 2022).	Por los derechos laborales son todos aquellos que se relacionan con las normas que dictan los deberes de los empleadores respecto a sus trabajadores, de ahí que, es relevante que ambas partes reconozcan las leyes y los principios laborales en aras de garantizar su respeto y una mejor relación laboral, al cumplir con los deberes de manera responsable y con beneficios justos.	Derecho a la remuneración justa
			Derecho a la igualdad entre los trabajadores
			Derecho a la estabilidad laboral
Contrato de locación de servicios	El contrato de locación de servicios, involucra al locador y al comitente. En ese sentido, el primero tendrá la responsabilidad, aunque sin encontrarse bajo subordinación del comitente, a brindarle sus servicios por un tiempo determinado, para el cual se fijará una retribución. Los servicios pueden ser tanto materiales como intelectuales (Morales, 2021).	El contrato de locación de servicios constituye un acuerdo civil que le brinda independencia al prestador para realizar sus servicios. No hay relación laboral, no obstante, se debe dar el bien o servicio solicitado y ordenado en el acuerdo. Al existir independencia no hay propiamente una relación laboral, de allí que, no se produzcan derechos laborales. Así, el individuo percibe honorarios en virtud de su trabajo, pero no una remuneración.	Características del contrato de locación de servicios
			Naturaleza del contrato de locación de servicios

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue situado en el departamento de Puno, particularmente en los alcances de competencia territorial de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, ubicado en Jr. Independencia N° 210 de la referida provincia.

3.4. Participantes

En este estudio participaron 15 abogados especialistas en derecho laboral que forman parte de la Asociación de Abogados de El Collao-Ilave, quienes poseen conocimiento sobre los contratos de locación de servicios, firmados entre los empleados de limpieza y el acotado municipio.

Tabla 2.

Participantes

Experto(a)	Ocupación	Años de experiencia
Vidales Villalva, Advend Eleuterio	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	5 años
Peñaloza Ticona, Alex Adalid	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	5 años
Mamani Nina, Javier	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	5 años
Choquejahuá Olivera, José	Abogado laboralista/Estudio jurídico particular	7 años
Chicalla Curesi, Pedro	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	18 años
Vilca Maquera, Ulises	Abogado laboralista	9 años
Encias Roque, Wilber	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	10 años
Ticona Flores, Yony	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	12 años
Choque Nina, Wilfredo	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	8 años

Mamani Maquera, Frank Roger	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	5 años
Cornejo Hanco, Ivonne	Abogada laborista/Estudio jurídico propio	12 años
Mestas Quispe, Frank	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	10 años
Flores Chambi, Héctor	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	7 años
Choquejahu Sarmiento, Lidia	Abogado laboralista/Estudio jurídico propio	8 años
Flores Maron, Maritza	Abogada laboralista/Estudio jurídico propio	5 años

Fuente: Elaboración propia (2022).

De la anterior tabla, por motivos de la competencia relacionada directamente con el fenómeno de investigación, participaron 15 abogados especialistas en derecho laboral que laboran en la Provincia de El Collao-Ilave que integran la Asociación de Abogados de Ilave.

Por otro lado, en cuanto a la población de la investigación, en conformidad con Romero (2016), se trata del conjunto de personas o unidades que poseen rasgos similares. Por consiguiente, respecto a la muestra, como precisa Aranzamendi (2016), constituye un sector poblacional que cuenta con el rasgo similar que se pretende examinar en la investigación. Además, en referencia al tipo de muestra, en base a los requerimientos del estudio, fue de naturaleza censal, al componerse por el total de la población.

Asimismo, la muestra es no probabilística transversal, ya que los acotados abogados fueron elegidos conforme a criterios de conveniencia, que fueron detallados en las líneas anteriores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Romero (2016) las técnicas de naturaleza descriptiva, se distinguen por recolectar, consignar y gestar información para diseñar las herramientas metodológicas adjudicables a dichos fines.

- Técnica de entrevista: Donde se estimó directamente la relación entre el entrevistado y la investigadora (entrevistadora). Siendo este último, el que registró las respuestas de los expertos.
- Técnica de análisis documental: Por este medio la investigadora registró la data de los contratos por locación de servicios realizados entre la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave con los trabajadores de limpieza, así como otros materiales doctrinarios ligados al fenómeno de investigación.

En cuanto a los instrumentos de investigación, como sostiene Aranzamendi (2017), son los medios que el investigador emplea para reunir la información que necesita para la subsiguiente interpretación o examinación. Al respecto, tenemos los siguientes:

- Guía de entrevista: Instrumento que permitió recabar las diferentes perspectivas de los especialistas consultados respecto al tema de investigación.
- Guía de análisis documental: Se caracterizó por reflejar las diversas fuentes documentales, donde se encuentran los contratos laborales y los materiales doctrinarios.

3.6. Procedimiento

El procedimiento de investigación inició con el reconocimiento del problema, luego, las categorías y subcategorías. Posteriormente, se planteó los objetivos e hipótesis, que fueron contrastados con los aportes de la doctrina y las respuestas de los expertos. Para finalmente, formular las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es la imparcialidad requerida para el estudio. De allí que, es fundamental que dicha condición resida en la validación de los instrumentos de recolección de información, es decir, la guía de entrevista. Por dicho motivo, se recurrió a tres especialistas metodólogos de reconocida trayectoria en el ámbito jurídico laboral y constitucional.

Tabla 3.

Validación del instrumento de recolección de datos

Validación de la Guía de entrevista			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Mori León, Jhuly	Docente universitaria de la UCV/Doctora en Derecho por la Universidad Nacional de Trujillo	95,00%	Aceptable
Mullisaca Leyva, Víctor Daniel	Asesor legal y metodológico independiente/Maestro en Derecho Constitucional por la Universidad de Castilla-La Mancha (España)	95,00%	Aceptable
Miraval Condori, Hiltter	Abogado por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y Licenciado en Ciencias Sociales por la Universidad Alas Peruanas	95,00%	Aceptable
PROMEDIO		95,00%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2022).

3.8. Método de análisis de la información

Para la realización de este estudio, se emplearon los siguientes métodos:

- Método Inductivo: Radicó en una evaluación de las nociones generales para llegar a premisas particulares en la investigación.
- Método Interpretativo: Permitió llevar a cabo una total exégesis de los planteamientos conceptuales y/o doctrinales.

- Método Descriptivo: Ayudó en describir los rasgos principales de la problemática de investigación.

3.9. Aspectos éticos

Con relación a nuestra investigación, en primer lugar, debemos de señalar que en todo momento se respetó la esencia de las citas parafraseadas, esto en mérito de que no pierda el mayor sentido, de lo expuesto por el autor original. Asimismo, dichas citas se realizaron bajo lo previsto por el APA 7° Ed. De igual manera, en todo momento se cumplió con lo establecido en la Guía de Trabajo de la Universidad César Vallejo. Aunado a ello, al realizar las entrevistas, previamente se pidió el consentimiento informado a los especialistas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con relación a los **resultados** estos son presentados en relación de los objetivos planteados. Asimismo, cabe precisar que la exposición de los principales hallazgos se encuentra alienados en base a lo manifestado por los expertos, lo contenido en las relaciones contractuales de locación de servicios y alcances doctrinales de las principales fuentes documentales.

Siendo así, de acuerdo al objetivo general “Determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, en el periodo 2021”. Ante lo cual se formularon tres preguntas en la guía de entrevista, conforme se precisa en las siguientes líneas.

En relación a la primera interrogante, tras preguntarles a los especialistas “¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?, se pudo encontrar que tanto Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Ticona, Mestos, Flores & Choque (2022) sostienen que no se presenta una adecuada regulación de los derechos y deberes en los contratos de locación de servicios debido a la falta de conocimiento por parte de los sujetos, así como que la municipalidad utiliza este tipo de contratos para evadir responsabilidades. Por otra parte, se tiene que Encinas, Flores, Choquejahuá & Cornejo (2022) quienes manifiestan que el empleador viene a ser quien redirecciona los contratos de locación de servicios a su conveniencia, por lo que los derechos y deberes no vendrían a ser respetados, debido a que aquel hace una disposición deliberada en base a sus intereses. Por último, se tiene a Mamani (2022), quien no responde a la pregunta, refiriendo simplemente aquel artículo interno en el que se menciona a los contratos de locación de servicios dentro del Código Civil.

En referencia con nuestra segunda pregunta, “¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?, encontramos que la mayoría de entrevistados, entre los que referimos a Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani & Choque (2022), consideraron que los motivos por los cuales no se realizaron trabajos efectivos por parte de los trabajadores de limpieza en el año 2021 fueron los siguientes: una remuneración insuficiente

en relación con la canasta básica familiar, malas condiciones de trabajo, una actividad no permanente en el puesto, inestabilidad laboral, desigualdad entre los trabajadores y la ausencia de los beneficios sociales. En otra línea, Vilca & Cornejo (2022) estiman que los motivos principales fueron dos. En primer lugar, la pandemia generada por el COVID-19, que afectó a todo sector, mientras que, en segundo lugar, se tiene a la mala disposición de los trabajadores, quienes no pusieron de su parte.

Por otra parte, en referencia con nuestra tercera interrogante, “¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilave-El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza? encontramos que tanto Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Ticona, Choque & Cornejo (2022) consideran que los contratos de locación de servicio de naturaleza pública afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza, debido a que no se garantizan los derechos laborales, así como no generan un marco adecuado en relación con el salario, evitando la paga de aguinaldos y el no otorgar las vacaciones correspondientes. De la misma manera, se menciona que los contratos vienen a ser precarios, con lo que se tiene que la vulneración viene a ser aún mayor. En otra línea, se encuentran Chicalla, Vilca, Encinas, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores & Mamani (2022), los mismos que no responden a la pregunta, simplemente refiriendo que sí se vulneran los derechos laborales, pero no mencionando el porqué.

De lo apreciado en el análisis documental, propiamente de los dos contratos de locación de servicios más significativos, podemos precisar lo siguiente: Del análisis del primer contrato, se puede mencionar que, de manera expresa, no se consideran los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, ello se podría deducir de la regulación que se brinda de manera implícita en el contenido del contrato. A manera de ejemplo, se tiene al monto del contrato, el cual vendría a indicar la generación del derecho a la remuneración que recibiría el trabajador.

Sin embargo, tendría que observarse que la remuneración fijada venga a ser justa, puesto que solamente se presenta de manera genérica el monto de 900 soles, mas no se manifiesta de manera específica si las labores a realizar vendrían a justificar este pago. Teniendo en consideración que la fecha de emisión de la orden de servicio es el 2 de setiembre del año 2022, se confirma que el sueldo mínimo debe encontrarse regido por la última promulgación de la ley referida a la misma, la cual estipula como sueldo mínimo 1025 soles.

De esta manera, la diferencia entre la suma a pagar y el sueldo mínimo establecido en el Perú sería de 125 soles. En consecuencia, no se confirmaría el aparente respeto hacia el derecho a la remuneración justa. Por ello, este derecho vendría a encontrarse vulnerado, debido a que el pago a realizar no se encuentra en conformidad con la normativa referida al sueldo mínimo establecida en el ordenamiento jurídico peruano.

Asimismo, esta vulneración también traería como efecto diversas vulneraciones más. A manera de ejemplo, se puede colocar al derecho a la estabilidad laboral, la cual no podría ser garantizada si se mantiene un pago no proporcional al servicio requerido. Del mismo modo, tampoco se podría confirmar el respeto al derecho a la igualdad que debe presentarse entre los trabajadores. Esta última situación vendría a negarse cuando se compruebe la presencia de un pago diferente entre los diversos trabajadores. En otras palabras, que a un trabajador se le pague 900 soles, mientras que a otro se le pague menos o incluso el sueldo mínimo, como debería corresponder.

En conclusión, de la orden de servicio analizada, podemos mencionar que no solamente un derecho laboral se vulnera con la misma, sino tres. En ese sentido, se tiene al derecho a la remuneración justa, a la estabilidad laboral y a la igualdad entre los trabajadores de cualquier empresa.

Con relación al segundo contrato, podemos extraer que no se presentan, de manera explícita, unos derechos, o también derechos vulnerados (esto es entendible, puesto que ningún contrato, así sea ilegal, establecería los derechos que se vulnerarían con su generación). No obstante, los mismos pueden ser deducidos en base a la lectura de esta, ya que los derechos de los trabajadores no siempre se encuentran recogidos de una forma expresa, sino que, muchas veces, se maquillan dentro de las consideraciones o del contenido de la relación contractual.

Para poder tener una base, podríamos mencionar, a manera de ejemplo, el derecho a una remuneración justa. Al respecto, se tiene que el monto hacia el cual asciende el pago viene a ser 800 nuevos soles. Sin embargo, esto no vendría a estar en conformidad con lo estipulado en el Decreto Supremo 03-2022-TR, el cual establece que el sueldo mínimo vital pasaría de fijarse en 930 a 1025 soles. Es decir, que en comparación con la regulación anterior subiría 95 soles.

Ahora bien, si tomamos en consideración el pago que se realizaría al operario de limpieza pública, se tiene que el monto fijado ni siquiera se acerca al sueldo mínimo anteriormente considerado, antes de la entrega en vigor del Decreto Supremo 03-2022-TR. En ese sentido, no solamente no estaría cumpliendo con el pago mínimo, sino que ni siquiera se acercaría, ya que la diferencia vendría a alcanzar los 225 soles.

Por ello, se puede considerar que el derecho a la remuneración justa no vendría a encontrarse cumplido. Por otra parte, se podría establecer que la estabilidad laboral tampoco vendría a confirmarse, ya que, al no contarse con un respeto hacia el margen legal que recoge el ordenamiento jurídico peruano, no se

contaría con un panorama de proporcionalidad entre el trabajo desempeñado y el monto que se les pagaría a los trabajadores. De la misma manera, esto traería repercusión con relación al derecho a la igualdad entre trabajadores, ya que, en teoría, a un trabajador se le debería pagar con el sueldo mínimo vital, cuestión que no se confirma en la presente, estableciéndose una incongruencia. Por estos motivos, consideramos que son tres los derechos de los trabajadores que se vulneran.

En relación al primer objetivo específico “Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores”. De acuerdo a lo expuesto por los entrevistados, las respuestas poseen connotaciones internacionales como nacionales. A continuación, pasamos a precisar.

En correspondencia con la cuarta pregunta efectuada a los entrevistados, encontramos que Vidales, Peñaloza,²⁴ Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) estiman que la afección a la remuneración justa de los trabajadores viene a vulnerar tanto diferentes normativas como la propia Constitución Política, por lo que este principio debería ser respetado. Al respecto, consideran que se debería presentar una intervención del Ministerio del Trabajo. Por su parte, tanto Mamani como Mestos (2022), no responden a la pregunta, refiriendo simplemente la ubicación sistémica de aquel principio dentro de la Constitución, así como señalar que la remuneración justa es aquella figura que debe mantener todo trabajador.

En función con la quinta interrogante, se tiene que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) estiman que, a pesar del reconocimiento internacional sobre la remuneración justa de los trabajadores, no viene a ser aplicado en el ámbito internacional, generándose problemas para esta figura. En otras palabras, que, pese a los diferentes convenios y declaraciones internacionales que reconocen este derecho, en el Perú no viene a ser respetado en los contratos de locación de servicios. En otra línea, encontramos a Encinas (2022), quien no responde la pregunta, refiriéndose netamente a los contratos de locación de servicios, y no enfocándose en la figura de la remuneración justa de los trabajadores que se rigen por estos contratos.

En relación con la sexta pregunta, encontramos a Vidales, Peñaloza, Mamani, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022), quienes consideran que, a pesar de que el Tribunal Constitucional reconoce el respeto hacia el derecho a la igualdad entre trabajadores del mismo sector, aquello no se respeta, de manera específica, con los contratos de locación de servicios. Este derecho ha sido reconocido también de una manera internacional, por la OIT, pero ello no supone un respeto

de parte de este tipo de contratos. En otra línea, Choquejahuá (2022) estima que la municipalidad, como una entidad del Estado, debe ser aquel que debe brindar garantías para que este derecho venga a ser respetado, proponiendo una solución antes que una opinión propiamente.

Con relación a la séptima interrogante, encontramos que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani & Cornejo (2022) consideran que, de manera internacional, la figura de la igualdad entre trabajadores del mismo sector viene a ser relevante, a la vez que se encuentra en vinculación con diferentes figuras más, como el trabajo pleno o la remuneración justa que debe presentarse. Ante ello, sin embargo, surgen los contratos de locación de servicios, los cuales no ayudan a que este derecho laboral se desarrolle. Por otra parte, encontramos a Choque (2022), quien manifiesta que las municipalidades no cumplen con lo dispuesto por la Constitución Política del Perú, centrándose más en un ambiente nacional que internacional. No obstante, también refiere que los contratos de locación de servicios no aportan para la satisfacción de la igualdad de trabajadores.

En referencia con nuestra octava pregunta, tenemos que todos los entrevistados, de manera unánime, sostienen una misma postura. Es decir, que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) manifiestan que la estabilidad laboral viene a ser una figura importante dentro de los derechos laborales, pero que, sin embargo, esta se encuentra perjudicada por la figura de los contratos de locación de servicios. La estabilidad laboral, como refieren, supone que la persona trabajadora solamente podrá ser despedida por una causa ajena, pero ello no se manifiesta con este tipo de contratos, puesto que las municipalidades se aprovechan, al tener a disposición suya al trabajador, a quien pueden despedir en cualquier momento sin alguna justificación.

En relación con nuestra penúltima interrogante, encontramos que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) refieren que la estabilidad laboral, en el ámbito internacional, se relaciona con el principio de progresividad. Sin embargo, en la realidad la situación se complica, puesto que se presenta demasiada informalidad, hasta el punto de que el Perú se convirtió

en uno de los países con mayor tasa de informalidad en el mundo. De esa manera, no se asegura la estabilidad laboral, a pesar de que, de manera internacional, se encuentre en diversos pactos y convenciones. Por su parte, Mestos (2022) considera que la municipalidad debería efectuar contratos adecuados para respetar la estabilidad laboral, generando así una propuesta. En otra línea, Flores (2022) refiere que los contratos de locación de servicios generan informalidad, no respondiendo de esa manera la pregunta.

Con relación al análisis documental, Patlán (2017) sostiene que, a partir de lo expuesto por la OIT, existe en la realidad global, una gran problemática entre las brechas de género dentro del ámbito laboral, lo que conlleva las brechas sumamente abiertas entre la diferenciación del trabajo y los salarios que pueden recibir las personas, de allí que, es un problema latente que hasta el momento las instituciones supranacionales aún pretenden combatir. A ello, de lo expuesto por Cáceres (2016) la remuneración juega un papel fundamental dentro de la relación laboral-contractual, puesto que esta se haya ligada a las condiciones de existencia y/o necesidades básicas de la persona. Sumado a esto, Cercado (2021) resalta que toda persona posee indudablemente el derecho a percibir una adecuada remuneración, la misma que debe de cumplir con los fines de su vida personal, siendo estos entendidos, como la base de cubrir las necesidades vitales.

Ahora bien, en función del segundo objetivo específico “Analizar el contrato de locación de servicios” de lo expuesto por los entrevistados se ha podido encontrar las siguientes posiciones. Reconociendo que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) consideran que los problemas en torno a los contratos de locación de servicio se encuentran referidos a la falta de un pago constante, solamente constituyéndose por honorarios. Asimismo, se incumplen diferentes normativas con la finalidad de que solamente una de las partes se vea beneficiada, no generando los beneficios correspondientes. Por otra parte, Chicalla (2022) no responde a la pregunta, solamente refiriendo el artículo 1764 del Código Civil, el cual señala las características que debe cumplir todo contrato de locación de servicios, el cual vendría a ser incumplido por parte de la municipalidad respectiva.

Con relación al acotado objetivo, a nivel documental, se ha podido hallar que para Quispe (2021), de lo contenido en los contratos de locación de servicios, los horarios y tiempos no cuentan con una clara delimitación, pese a la existencia de subordinación por medio de la relación contractual. Asimismo, existe un panorama de continua renovación laboral. Esta situación para Cerca y Luyo (2021), es una forma manifiesta de desnaturalizar el fin de los elementos esenciales de cualquier relación laboral. Y, todo esto, aunado a lo afirmado por Carrasco (2021), de lo expuesto en el art. 1764° del Código Civil, nada más en este forma contractual, se aprecia los servicios que tiene que prestar el locador, y la inexistencia de un jefe inmediato. No obstante, precisa que, en base del principio de primacía de la realidad, en la práctica, si se aprecian situaciones de la participación del referido jefe.

Respecto al tercer objetivo específico “Verificar la existencia de los contratos de locación de servicio de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021”, habiendo reconocido la naturaleza de este objetivo, se consideró conveniente responderlo por medio de la fuente documental, que permita tener un panorama claro sobre las consecuencias del contrato de locación de servicio dentro de la actividad pública. Ante esto, podemos contextualizar lo expuesto por Rivas (2021), para entender que el servicio de limpieza de toda municipalidad es financiado por los arbitrarios de los vecinos; es decir, en un caso hipotético de la poca cultura tributaria, indudablemente estos servicios se verían mermados. Frente a este panorama, Arteaga (2021), considera que, en diversas partes del Perú, se ha hecho “costumbre” los contratos de locación de servicios como medio de vincular laboralmente a los trabajadores de limpieza, vínculo contractual que nada más viene generando inseguridad jurídica frente a los locadores, esto como consecuencia de la falta de ingresos en muchas municipalidades, ante lo cual el servicio de limpieza se encuentra en una situación muy voluble.

De lo anteriormente expuesto, podemos señalar los alcances respecto a la **discusión**, para lo cual se han tenido en cuenta lo expuesto por los entrevistados, contenido documental y teórico. Ante todos los hallazgos encontrados pudimos corroborar la hipótesis principal que fue los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021 son: la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores.

Ante ello, los entrevistados, en función al objetivo general, precisaron que los contratos de locación de servicios en los trabajadores de limpieza, nada más llevan a la carencia de servicios que estos brindan, esto a causa, de la ausencia de diversos derechos, como gratificaciones, así como la falta de presencia de incentivos propios de otra naturaleza contractual, que dote mayor estabilidad. Aunado a este problema, el periodo de 2021, se caracterizó por la puesta en práctica de actividades laborales muy riesgosas, a causa de la pandemia producida por la COVID-19, frente a esto los riesgos vinculados a la salud de los trabajadores se vio afectado. La firma de contratos de locación de servicios, no solamente deviene en una afectación de diversos derechos esenciales, como la estabilidad laboral, la remuneración justa e igualdad entre trabajadores, sino que también dentro de la Municipalidad Provincial del Collado-Ilave, deviene en una falta de laboriosidad por parte de estos trabajadores, ante la clara vista que es el propio comitente que se aprovecha de su situación. Asimismo, esta situación, no solo posee un tamiz subjetivo, basta con revisar los documentos contractuales

(véase el Anexo 07), de los cuales, indudablemente no poseen cláusulas propias, o mínimamente humanitarias, frente al contexto que padecían los trabajadores de limpieza. Suceso que reviste de una naturaleza objetiva, y problema que debe ser atendido de forma inmediata.

De igual manera, sumado a los fines del primer objetivo específico, encontramos que la actual regulación del contrato de locación de servicios, encuentra muchas limitaciones al momento de la práctica, donde el comitente en diversos momentos, tras la ausencia de condiciones en beneficio del trabajador, desnaturaliza el contrato. Generando así, la afectación de los tres derechos que son objeto de nuestro estudio. Ante ello, se aprecia una clara contravención con lo expuesto por los organismos supranacionales en los cuales nuestro país a ratificado, el cumplimiento cabal de los derechos de los trabajadores a nivel internacional.

Es así que, de lo contenido a partir del segundo objetivo específico, queda claro que la regulación del contrato de locación de servicios, puede tomar un punto de partida en el cual vea conteniente con la derogación, o en su defecto, adecuarse a las necesidades propias de los trabajadores en general. Sin embargo, la ubicación del mismo, y la realidad de la informalidad laboral en nuestro país, generando situaciones de aprovechamiento por parte del comitente.

Finalmente el tercer objetivo específico, tras verificar la existencia de estos contratos en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, queda claro que su presencia, incentiva únicamente la precariedad laboral dentro de la referida comunidad puneña, siendo necesaria la pronta reforma y/o adecuación de un vínculo laboral, en la cual la balanza se incline, por ser de justa razón, sobre los trabajadores de limpieza, quienes poseen un rol importante en la sociedad, y sobre todo, dentro del periodo que tanto se les pudo requerir como lo fue el contexto de la pandemia durante el 2021.

V. CONCLUSIONES

De lo expuesto anteriormente, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Existen en diversas municipalidades del Perú, la puesta en práctica de la aplicación del contrato de locación de servicios a las personas que laboran en la actividad de servicio de limpieza. No obstante, se determinó que específicamente que, por medio de estos muchos trabajadores de limpieza, entre ellos, los pertenecientes a la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021 han visto afectados sus derechos laborales más esenciales, siendo estos: la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores.

SEGUNDO: Se pudo concluir que los derechos la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores, son los más afectados debido a las diversas formas de informalidad en el Perú, teniendo como causas la disparidad entre el género, así como el nivel de formación por parte del trabajador. Esta situación se agrava a causa de la fluctuante situación con la que se enfrentan las municipalidades a causa de la falta de cultura tributaria por parte de sus respectivos conciudadanos, y esa precariedad salarial viene afectando sobre todo, en aquellas personas que brindan el servicio de limpieza.

TERCERO: De la actual regularización del contrato de locación de servicios, contenida en el art. 1764° del Código Civil peruano, encontramos que la carencia de formalidades, abre espacios de desnaturalización de los elementos más esenciales en una relación contractual, ante lo cual, en muchas ocasiones el comitente aprovecha las necesidades del locador, para entamarlo en un contexto de suma precariedad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A continuación, pasamos a precisar las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Que por medio de una *lege ferenda*, se adecue la regulación del contrato de locación de servicio, en beneficio de la protección de los derechos de los trabajadores en general. Y, la referida regulación, pase a la competencia propia de la legislación laboral.

SEGUNDO: Que la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, por medio de mesas de diálogo recabe los diferentes puntos de vista de los trabajadores de limpieza, y con ello tener una claridad de los problemas y necesidades a los que ellos se enfrentan en su propia actividad, con la finalidad de encontrarse frente a una relación contractual más justa.

TERCERO: Generar espacios de discusión, entre las Facultades de Derecho de la ciudad de Puno, así como los trabajadores de limpieza y el personal administrativo competente de la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, con el objetivo de adecuar cláusulas contractuales más justas en beneficio del personal de limpieza pública.

REFERENCIAS

- Almada Lima, C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/handle/10803/400085>
- Arocutipa Vásquez, L.M. (2021). *Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020* [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78835/Arocutipa_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balestero Casanova, M. (2020, July 1). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 1(21), 118-148. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n21/2393-6193-rd-21-118.pdf>
- Barreiro, M. *La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1>
- Cacpata Calle, W. A., Bailón Zúñiga, A. E., Calva Vega, Y. G., & Terán Carrillo, W. G. (2020). Derecho a la igualdad entre mujeres embarazadas durante el periodo de lactancia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(7), 1–16. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2120/2175>
- Carrera, J. B. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.
- Castillo Freyre, M. (2020). *Contratos típicos*. Lima: El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Charrutti Garcén, M. (2015). *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: Especial consideración de la profesionalidad del trabajador. Una visión comparada España-Uruguay* [Tesis de doctorado, Universidad de Castilla-La Mancha]
<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8531/TESIS%20Charrutti%20Garc%C3%A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crespo Berti, L., Cruz Arboleda, J., Guanoluisa Almache, F. & Haro Terán, L. (2021). Análisis la estabilidad laboral de los recién graduados de universidades ecuatorianas mediante mapa cognitivo difuso. *Revista Conrado*, 17(83), 122–127. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n83/1990-8644-rc-17-83-122.pdf>
- Erazo Carrión, D., & Ambrocio C. (2022). Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en Ecuador y su incidencia en el derecho a la remuneración de los trabajadores. *Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 372-379. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1160>
- García Guerrero, L. (2018). *Condiciones de trabajo en operarios de limpieza general* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/68947/52223708.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Muñoz Alhambra, M. (2021, January 1). Los límites de la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la sentencia C-652/19 Consulmarketing del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *Revista de Derecho Social*, 1(93), 119-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8018493>
- Gave Maldonado, J. (2017, January 1). La remuneración de referencia y el derecho a la pensión en el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco del derecho fundamental a la seguridad social. *Revista LEX*, 1(19), 279-304. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6043561.pdf>
- Gonzales Muñoz, M. & Quincas Valles, K. (2021). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en*

la Provincia de Coronel Portillo 2016-2018 [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional de Ucayali].
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4916/B69_UNU_DE RECHO_2021_T_MANUEL-GONZALES_KLEIN-QUINCAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gualli Agualsaca, D. & Cárdenas Paredes, K. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(1).
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232>

Guerrero Figueroa, G. (1995). *El Derecho Laboral en la Nueva Constitución*, Tomo IV, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Leyer.

Hernández Ramos, E. (2022, February 1). La discriminación laboral y el derecho a la igualdad. *Revista Estudios de Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 1(10), 172-182.
<http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/690/811>

Ichuta Apaza, A. (2018). *Influencia de la salud ocupacional en el rendimiento laboral de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017* [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8914/Ichuta_Apaza_Annyi_Lys.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Gómez, A. (2022). El servicio privado de transporte: una propuesta de reinterpretación. *Revista Derecho del Estado*, 1(51), 261–311.
<https://doi.org/10.18601/01229893.n51.09>

Marín Cardona, L. (2021, April 1). Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los docentes de cátedra en situación de discapacidad de las universidades públicas de Colombia. *Revista Diálogos de Derecho y Política*, 1(28), 179-207.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/347187>

Mayta Píno, N. (2021). *Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San*

Román – Juliaca, 2020 [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18436/Mayta_Pino_Nataly_Milagros_de_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza-Salas, M. M. (2017). Aspectos laborales en los tratados de libre comercio y acuerdos de integración regional: Entre normas internacionales del trabajo y cláusulas sociales en el derecho estatal, interestatal y transnacional. Del NAFTA al TPP. *University of Miami International and Comparative Law Review*, 24(2), 661–794.
<https://repository.law.miami.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1300&context=umicl>

Montero Bonilla, H., Romero Carrera, E. & López Soria, J. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1).
<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>

Morales Quilcate, L. (2021). *Eficacia jurídica de la sunafil frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Municipalidad distrital de Santa María, año - 2018 al 2019* [Tesis de Título Profesional, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oleart Abogados. (2016, August 1). Sobre la igualdad de trato entre trabajadores indefinidos y temporales. *Revista de Derecho VLex*.

Ortiz Vidal, M. D. (2021). Migración y derechos laborales: La Violencia Y el acoso en el mundo del trabajo. *Revista Española de Derecho Internacional*, 73(2), 425–434. http://www.revista-redi.es/wp-content/uploads/2022/11/25_foro_ortiz_vidal_migracion_dchos_laborales.pdf

- Pantoja Castillo, I. (2019). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019* [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47781/Pantoja_CIA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peláez Domínguez, J. (2016). *La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea* [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona].
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/362092/JPD_TESIS.pdf?sequence=1
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(8), 1–22.
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2690/2717>
- Ramírez Pérez, D. (2022, April 22). Derechos Laborales de Creación: Un principio de protección laboral de la potencia. *Revista Latin American Legal Studies*, 10(1), 163-194. <https://www.scielo.cl/pdf/rld/v10n1/0719-9112-rld-10-01-163.pdf>
- Rojas-Rojas, J. (2021, November 19). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho*, 1(24), 216-233.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n24/2393-6193-rd-24-216.pdf>
- Sáez Lara, C. (2022). Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 283.
<https://doi.org/10.5209/crla.79417>
- Severin Fuster, G. (2016). *Los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico*

[Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid].
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?seque

Sotomayor Vásquez, J. A. (2019). *Factores asociados al manejo de residuos sólidos en trabajadores de limpieza de la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/841/Jorge_tesis_grado-academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tananta López, L. C., & Arrascue Delgado, D. G. (2022). El contrato por locación de servicios del trabajador obrero y la vulneración de los derechos fundamentales en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018-2020 [Tesis de título profesional, Universidad Nacional de San Martín].
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4341/1/Derecho%20-%20Lin%20Can%20Tananta%20Lopez%20-%20Dina%20Gissela%20Arrascue%20Delgado.pdf>

Torres Silva, A. M. (2021). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres_SAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trujillo Vallejo, D. & Arango Giraldo, A. (2022). Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada: análisis de la tutela 043/20 de la Corte Constitucional. *Nuevo Derecho*, 18(30), 1–11.
<https://doi.org/10.25057/2500672X.1437>

Zambrano Rivera, L. (2022, June 1). Vulneraciones al derecho a la estabilidad laboral: el caso del despido intempestivo. *Revista Facultad de Jurisprudencia*.

Zanetti, G. (2020). Filosofía de la vulnerabilidad. Percepción, discriminación, derecho. Dykinson.

Zuta Palacios, K. (2019, December 1). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa, *Themis. Revista de Derecho*, 1(75), 63-74.
<https://www.bvu.pe/wp-content/uploads/2019/09/publicaciones-050919-Derecho-a-la-igualdad-y-remuneracion-equitativa.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

Problema	Categorías	Definición operacional	Subcategorías	Marco teórico (Indicadores)
¿Cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-llave, en el periodo 2021?	Derechos laborales que son vulnerados por medio del contrato de locación de servicios	El <u>contrato de locación de servicios</u> promueve en nuestro país la informalidad de la <u>relación laboral</u> que poseen muchas personas, entendiéndose como resulta de este fenómeno la lesión de diversos <u>derechos laborales</u> .	Derechos laborales Contrato de locación de servicios	<p>1. Derecho laborales</p> <p>1.1. Concepto</p> <p>1.2. Naturaleza</p> <p>1.3. Clases</p> <p>2. Contrato de locación de servicios</p> <p>2.1. Características</p> <p>2.2. Sujetos</p> <p>2.3. Elementos</p> <p>2.4. Duración del contrato</p> <p>2.5. Forma del contrato</p>
	Los derechos laborales a la estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad	Los trabajadores de limpieza que firman contratos por locación de servicios, comúnmente se ven afectados los	Derecho a la remuneración justa	<p>1. Derecho a la remuneración</p> <p>1.1. Concepto</p>

	<p>entre trabajadores de limpieza que son vulnerados en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave.</p>	<p>derechos laborales como una remuneración justa, estabilidad laboral e igualdad entre ellos.</p>	<p>Derecho a la igualdad entre los trabajadores</p> <p>Derecho a la estabilidad laboral</p>	<p>1.2. Características</p> <p>2. Derecho a la igualdad entre los trabajadores</p> <p>2.1. Concepto</p> <p>2.2. Características</p> <p>3. Derecho a la estabilidad laboral</p> <p>2.1. Concepto</p> <p>2.2. Características</p>
--	---	--	---	---

Anexo 2. Modelo de Instrumento de recolección de datos – Guía de análisis de entrevista



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- Ilave, 2021”

Entrevistado(a):

Cargo/Grado/Profesión:

Ocupación:

Institución:

Años de experiencia:

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?

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

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

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

3. ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilaya-El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

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

4. ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

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

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

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

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

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

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

.....
.....

.....
.....

8. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

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

9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

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

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

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

Puno, ...de.....de 2022.

SELLO	FIRMA

	los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 25 de octubre del 2022.



Mag. Víctor Daniel Mullisaca Leyva

Maestro en Derecho Penal y Garantías Constitucionales por la Universidad de Jaén (España)

Resolución N° 001272-2022-SUNEDU-02-15-02

Maestro en Cumplimiento Normativo en Materia Penal por la Universidad de Castilla-La Mancha (España)

x	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Contrato de locación de servicios	Características del contrato de locación de servicios	Regulación de derechos y deberes entre ambas partes	¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?	x		x		x		x				
		Búsqueda de un determinado servicio	¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?	x		x		x		x				
	Naturaleza del contrato de locación de servicios	Derecho público	¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilave-El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?	x		x		x		x				
		Derecho privado	¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?	x		x		x		x				
Derechos laborales de los trabajadores de limpieza	Derecho a la remuneración justa	Enfoque jurídico constitucional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?	x		x		x		x				
		Enfoque jurídico internacional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?	x		x		x		x				
	Derecho a la igualdad entre los	Enfoque jurídico constitucional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?	x		x		x		x				

	metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.														
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

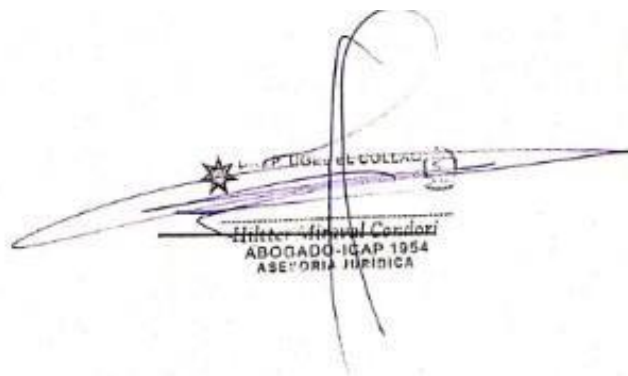
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 15 de octubre del 2022.



 L. P. LIGER DE COLLADO

 Hutter - Hutter Condori

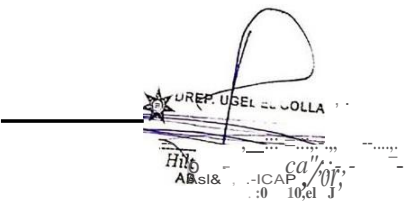
 ABOGADO-IGAP 1954

 ASESORIA JURIDICA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2.1 Derecho público y privado	Derecho público y privado	Regulación de derechos y deberes entre ambas partes	¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?	X						X		
		Búsqueda de un determinado servicio	¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?							X		
		Derecho público	¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, perjudican a una de las partes?					X		X		
		Derecho privado	¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación de servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?	X				X		X		
5.1 Enfoque jurídico constitucional	Enfoque jurídico constitucional	Enfoque jurídico constitucional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?	X				X		X		

	Enfoque jurídico internacional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?	X	X	IX-	X<
	Enfoque jurídico constitucional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?	X	/		X
	Enfoque jurídico internacional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?	X	X		X
	Enfoque jurídico constitucional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?	X	X	IX	X
	Enfoque jurídico internacional	¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?	X	X	IX	X

tesis: Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza a Co Ho- llave 2 024-


 A handwritten signature in blue ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text "DIRECCIÓN DE REGISTRO Y CONTROL" and "C.A. 10/10/2014".

Anexo 4. Tabulación de entrevistas

Objetivo de Desarrollo de Tesis	Preguntas Entrevistados	Advend E. Vidales Villalva	Alex Peñaloza Ticona	Javier Mamaní Nina	José Choquejahua Olivera	Pedro Chicalla Curesi	Ulises Vilca Maquera	Wilber Encinas Roque	Yony Ticona Flores	Frank Mestos Quispe	Hector E. Flores Chambi	Lidia Choquejahua Sarmiento	Maritza Flores Marón	Frank Roger Mamañi Maquera	Wilfredo Choque Nina	Ivonne Cornejo Hancco
Objetivo general: Determinar cuáles son los derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la	1.- ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?	Por una parte, la municipalidad con este tipo de contratos evade responsabilidades. Y la otra, los trabajadores falta de conocimiento de sus derechos laborales	Debido a la escasa capacitación de las partes para una ventaja en la contratación.	No existe una adecuada regulación porque los contratos de locación de servicios son una simulación de contrato, las municipalidades se hacen de la vista gorda para no	Falta de conocimiento de derechos y deberes por parte de los trabajadores de limpieza, y la no intervención del ministerio de trabajo.	No existe una adecuada regulación por falta de conocimiento por parte de los trabajadores de limpieza y por otra parte de la Municipalidad general informalismo con este tipo de	Por falta de información de normas legales vigentes. * Por falta de asesoramiento jurídico de un especialista legal.	Porque el empleador dirige la contratación mediante reglas a su conveniencia.	A pesar de que las municipalidades son instituciones públicas, existe un total ausentismo de parte del Ministerio de Trabajo.	Desconocimiento de derechos y deberes que le asiste a un trabajador de limpieza de la municipalidad	Porque hay confusión, puesto que los contratos de locación son de naturaleza temporal, contrario a lo que requiere el servicio de limpieza pública que es de naturaleza	Por la mala utilización de este tipo de contrato que es suscrito por la municipalidad puesto que es un contrato civil.	Porque la municipalidad provincial del Collao lleva solo su conveniencia para reducir gastos en los trabajadores.	Los contratos de locación de servicios se rigen por los dispositivos legales del Código Civil desde el artículo 1764 al artículo 1770, siendo que resulta necesario	Las municipalidades como ente autónomo no regulan su reglamento interno conforme a la ley, es por eso que ambas partes cometen error.	Por informalidad y por falta de compromiso laboral.

Municipalidad Provincial del Collao, en el periodo 2021.			cumplir con sus obligaciones.		contratos.					permanente.			una legislación especial al respecto por la brevedad de la regulación actual.			
	REDACCION DE LA DESCRIPCION DE RESULTADOS DE LA PRIMERA INTERROGANTE.	<p>En relación con el primer interrogante, encontramos que tanto Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahu, Chicalla, Vilca, Ticona, Mestos, Flores & Choque (2022) sostiene que no se presenta una adecuada regulación de los derechos y deberes en los contratos de locación de servicios debido a la falta de conocimiento por parte de los sujetos, así como que la municipalidad utiliza este tipo de contratos para evadir responsabilidades. Por otra parte, se tiene que Encinas, Flores, Choquejahu & Cornejo (2022) manifiestan que el empleador viene a ser quien redirecciona los contratos de locación de servicios a su conveniencia, por lo que los derechos y deberes no vendrían a ser respetados, debido a que aquel hace una disposición deliberada en base a sus intereses. Por último, se tiene a Mamani (2022), quien no responde a la pregunta, refiriendo simplemente aquel artículo interno en el que se menciona a los contratos de locación de servicios dentro del Código Civil.</p>														
	2.- ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio?	*Condiciones laborales inaceptables * La remuneración que reciben no alcanza a cubrir la	Por no contar con una actividad laboral permanente, así como irrespetar al	* Falta de implementos personales. * Inestabilidad laboral * Desigua	* Falta de una adecuada información, capacitación, así como una carencia	* Mal estado de sus EPP, así como remuneración muy baja y exposición a	* Considero que de alguna manera fue la influencia de COVID - 19, donde	Todo trabajador que no cuente con una estabilidad laboral se siente	La remuneración de los trabajadores es muy ínfimo y a su vez no se les proporci	Incertidumbre de una adecuada información, sueldos bajísimos y condiciones	Falta de presupuesto para este sector, así como no contar con un equip	No tienen un adecuado conocimiento en el manejo de residuos sólidos,	Herramientas de trabajo deficientes, no cuentan con beneficios laborales y contrato	Se puede atribuir a la inestabilidad laboral, producción de contratos	Los trabajadores que cumplen la labor de limpieza no cuentan con una adecuada	Por la pandemia que generó inestabilidad laboral en todo lugar.

<p>por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios ?</p>	<p>canasta básica familiar.</p>	<p>trabajador.</p>	<p>edad, discriminación * No contar con ningún beneficio social</p>	<p>a de implementos y miedo a daños y enfermedades</p>	<p>factores de riesgo ocupacional.</p>	<p>las personas no estuvieron acostumbradas. * Los trabajadores no pusieron su parte en la adecuación de sus servicios</p>	<p>do en sus ganancias diarias.</p>	<p>onó implementos de trabajo, más aún que estuvimos en pandemia por la covid-19.</p>	<p>laborales inadecuadas.</p>	<p>miento adecuado y esto dificultó cumplir de manera óptima el servicio de limpieza</p>	<p>discriminación por parte de la población.</p>	<p>inadecuado para puestos permanentes.</p>	<p>bajo la modalidad privada de locación de servicios</p>	<p>da dotación de EPP y es por ello que no cumplen bien con sus funciones o su labor como trabajadores de limpieza</p>	
<p>REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA SEGUNDA ENTREVISTA</p>	<p>En referencia con nuestra segunda pregunta, encontramos que la mayoría de entrevistados, entre los que encontramos a Vidales, Peñalosa, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Encinas, Ticona, Mestros, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani & Choque, consideran que los motivos por los cuales no se realizaron trabajos efectivos por parte de los trabajadores de limpieza en el año 2021 fueron los siguientes: una remuneración insuficiente en relación con la canasta básica familiar, malas condiciones de trabajo, una actividad no permanente en el puesto, inestabilidad laboral, desigualdad entre los trabajadores y la ausencia de los beneficios sociales. En otra línea, Vilca & Cornejo (2022) estiman que los motivos principales fueron dos. En primer lugar, la pandemia generada por el COVID-19, que afectó a todo sector, mientras que, en segundo lugar, se tiene a la mala disposición de los trabajadores, quienes no pusieron de su parte.</p>														

	<p>3.- ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilave-El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?</p>	<p>La administración pública, como la municipalidad provincial de el Collao-Ilave, a través de los contratos de locación de servicio, no prevén ni garantizan los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p>La municipalidad provincial de Ilave atenta los derechos laborales incumpliendo en las normas de trabajo como el salario.</p>	<p>La legislación laboral precaria afecta enormemente los derechos laborales de los trabajadores de limpieza, más aún si se suscribe este tipo de contratos.</p>	<p>La municipalidad provincial evidente con este tipo de contrato evita pagar aguinaldos, vacaciones y demás beneficios que debe tener un trabajador.</p>	<p>Los contratos de locación no benefician de ninguna forma a los trabajadores, más bien vulnera todos los derechos laborales.</p>	<p>El incumplimiento de la autoridad edil respecto a los contratos de locación de servicios, afecta notablemente a los trabajadores, no solo en la provincia de El Collao, sino también en otras municipalidades.</p>	<p>Tanto esta como todas las municipalidades de nuestro país emiten contratos de locación de servicios para las personas de limpieza vulnerando sus derechos.</p>	<p>La municipalidad como órgano de gobierno local con personería jurídica de derecho público no regula adecuadamente los contratos con sus trabajadores y así afecta los derechos laborales.</p>	<p>Contratos laborales precarios que afectan a los trabajadores de limpieza.</p>	<p>Hay leyes claras que prohíben este tipo de contrato, pero las municipalidades hacen caso omiso y vulneran derechos de los trabajadores.</p>	<p>Los contratos de locación de servicio no generan ningún derecho laboral que beneficie al trabajador de limpieza.</p>	<p>La municipalidad genera informalismo con este tipo de contratos que vulneran todos los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p>Estos contratos afectan derechos laborales de trabajadores de limpieza, porque aplicando el principio de primacía de la realidad se tiene que estas labores son de naturaleza permanente.</p>	<p>En la municipalidad provincial no hay una organización colectiva que exija que se cumpla con los derechos laborales en los trabajadores de limpieza.</p>	<p>Por una inadecuada administración y falta de compromiso laboral.</p>
--	--	---	--	--	---	--	---	---	--	--	--	---	---	--	---	---

<p>REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA TERCERA INTERROGANTE .</p>	<p>Por otra parte, en referencia con nuestra tercera interrogante, encontramos que tanto Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahua, Ticona, Choque & Cornejo (2022) consideran que los contratos de locación de servicio de naturaleza pública afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza, debido a que no se garantizan los derechos laborales, así como no generan un marco adecuado en relación con el salario, evitando la paga de aguinaldos y el no otorgar las vacaciones correspondientes. De la misma manera, se menciona que los contratos vienen a ser precarios, con lo que se tiene que la vulneración viene a ser aún mayor. En otra línea, se encuentran Chicalla, Vilca, Encinas, Mestos, Flores, Choquejahua, Flores & Mamani (2022), los mismos que no responden a la pregunta, simplemente refiriendo que sí se vulneran los derechos laborales, pero no mencionando el porqué.</p>															
<p>Objetivo específico 1: Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, la remuneración justa y la igualdad entre trabajadores</p>	<p>4. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?</p>	<p>Las municipalidades como representantes del gobierno nacional deben garantizar una remuneración justa, aplicando el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores del mismo sector.</p>	<p>La constitución garantiza a un empleo digno y una remuneración acorde, pero los contratos de locación de servicio violan las leyes</p>	<p>En nuestra Constitución se manifiesta como derecho fundamental a la remuneración justa de un trabajador.</p>	<p>La Constitución manifiesta el reconocimiento a recibir una remuneración justa por el trabajo realizado. Los contratos de locación de servicios claramente vulneran este</p>	<p>Los contratos de locación vulneran derechos fundamentales que están plasmados en nuestra Carta Magna.</p>	<p>Practiquen en los empleadores las normas constitucionales y que no afecten a los trabajadores.</p>	<p>Observamos las actividades que realizan y el riesgo al que se exponen los trabajadores de limpieza y por ello su remuneración es injusta.</p>	<p>En el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, y un contrato de locación no cumple ni con</p>	<p>Derechos fundamentales con los que debe gozar un trabajador de limpieza.</p>	<p>Pronta intervención del Ministerio del Trabajo a entidades del sector público como la municipalidad que no garantizan derechos de los trabajadores a una remuneración justa.</p>	<p>La municipalidad debe respetar las normas constitucionales y velar por el bienestar de los trabajadores de limpieza .</p>	<p>Los trabajadores de limpieza por desconocimiento de sus derechos fundamentales, firman este tipo de contratos.</p>	<p>Se afecta el derecho a la remuneración justa por cuanto en el contrato de locación de servicios no se observa la categoría del trabajador. Por tanto no se</p>	<p>En el Código Civil peruano con respecto al contrato de locación de servicio no estipula una cláusula que realmente indique como se debe suscribir dichos contratos.</p>	<p>Pago de beneficios laborales y garantías de puestos de trabajo permanentes.</p>

				derecho.				el mínimo.					puede determinar si percibe lo que le corresponde.		
REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE CUARTA INTERROGANTE .	<p>En correspondencia con la cuarta pregunta efectuada a los entrevistados, encontramos que Vidales, Peñaloza, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) estiman que la afección a la remuneración justa de los trabajadores viene a vulnerar tanto diferentes normativas como la propia Constitución Política, por lo que este principio debería ser respetado. Al respecto, consideran que se debería presentar una intervención del Ministerio del Trabajo. Por su parte, tanto Mamani como Mestros (2022), no responden a la pregunta, refiriendo simplemente la ubicación sistémica de aquel principio dentro de la Constitución, así como señalar que la remuneración justa es aquella figura que debe mantener todo trabajador.</p>														
5.- ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico	Convenios y pactos internacionales declararon el derecho a una remuneración justa y empero las municipalidades siguen contratando personal	Los organismos internacionales garantizan el empleo digno, pero en nuestro país las instituciones municipales buscan a forma de	La Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna,	Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre y los pactos internacionales señalan que toda persona	La Municipalidad con este tipo de contrato hace caso omiso a los pactos y tratados internacionales de los que el	Se debe tener en cuenta la canasta familiar, el salario mínimo vital, entre otros que favorezcan al trabajador.	Si bien es cierto viendo desde un enfoque jurídico internacional dichos contratos deberían ser observados y eliminados por	Como lo señala la propia Organización Internacional del Trabajo, la remuneración constituye un derecho humano fundam	Los contratos de locación que suscribe la municipalidad con los trabajadores de limpieza contravienen con los acuerdos internaci	Los contratos de locación vulneran derechos que le asiste a un trabajador como a recibir una remuneración justa, por el trabajo	Los contratos que suscribe la municipalidad con los trabajadores de limpieza no cumplen con el mínimo vital del salario.	Aun existen organismos que protegen a los trabajadores, la municipalidad ignora todo derecho que beneficia al trabajador.	La OIT ha proclamado el derecho a la remuneración justa. Sin embargo, diversas entidades públicas	En todas las municipalidades y en principal en la municipalidad de la provincia de El Collao se vulnera el derecho fundam	Considero la situación de vulnerabilidad de los trabajadores al ser afectados en sus derechos laborales orientados a

internacional al derecho de la remuneración justa?	a través de esta modalidad.	incumplidas.	a la igual remuneración por trabajo igual. Los contratos de locación no cumplen con lo antes mencionado.	a que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración justa en relación con su capacidad y destreza.	Perú es parte.		su propia naturaleza.	ental, el trabajador tiene derecho a recibir su salario equitativo e igual por trabajo igual.	onales del que el Perú es parte.	realizado en una entidad pública.			as usando esta modalidad no respecta a ello.	ental de un trabajador a recibir una remuneración justa por el trabajo realizado.	la discriminación.
REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA QUINTA INTERROGANTE.	<p>En función con la quinta interrogante, se tiene que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahua, Chicalla, Vilca, Ticona, Mestos, Flores, Chuquejahua, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) estiman que, a pesar del reconocimiento internacional sobre la remuneración justa de los trabajadores, no viene a ser aplicado en el ámbito internacional, generándose problemas para esta figura. En otras palabras, que, pese a los diferentes convenios y declaraciones internacionales que reconocen este derecho, en el Perú no viene a ser respetado en los contratos de locación de servicios. En otra línea, encontramos a Encinas (2022), quien no responde la pregunta, refiriéndose netamente a los contratos de locación de servicios, y no enfocándose en la figura de la remuneración justa de los trabajadores que se rigen por estos contratos.</p>														
6.- ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios	El TC en una de sus sentencias ha señalado que el principio constitucional de	En las municipalidades los contratos de locación de servicios en los	Los contratos de locación de servicios vulneran claramente	La municipalidad como ente del Estado debe garantizar el	Los contratos de locación no generan ninguna igualdad entre	Que exista la equidad en el aspecto económico, porque esa es la base	Por la misma labor otros trabajadores perciben mayor remuneración y	La igualdad entre los trabajadores es un derecho fundamental	Clara desigualdad entre trabajadores de la municipalidad, con este	La municipalidad suscribe contratos de locación de servicios	Derechos vulnerados por desconocimiento que afectan gravemente a	Se ve total desigualdad entre los contratos que suscribe la municipal	Afecta el derecho a la igualdad porque es innegable	Con respecto al derecho internacional las municipalidades no cumplen	Obedece a la falta de conciencia laboral, abuso de autoridad,

	<p>de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?</p>	<p>igualdad de trato en el ámbito laboral, hace referencia a la no discriminación en materia laboral, lo que no ocurre en las municipalidades provinciales.</p>	<p>trabajadores de limpieza se diferencian entre sus propios compañeros que gozan de un contrato indeterminado.</p>	<p>ente el derecho fundamental a la igualdad entre trabajadores.</p>	<p>derecho a la igualdad entre trabajadores.</p>	<p>trabajadores.</p>	<p>en el derecho constitucional.</p>	<p>mejores condiciones laborales.</p>	<p>ental y con los contratos de locación de servicios se vulnera totalmente este derecho fundamental.</p>	<p>tipo de contratos.</p>	<p>s y los contratos administrativos de servicios, con los trabajadores de limpieza y ahí claramente se ve una desigualdad.</p>	<p>los trabajadores.</p>	<p>alidad con los trabajadores.</p>	<p>que existen trabajadores de limpieza a con régimen permanente en la institución y tener a otros bajo el régimen de locación afecta la igualdad.</p>	<p>n con lo que dice en la OIT en donde figura que toda remuneración debe ser conforme al trabajo prestado.</p>	<p>deficiencia en la administración empresarial.</p>
<p>REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA SEXTA INTERROGANTE</p>	<p>En relación con la sexta pregunta, encontramos a Vidales, Peñaloza, Mamani, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahua, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022), quienes consideran que, a pesar de que el Tribunal Constitucional reconoce el respeto hacia el derecho a la igualdad entre trabajadores del mismo sector, aquello no se respeta, de manera específica, con los contratos de locación de servicios. Este derecho ha sido reconocido también de una manera internacional, por la OIT, pero ello no supone un respeto de parte de este tipo de contratos. En otra línea, Choquejahua (2022) estima que la municipalidad, como una entidad del Estado, debe ser aquel que debe brindar garantías para que este derecho venga a ser respetado, proponiendo una solución antes que una opinión propiamente.</p>															

	<p>7.- ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?</p>	<p>Los tratados internacionales protegen al trabajador ante una discriminación, pues establece un derecho a la igualdad entre trabajadores que realizan las mismas tareas.</p>	<p>Trabajo pleno, remuneración justa, igualdad en una actividad a desempeñar por parte de todos los trabajadores del sector.</p>	<p>La OIT regula la no discriminación entre trabajadores y muchas normas internacionales incluyen disposiciones sobre la igualdad laboral.</p>	<p>Los contratos de locación de servicios que suscribe la municipalidad con los trabajadores de limpieza, contraviene con los pactos internacionales de los que el Perú es parte.</p>	<p>El principio de igualdad y no discriminación de trabajadores en el marco del derecho internacional que debe tomar en cuenta la Municipalidad.</p>	<p>Todos los trabajadores merecen un trato justo en su remuneración, así como en los deberes del trabajador.</p>	<p>Mientras existan este tipo de contratos existirá desigualdad laboral.</p>	<p>Las normas de la OIT sobre la igualdad entre trabajadores son claras, son cimientos que deberían aplicar la municipalidad.</p>	<p>La OIT ha proclamado una clara igualdad que debe haber entre trabajadores del mismo sector.</p>	<p>La municipalidad vulnera derechos fundamentales amparados por acuerdos internacionales a igualdad entre trabajadores.</p>	<p>Los tratados internacionales señalan claramente que debe haber igualdad entre trabajadores del mismo sector.</p>	<p>Principio de equidad que debe aplicarse a todos los trabajadores de la municipalidad.</p>	<p>La OIT ha proclamado el derecho a la igualdad de los trabajadores, cosa que con este accionar de diversas entidades públicas no se respeta.</p>	<p>Las municipalidades no cumplen con lo que indica la Constitución Política del Perú, vulnerando el principio de la igualdad entre trabajadores a través de estos contratos de locación de servicios.</p>	<p>Crear una brecha entre ambos grupos de trabajadores que generen la desigualdad marcada.</p>
--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	--	--

	<p>REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA SÉPTIMA INTERROGANTE.</p>	<p>Con relación a la séptima interrogante, encontramos que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahua, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahua, Flores, Mamani & Cornejo (2022) consideran que, de manera internacional, la figura de la igualdad entre trabajadores del mismo sector viene a ser relevante, a la vez que se encuentra en vinculación con diferentes figuras más, como el trabajo pleno o la remuneración justa que debe presentarse. Ante ello, sin embargo, surgen los contratos de locación de servicios, los cuales no ayudan a que este derecho laboral se desarrolle. Por otra parte, encontramos a Choque (2022), quien manifiesta que las municipalidades no cumplen con lo dispuesto por la Constitución Política del Perú, centrándose más en un ambiente nacional que internacional. No obstante, también refiere que los contratos de locación de servicios no aportan para la satisfacción de la igualdad de trabajadores.</p>													
	<p>8.- ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?</p>	<p>El Estado reconoce el derecho de estabilidad laboral, el trabajador solo puede ser despedido o por causa ajena, señalada en la ley debidamente comprobada. La municipalidad no reconoce</p>	<p>Los contratos de locación de servicios impiden una estabilidad laboral para que puedan despedir al trabajador cuando lo crean conveniente.</p>	<p>Los contratos de locación de servicios que suscribe la municipalidad con los trabajadores de limpieza afectan gravemente el derecho fundamental a la estabilidad laboral.</p>	<p>Estabilidad laboral es un derecho constitucional, derecho que se vulnera con contratos de locación de servicios.</p>	<p>El contrato de locación de servicio no genera estabilidad laboral para los trabajadores de limpieza pública y contraviene a sus derechos fundamentales</p>	<p>En el marco constitucional todos los trabajadores que tienen una permanencia conforme a las normas tienen también el derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>El empleador extrae el contrato de sus trabajadores cuando ostina conveniente esta conlleva a irregularidades laborales.</p>	<p>La estabilidad laboral es un derecho fundamental de eficacia inmediata, la municipalidad vulnera este derecho al suscribir los contratos de locación de servicios con los</p>	<p>Con los contratos de locación de servicios la municipalidad vulnera varios derechos fundamentales a los trabajadores de limpieza.</p>	<p>El Perú es uno de los países con mayor índice de inestabilidad laboral, más aún si las municipalidades siguen suscribiendo este tipo de contratos.</p>	<p>Derecho fundamental de eficacia inmediata a la estabilidad laboral, que debería ser reconocido por la municipalidad provincial de El Collao-llave.</p>	<p>Los contratos de locación de servicios son una clara muestra de una inestabilidad laboral que existe en el Perú y las municipalidades</p>	<p>Con un contrato de locación de servicios un empleador puede prescindir cuando desee del trabajador.</p>	<p>El derecho internacional, como vemos la Organización Internacional de Trabajo, indica que todos los trabajadores deben ser tratados igualmente sin discriminación</p>

	este derecho.								trabajadores de limpieza							de la labor que cumple n.	
REDACCION DE LA DESCRIPCION DE RESULTADOS DE LA OCTAVA ENTREVISTA	<p>En referencia con nuestra octava pregunta, tenemos que todos los entrevistados, de manera unánime, sostienen una misma postura. Es decir, que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Mestos, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) manifiestan que la estabilidad laboral viene a ser una figura importante dentro de los derechos laborales, pero que, sin embargo, esta se encuentra perjudicada por la figura de los contratos de locación de servicios. La estabilidad laboral, como refieren, supone que la persona trabajadora solamente podrá ser despedida por una causa ajena, pero ello no se manifiesta con este tipo de contratos, puesto que las municipalidades se aprovechan, al tener a disposición suya al trabajador, a quien pueden despedir en cualquier momento sin alguna justificación.</p>																
9.- ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al	La convención Interamericana de Derechos Humanos en su artículo 26 regula el principio de progresividad, la estabilidad laboral aborda un sentido de inviolabili	Somos unos de los países con mayor informalidad laboral pese a los intentos internacionales reguladores.	Los pactos internacionales garantizan el derecho a la estabilidad laboral, evidente este tipo de contrato cumple con los pactos internacionales.	La OIT regula los temas laborales en el mundo, así como el convenio 158 - como en toda ley hay vacíos que afectan directamente a los trabajadores.	Los organismos internacionales regulan la estabilidad laboral, y las municipalidades con este tipo de contrato aumentan la tasa de informalidad.	El derecho laboral es un derecho internacional y por ende los trabajadores por contrato de locación de servicios tienen el derecho a la estabilidad laboral.	Estos contratos desnaturalizan los derechos de un trabajador, así por consecuencia la estabilidad laboral que es un derecho	Los Pactos Internacionales de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales señalan que los trabajadores deben gozar de una estabilidad	La municipalidad debería realizar contratos adecuados para los trabajadores, así como la señala la OIT.	Los contratos de locación generan informalidad.	Los trabajadores que realizan limpieza pública están expuestos a múltiples peligros, debería contar con una adecuada estabilidad laboral, así	La estabilidad laboral se ve afectada con la informalidad de los contratos no adecuados que suscribe la municipalidad.	Sí afecta, porque el Perú es uno de los países con mayor inestabilidad laboral de la región.	Con respecto a ello las municipalidades de la región de Puno, y en principal la provincia de El Collao, al suscribir los contratos de locación	Se puede deducir una transgresión jurídica que afecta al trabajador de limpieza.		

	derecho a la estabilidad laboral?	dad de despido sin causa justa, los contratos de locación vulneran todos estos derechos							laboral, y este tipo de contrato genera un problema social.			como lo señala la OIT.			de servicios, vulneran el principio de legalidad y generan una inestabilidad laboral.	
	REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA NOVENA INTERROGANTE	En relación con nuestra penúltima interrogante, encontramos que Vidales, Peñalosa, Mamani, Choquejahuá, Chicalla, Vilca, Encinas, Ticona, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) refieren que la estabilidad laboral, en el ámbito internacional, se relaciona con el principio de progresividad. Sin embargo, en la realidad la situación se complica, puesto que se presenta demasiada informalidad, hasta el punto de que el Perú se convirtió en uno de los países con mayor tasa de informalidad en el mundo. De esa manera, no se asegura la estabilidad laboral, a pesar de que, de manera internacional, se encuentre en diversos pactos y convenciones. Por su parte, Mestros (2022) considera que la municipalidad debería efectuar contratos adecuados para respetar la estabilidad laboral, generando así una propuesta. En otra línea, Flores (2022) refiere que los contratos de locación de servicios generan informalidad, no respondiendo de esa manera la pregunta.														
Objetivo específico 2: Analizar el contrato de locación de servicios.	10.- ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación de servicios desde	La figura de locación de servicio únicamente reconoce el pago de honorarios por el servicio	Incumplimiento de normas legales utilizadas para conveniencia de un sector.	El problema principal es que este tipo de contratos no benefician al trabajador, y la	Los contratos de locación de servicios son utilizados como máscaras para puestos	El artículo 1764 del Código Civil señala las características de un contrato de	No toman en cuenta algunas normas legales, cada institución ve sus conveniencias.	Desventaja entre trabajadores, ventaja para los empleadores	El problema es complejo y muy polémico, puesto que la administración pública no toma	Los trabajadores de limpieza realizan trabajos permanentes, marcan asistencia, tienen uniformes, pero	Trabajadores marcan asistencia, utilizan para puestos permanentes y no tienen seguro	La administración pública hace mal uso de este tipo de contrato que fue creado para trabajos	Los trabajadores de limpieza pública en la municipalidad de llave realizan trabajos de riesgo y	El problema es que no existe una regulación especial para este tipo de contrat	La organización internacional del Trabajo indica que se debe realizar con contrato	La negociación de tener un trabajo que le garantice al trabajador de limpieza a una

<p>una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?</p>	<p>pactado, así como lo indica en el Código Civil.</p>		<p>municipalidad busca disminuir sus costos laborales.</p>	<p>permanentes y así no pagar beneficios laborales, y este tipo de contrato es amparado por el Código Civil peruano.</p>	<p>locación de servicio contrario a lo que la municipalidad exige a los trabajadores de limpieza.</p>			<p>en cuenta las normas legales y menos lo que menciona en el Código Civil con respecto a los contratos laborales.</p>	<p>no se les reconoce como tal.</p>	<p>complementario de trabajo.</p>	<p>temporales y específicos.</p>	<p>el contrato de locación de servicios vulnera el derecho a la salud y demás.</p>	<p>o que desarrolle las disposiciones del Código Civil.</p>	<p>adecuado respetando la estabilidad laboral de los trabajadores, pero las municipalidades alegan que los puestos de los trabajadores de limpieza son temporales.</p>	<p>situación digna.</p>
<p>REDACCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA DECIMA INTERROGANTE.</p>	<p>En relación, con nuestra última interrogante, encontramos que Vidales, Peñaloza, Mamani, Choquejahuá, Vilca, Encinas, Ticona, Mestros, Flores, Choquejahuá, Flores, Mamani, Choque & Cornejo (2022) consideran que los problemas en torno a los contratos de locación de servicio se encuentran referidos a la falta de un pago constante, solamente constituyéndose por honorarios. Asimismo, se incumplen diferentes normativas con la finalidad de que solamente una de las partes se vea beneficiada, no generando los beneficios correspondientes. Por otra parte, Chicalla (2022) no responde a la pregunta, solamente refiriendo el artículo 1764 del Código Civil, el cual señala las características que debe cumplir todo contrato de locación de servicios, el cual vendría a ser incumplido por parte de la municipalidad respectiva.</p>														

Anexo 5. Entrevistas realizadas

Anexo. Modelo de Instrumento de recolección de datos – Guía de análisis de entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- llave, 2021"

Entrevistado(a): Adrián E. Vidales Villalva

Cargo/Grado/Profesión: Abogado

Ocupación: Abogado en estudios jurídicos

Institución: Estudios Jurídicos

Años de experiencia: 5 años

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?

Por una parte la manipulación con este tipo de contratos, egade responsabilidades y la otra, los trabajadores falta de conocimiento de sus derechos laborales.

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

- Condiciones laborales inaceptables
- La remuneración que reciben no alcanza a cubrir la canasta básica familiar

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Colao- Ilave, 2021

Entrevistado(a): Y.I. 1 q.

Cargo/Grado/Profesión: 1. Q. '?

Ocupación: 1. Q. 9.

Institución: 1. Q. 9.

Años de experiencia: J. 4. P. -2.

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?

72 fl. t. 4! l. t. 1/ c' 1 q. 1. f. k. 4. s. j. C. 11 P. 1. k. 1. r. (11) ..
/?. t. s. l. 1. 1. 1? í. " V U J. V No V. F. 11. 7. rlt J. s. 1. () ..
CONTINUA en el

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

POR NO CONTAR CON UNA ACTIVIDAD LABORAL
? 1' 4 N : v °, r ..
IRRESPECTAR AL TRABAJADOR

3. ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Huve El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

.....

4. ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

.....

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

.....

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

.....

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

.....

SE DIFERENCIAN ENTRE SUS PROPIOS COMPAÑEROS QUE
GOCAN DE UN CONTRATO INDETERMINADO

8. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

...T? l/ .19... J?4;VQ... J?8 J1YH?;i.<19.i ...:fl. T"/...-----Y (-. 1\7...
...P>L. ff.1!A... S I. 11!9!/P.A ... P<?..rtf.fj;1//qa.../24?..F.../?.e...
...T.C/0.9 ...49.r.....(??) O..K!P/!...-!:

9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

...I !:f.....G?Y.T.?Za (U:L.oc óC(R ...P.-f:.....-?!'XKr.ó. a./.....1!"f.4.lt.'.....
... /INAI :F.T.4.# !. IHJP..... M 4' !:!' f...../? /?.t?+ --- f.-f.'f. « ...J?:-qf!P.R
...A. ...T.t!.,J/J1YJP.M :..... i.<1-Y.P.Q. • I ;;.. {f?ff4.01.... é..!:-'?'! : :ff. :!"s.....

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

... §. 0.f.10.L ...<! .<!!f.'{, ?.....(L_-;-:f..... 1/2<?N.....ff!f!)l_pJJ. ... <N. :?'Q:f' !:-
... -L-/2ij L? ,... .LA? " ?> f?.q...k... P.-!f.-l/?"<:-•. (.?"!2.'ff?/! . !x!){ 1.
...../;,""?L.l.1-1)p_qi'?:_

llave...1.9...de .N , I r.!.Qt,L . de 2022.

<p>• A& " " " " . <small>CLMML T/CONA</small> <small>:O.BO G A D 1)</small> CAP. 72 ,;:í</p>	
<p>SELLO</p>	<p>FIRMA</p>



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: «derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Caso - Ilave, 2021»

Entrevistado(a): ...S: ?i !: f. A !? . ':\ N. f. l. l. l.

Cargo/Grado/Profesión... A. . P: <f: ?

Ocupación... A. b. R. J. <l. d. ?

Institución : f .. . 9 ll: " " (cf. 9-

Años de experiencia: J. . . 0i. @ . 4

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

.. N. 0. . . \ . s. J .. . J. q. . . C0: . Y0. ' . . . : Y S j < l \ . 9. . . . : r. ' : l ,
.. Co \ d x < l t Q. . . . : 0 : f . . l X l 9. 19. \$. ; ; ; ; : l ? c . J l : ! 0 { : l ? ! ' ! ' \ . \
.. d f 4 : l 1 / 2 1 9 J J l l W ? n . u + : l . - i i ' \ \) 0 t t « { r c j . R l . r } 0
.. . . . : < < < l . { : k i M , . . l 1 Q (J , m p (r , (r ({ (l , \ 5 M < H < x " > .

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

.. . . . p 0 : ! { ' : J r . l \ . h. p . l 4 2 9 . 1 / 2 :
.. . . . : \ . . . : l r ! . l . k < . r l c j 9 r r i \ r :
.. . . . : P ! ? t t) ! ! \ . O r \ , d f r i i n 0 . l l O " :
.. . . . : N 9 . C o l E k : f o : ! ' ' f ' ' b ! : \ E - 0 s c , r J \

6 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad con los trabajadores?

...1 q... P... 101\ r'... j0.r. '1... \... \...
...0... e, ... \A!... Qv cl... 1. 17... J... l,r...
...d- ... /n... h... Ce: mph ... (<... ?... pn .k...
... \, *1 (11(1<' c11(f ...


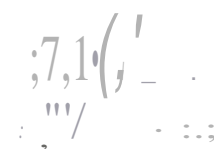
9 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

l\?... (c... "1... \ Jqc" ... r .!C ?!>...] : ...?<...:cnl,"
...lP .lP... u (f'l... e - ...?i-J .l:f. J!d F ...rL .lfl'y .
cft_qc,ktt j) <l.l.l.in ... (\ ... c.l l" <h ...:0 •l(Cl y, IQ...:ii-1...
o \C) - l/r * \l(t{l r' , l... r l... ..

10 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

...1 q... P... 101\ r'... j0.r. '1... \... \...
...0... e, ... \A!... Qv cl... 1. 17... J... l,r...
...d- ... /n... h... Ce: mph ... (<... ?... pn .k...
... \, *1 (11(1<' c11(f ...

e... de ... de 2022.

	
SELLO	FIRMA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO : "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Callao-llave, 2021"

Entrevistado(a):
Cargo/Grado/Profesión:
Ocupación:
Institución:
Años de experiencia:

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

.....

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

.....

0 ¿ Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afecten desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad con los trabajadoras?

el principio de igualdad y no discriminación de trabajadores, en el marco del derecho internacional, que debe tomar en cuenta la Municipalidad.

9 ¿ Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?


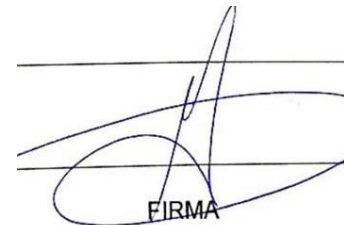
Sí, porque la Constitución garantiza el derecho a la estabilidad laboral, y los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan este derecho.

10 ¿ Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la

estabilidad laboral?

Sí, porque el derecho a la estabilidad laboral es un derecho fundamental que debe ser protegido por el Estado, y los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan este derecho.

llave, ... de ... de 2022

 <p>Sello</p>	 <p>Firma</p>
--	---

Anexo. Modelo de Instrumento de recolección de datos - Guía de análisis de entrevista

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Callao- llave, 2021"

Entrevistado(a): V: / 4: / F r. : 2: k : 7. T S,

Cargo/Grado/Profesión: Ab € 5. «,

Ocupación: A. hgs (-; J. f) Ux. t. (P: J. J. (& J. - tE)

Institución: € < iud 0 J. f: ! !. h !

Años de experiencia:) t? fa.

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

..... / r / f y. C. / f, : / C. : j. r. t. / r. j. / : 4 r. : C. < t m r. l. ... / 4, ... < , - , - Í r. ? / C. / f : ? ? ?
..... r. ru: dtt, : ? f. : r. f. / < / a. s C. < x. l. ... < . e. : ? C. o. t. /
.....
.....

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

..... todo trabajador que no cuente con una estabilidad
laboral se siente afectado en sus ganancias
diarias

r

.....?..0.71.b.....
.....0,.....
.....

8. ¿Qué opinión le merezca Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

.....Pt.A.....h,J.....j/e.....
.....
.....

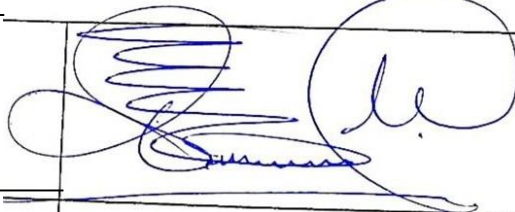
9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

.....t!.....bh.....h 1:jp,t=f".....
.....g.f.i. <?/4".....Pa!! Ys?.....
.....1.a g ,1/4:fl b:.....?0:-"4 f:.....

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

.....-F.....().....:r.....k,l ,J4-; ("j-.....
.....*.....Í>P.(.....0.<J.....7.<f.....CO:2.f'<.....
.....Q/4;?r.lt:4:d...../4rll,IT:l(.....t.....ci,xJ{l.....

llave, 18 de noviembre de 2022.

<p>ffisSer'Etdrtá4'BJJ'l.'!e ASOC3AOCJ CAP.21/t</p>	
<p>SELLO</p>	<p>FIRMA</p>



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- llave, 2021"

Entrevistado(a): Y... f?.. t1_Y..... LJ:(q'!: 0: |... &< !
Cargo / Ga do / Pro fes ión: /! /?.. f!.. 6.. :P... 0
Ocupación..... Af? f!:)!!.. :&..... T.. Y?A.(l. €..! .. l.. !
Instituc ión : b.. ll: Q J; í(1.. 1/.. p
Años de experiencia / .. ? .. q : - !

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?

..... 1, ... f t'. IU..... d ?' -9:l,,T..... /4.f l ???./ / f. '-!J! &: /4. &: ! .. sS.c17.
...!'. ll. 11: /4- c.. l: ?; . &J. ... j ,,,', /4' CO. J: ;; ... (/, tk < 0 1..... ; /2/4: /
... < J117.f. ll/4 n l. O... J' : : /? P /... .. ele/..... / / 1. i; j, ft (l. c.....
... / . r. ü. J11 . o. . '

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

..... 4 Y. t: (?.. ll(?.. 1 / fl. ((i(l; ... d&..... /t: /... frA byt: v: /4 (Cl. J... Jt! 0. 7-... fíf wZD
... ! a SO..... llf. 'k..... no..... \$e. /4/ r. D? fY?: / 9 1. l.....) qr / t? ll . ll. /4J
... c. f..... μ : ú. l. r; j Q; ... h l. d.; A v/? 9ut? e, r4 . u, m. P; e. 11.....
... / t l. in. c/4, wi. lo t..... j tllf /1..... é... 0. cf. J). 7..... J. y.,...

3 ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública en el presente caso teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilaya El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

El problema es complejo y muy polémico, puesto que la administración pública no toma en cuenta los normas legales y menos lo que menciona en el código Civil con respecto a los contratos laborales.

4 ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

El problema es complejo y muy polémico, puesto que la administración pública no toma en cuenta los normas legales y menos lo que menciona en el código Civil con respecto a los contratos laborales.

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

En el primer párrafo del artículo 24° de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente... y en un contrato de locación no cumple ni con el mínimo.

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

*Q Y (q + - 0. r2! ... P, Y P; ... Dy j! \, ; - ; S; - t - : . - _ J
.. d l. f s! J9. ... N. - f Mb 1 (! {c; _ . (0. = 1/2? J. 4 f! ...
.. fu) ! e. f; , | qn: l. 0: . q - j l: . RL / : n. j r! 0 ... f. # ... d «. r } : ?
J! ! : ! ? _ 4 !. !) q / c l / - ff ! - i. tr !. Í ! s l. q _ R J - P (l l j e t l J ° , 1 b t*

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

*i " " J M (di " " " : Y. r. l e ' + " " " ja f ... < / t k : ... ' . l f t ...
.. , , , , J n i . b , c . y . y . R l ? " ... (, h < : : " ... (1 / 2 ... J e ' ! : . l b*



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- llave 2021"

Entrevistado(a): ... I il_j, <' - C?Sj Y.. f.:)_i .<?:.....

Cargo/Grado/Profesión . . Ab<S (g;

Ocupación '??9 /.?... i:l... <... U<lt <. Jurídico

Institución: Estudio Jurídico

Años de experiencia: ... SL ... ?.>.; :?.\$

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

... pdi'c:J, ... e."l.:/2?... il uÍ:<?r!9m.v."."v. ...
... J-:t.i;311/...f>M. Y.l.re[J/w.??l(>,v.,J;o. - | ..<a.-4-).a... -
... '!-!YV!/-:-: .. p.qr .":r.C? 17.J'i'...Om:l41?..f0.-G... Co:nv. .. CO-

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

Los trabajadores que cumplen la labor de limpieza no cuentan con una adecuada dotación de EPP y es por ello que no cumplen bien con sus funciones o su labor como trabajadores de limpieza.

3 <-Por qué cree Ud que los contratos de locación de servicios de limpieza pública en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilaya El Collao afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

...c... p t:l .

4 <¿Cuáles cree Ud que son los problemas que posee el contrato de locación de servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

...c.lrch. s... (ci:>... h 1/4>S.....

5 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

...O 1/2; t l c . o .

6 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

...c.4k Af." ú :... - qf -c- J° p l > , o •

7 ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

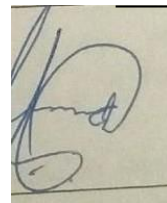
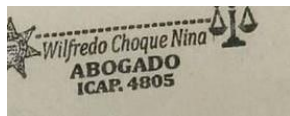
...C l , ... ú h < : 1 ... - P ° - 5 o + . v . \ . 9 f

El principio de la igualdad entre trabajadores.
a través de estos contratos de locación de servicios.

8. ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?



SELLO

FIRMA



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO ' Derecho
trab s laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los
ajadores ele hmp,eza Collao- llave. 2021.

Entrev,estado(a) FrQm(. Ror Moy'\ M0.qvty v

Cargo;Grado/Profes16n A\--05Ada

Ocupaaón Al:tpdo... Q.I). .G.iv<l\O..Juytlco.....

Inst,tuc,ón f:..s1vtl\o 1 vnd\(.Q

Mos dee xpenena a 5.MOS..j J0... .5-.....

1 ¿ P or qué cr ee Ud que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre
ambas partes en los contratos de locación servicios?"

los (#t. haiJ/O1] \$ VY/C; O;J ,e... ')
uge f-0 f.....c2.S... (JJp.PJd n! J....) &JH?..<(_d?)...Ca -lgò..C111
Jea U.. P,(IJ(v.l.o.AJ6 .Y..{J..O(Il vlo.Jl:1Q...SierJ.o.. ...rc:xJ(tc..)'e(Qy b
U.% /r?.5-t.;./ .CJP.I...fl:\$ /??:(14.i.....Q ...fP. Jp po.- le.. 'o,ev clonJ
b re:11J lú.,i (.Ch) Ac.l-úJ .

2 ¿Cu ále s son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio
por pa rte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de
servicios ?

...v f1/.Jr t;/r, buff 'J, J lnci/r;,b/kcfr;,f Jc.þo,cJ
¿10 a,uL,;fo dJ ...cm:i Ivrf. (d):1 ki o.....! ...m. o(X a4.d
..fn./o; ;. ck. Joc acc.f"> ..ar....J.ef>.v.1c(2:);.....

3. ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, teniendo en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilaya, afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

El problema es que no existe una regulación especial para este tipo de contratos que desarrolle las disposiciones del Código Civil.

4. ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación de servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

El problema es que no existe una regulación especial para este tipo de contratos que desarrolle las disposiciones del Código Civil.

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

Se afecta el derecho a la remuneración justa por cuanto en el contrato de locación de servicios no se observa la categoría del trabajador, por tanto no se puede determinar si percibe lo que le corresponde.

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

Se afecta el derecho a la remuneración justa por cuanto en el contrato de locación de servicios no se observa la categoría del trabajador, por tanto no se puede determinar si percibe lo que le corresponde.

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

Se afecta el derecho a la igualdad entre los trabajadores por cuanto en el contrato de locación de servicios no se observa la categoría del trabajador, por tanto no se puede determinar si percibe lo que le corresponde.

Con regimen permanente en la institución y tener a otros bajo el regimen de locacion afecta la igualdad.

8. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

La OIT ha proclamado el derecho a la igualdad de los trabajadores, cosa que con este actuar de diversas entidades publicas no se respeta.


9. ¿Qué opinión le merece a Ud que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

Con un contrato de locacion de Servicios un empleador puede prescindir cuando desee del trabajador.

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

Si afecta porque el Perú es uno de los países con mayor inestabilidad laboral de la región.

Ilave, 08 de Noviembre de 2022.

r <u>PAANK ROGERMAMANI MAQUÉM.</u> ABOGADO ICAT. 02779	
SELLO	FIRMA



TirvLo · no
 recno, labQre, es que &e vulnera,, s& conlrltlos ói loc:ioOO de Mr, nooi O. DI
 de Cc:l&lo--... 2021

evistado(a)
 #t, o,(1) - h^{on} ol^{te}

ipación Abogado en estudio

In.sUtución Julio Jordito

At\!sde exper,oncln rh101

1 ¿Por que a11eUa nu e11i,li,UN .iecu,;,dar dQ\nda&te<hOS, ..leber.sarC"e
 amtlifHi:ane,, enJotc:o41iUlii et 14xac:11Cfl,-wc011.,
 i:>e(fo(o,.,,.1,doJ
 1. ""!(, \

2 c.Cl.JIWNson, _razones Por1alQ.111dl.rante Il 2021 H bliridb at edlIO.J.-Jo sen,,eio
 por porte de lOI 1'11bojadore1 oe _ IUICTlboenIn el conualDelelocacble<
 H'11011111

por... la f<>"1"?????11t
 aboml... 0, \ i,.,j 1.: lu: jor

8. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

La igualdad de trato y de condiciones de trabajo entre los trabajadores de limpieza y los trabajadores de otros sectores de actividad, en el ámbito de la igualdad de trato y de condiciones de trabajo, es un principio fundamental del derecho del trabajo.

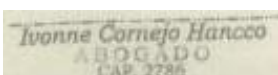

9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad de trato y de condiciones de trabajo?

Desde un enfoque constitucional, el derecho a la igualdad de trato y de condiciones de trabajo es un principio fundamental del ordenamiento jurídico, que debe ser respetado por todos los poderes del Estado.

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional el derecho a la igualdad de trato y de condiciones de trabajo?

Desde un enfoque jurídico internacional, el derecho a la igualdad de trato y de condiciones de trabajo es un principio fundamental del derecho del trabajo, que debe ser respetado por todos los Estados.

llave.e.f.da.0001(0000)de 2022

	
<p style="text-align: center;">sALO</p>	<p style="text-align: center;">FIRMA</p>

r

3. ¿Por qué cree Ud. que los presentecaso tere d o con ratos de locación de servicios de naturaleza pública, en El Callao afectan los d h en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ila- erec os laborales de los trabajadores de limpieza?

...- ...C<?J.. 'f- '1
.....\ f.. : '01..
.....\ f.. ; S:
.....

4. ¿Cuál es cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

...-1-;it j!'4. 1.<:s... d?....t h!!Pi:'1.....\ {!1,h '1.5°>...
... .. = , ; ; ; <1/2 f | J - 1

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

.....5) _ :Q \,?'?2.....: " - <'0. '2:!!- - (-(- 4 '?.f---...
..... 1/2.'3 9;?;f.....:\J...h " :!e1/4.....\tr:l.)> -JQ...f -

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho de la remuneración justa?

...LQ. °2. : 'W...:1/2..... .. : 9\ --:; -- .W.. : ... J. ...
... :M.Y...p0-...:J: r f.:0!>..... r 1/2 : R 1/2.../ -L mp l. a
...C.QMyc \. :! - -> r 1/2. > |||| 0. - :d :!>...
...dPJ..., 0. ...2:2...f,

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

... \.9:r.R.....: ?.'3:'\W.r t.....yJ J J!!.....:et.:.....
...J. ...J .. \,L. 'X1/2. J ..7...<0. . ---,h p.P..... - -:Co.¼ !" ?

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TITULO: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de prestación de servicios de los trabajadores de limpieza Callao- Ilave, 2021"

Entrevistado(a) (f) . T.D.fs...€.,.....F.?.9. §.ff. . . !.....

Cargo/Grado/Profesión:.....A. 9.G. .P.'9-.....

Ocupación:A.G.Q... ..0.0(\:r.i. ..t:l.N.T.!?).....

Institución:!?.T.'-:1..P!9.....:S . . .á.9..!<.,C?.....

Años de experiencia:1:.....a.§:

- 1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación servicios?

Porque hay confusión puesto que los contratos de locación son de naturaleza temporal, contrario a lo que requiere el servicio de limpieza pública que es de naturaleza permanente.

- 2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

... ,t.4. f.P,4
...1.. ... b f.-y... b
..... k<.W..-fk..... q..... p4
.....,§.1/,i:,t?.. ..JJ.m.

k ... *u: d* ... 1, ... *ay a r/* ... V
 ... 0 ...

8. ¿Qué opinión le merece Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los
 trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la
 estabilidad laboral en que el índice internacional derecho a la
 en los trabajadores?

...Lft ... V ...
 ...
 ...
 ...

9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los
 trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la
 estabilidad laboral?

...l ... p. ... *Jv: ...f μ*
 ...
 ...
 ...

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los
 trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la
 estabilidad laboral?

Los contratos de locación generan informalidad
 ...
 ...

llave, 22 de Noviembre de 2022.

<p>SELLO</p>	<p>FIRMA</p>



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Colloca- llave, 2021"

Entrevistado(a): Edoardo V. P. Sosa

Cargo / Grado / Profesión: Docente

Ocupación: Docente

Institución: Universidad César Vallejo

Años de experiencia: 10

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

Porque la ley no protege a los trabajadores de limpieza, solo a los que tienen un contrato de trabajo. En el contrato de locación de servicios, el trabajador no tiene derechos laborales, solo se le paga un salario y se le da un horario de trabajo. Además, el trabajador no tiene acceso a los beneficios sociales, como el seguro de salud y el seguro de vida. Esto hace que los trabajadores de limpieza estén en una situación de vulnerabilidad y no puedan defender sus derechos.

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

Las razones son varias. Primero, los trabajadores de limpieza no tienen un contrato de trabajo, por lo que no están protegidos por la ley. Segundo, los empleadores no brindan un salario adecuado y no pagan los beneficios sociales. Tercero, los trabajadores de limpieza no tienen acceso a los servicios básicos, como el agua y la electricidad. Cuarto, los trabajadores de limpieza no tienen un horario de trabajo adecuado y no tienen días de descanso. Todo esto hace que los trabajadores de limpieza estén en una situación de vulnerabilidad y no puedan defender sus derechos.

.....
.....

B. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

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

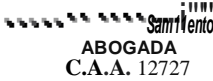
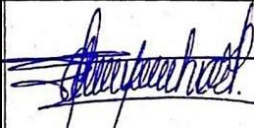
9. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la estabilidad laboral?

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

10. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la estabilidad laboral?

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

llave, 08 de Noviembre de 2022.

	
SELLO	FIRMA

Anexo. Modelo de Instrumento

de recolección de datos - Guía de análisis de entrevista

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Derechos laborales de los trabajadores de limpieza. Callao- Ilay, e 2021"

Entrevistado(a): [Handwritten name]

Cargo/Grado/Profesión: [Handwritten: ASESORADO]

Ocupación: [Handwritten: Obrero]

Institución: [Handwritten: S. de A. de Ilay]

Años de experiencia: [Handwritten: 4 años]

1. ¿Por qué cree Ud. que no existe una adecuada regulación de derechos y deberes entre ambas partes en los contratos de locación de servicios?

[Handwritten response to question 1]

2. ¿Cuáles son las razones por las que durante el 2021 no se brindó un adecuado servicio por parte de los trabajadores de limpieza que suscribieron el contrato de locación de servicios?

[Handwritten response to question 2]



3. ¿Por qué cree Ud. que los contratos de locación de servicios de naturaleza pública, en el presente caso, en cuenta como parte a la Municipalidad Provincial de Ilaya afectan los derechos laborales de los trabajadores de limpieza?

... Los trabajadores de limpieza en la municipalidad de Ilaya realizan trabajos de riesgo y el contrato de locación de servicios vulnera el D.O. a la salud y demás.

4. ¿Cuáles cree Ud. que son los problemas que posee el contrato de locación de servicios desde una mirada del derecho privado a partir de su regulación en el Código Civil peruano?

- Los trabajadores de limpieza pública en la municipalidad de Ilaya realizan trabajos de riesgo y el contrato de locación de servicios vulnera el D.O. a la salud y demás.

5. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la remuneración justa?

... Sí, porque el D.O. vulnera el derecho a la remuneración justa.

6. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios por parte de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque jurídico internacional al derecho a la remuneración justa?

... No existiendo organismos que protejan a los trabajadores la municipalidad ignora todo derecho que beneficia al trabajador.

7. ¿Qué opinión le merece a Ud. que los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza afectan desde un enfoque constitucional al derecho a la igualdad entre los trabajadores?

... Sí, porque el D.O. vulnera el derecho a la igualdad.

Anexo 6. Resultados de la Guía de Análisis documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 1: Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, remuneración justa y la igualdad entre trabajadores

FUENTE DOCUMENTAL	Patlán Pérez, Juana (2017). <i>Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo</i> . Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. 2, pp. 121-133.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	En la Declaración Universal de Derechos Humanos (UNESCO, 2008) emitida en 1948 atinadamente se incluye un conjunto de derechos laborales, los cuales se perfilan como parte de los derechos humanos. De acuerdo con Canessa (2008) éstos se refieren al derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, entre otros.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	El Convenio número 100 de la OIT (1951) establece la necesidad de garantizar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor al considerar la remuneración (salario o sueldo) básica o mínima y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado al trabajador por concepto del puesto que desempeña.
CONCLUSIÓN	Al respecto, para evitar la discriminación en el ámbito laboral, la OIT (2011) establece la necesidad de implementar acciones para lograr la igualdad de género, de remuneración entre hombres y mujeres, la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, de raza y origen étnico, la protección de trabajadores migrantes, la protección de trabajadores infectados o afectados por el VIH y la igualdad de oportunidades para personas con

	discapacidad.
--	---------------

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 1: Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, remuneración justa y la igualdad entre trabajadores

FUENTE DOCUMENTAL	Cáceres Paredes, Joel (2016). <i>La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial</i> . Soluciones Laborales, 66-73.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>El contrato de trabajo, sin embargo, no se agota en estos requisitos de validez, sino que de él se desprende la institución mediante la cual se centra el análisis tutelar del Derecho del Trabajo: la relación laboral. Así, los elementos que configuran la relación laboral encontramos la prestación personal de servicios, la remuneración percibida como contrapartida de los servicios del trabajador, y la subordinación, es decir, el vínculo jurídico de sujeción que ostenta el empleador para direccionar los recursos humanos que le son puestos a disposición.</p> <p>Sin dejar de admitir la relevancia de la subordinación y la prestación personal, consideramos que la remuneración es uno de los elementos de mayor relevancia en nuestro Ordenamiento Jurídico, por cuanto la misma puede ser concebida como un derecho fundamental y, de esta manera, asignarle un contenido de actuación concreta desde la construcción de su contenido (esencial y no esencial).</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Tomando en cuenta ello, y acorde con la línea descriptiva del presente trabajo, no es nuestra intención incorporar una definición adicional a las diversas posturas que se tienen sobre la remuneración. Lo importante, consideramos nosotros, es la identificación de los caracteres que se toman en cuenta para su conceptualización. Así, para el análisis de la remuneración como derecho fundamental es importante identificar su carácter retributivo y el carácter de sustento acorde con la función social que cumple, conforme lo señalado en el punto ulterior.

CONCLUSIÓN	La consideración “alimentaria” de la remuneración obtiene una gran relevancia, en tanto gran parte de la población económicamente activa de un país está constituida por trabajadores que se valen de una remuneración para la materialización de la mejora en la calidad material de vida y la de su familia
-------------------	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 1: Explicar los derechos laborales: estabilidad laboral, remuneración justa y la igualdad entre trabajadores

FUENTE DOCUMENTAL	Cercado Chuquilin, Manuel Enrique (2021). <i>Inadecuada aplicación de los beneficios laborales en el derecho a la remuneración</i> [Tesis para optar Grado de Bachiller, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Siendo ello así, el pago de una remuneración mínima vital no debería de confundirse con los pagos adicionales que reciba el empleado o trabajador por los Pactos Colectivos, pues se diferencia del cálculo por concepto remunerativo, estos pagos adicionales por ejemplo hacen referencia a refrigerios, movilidad, etc., que no corresponden directamente a la contraprestación por el servicio prestado. Pero a pesar de ello, existen empleadores que consideran a la remuneración mínima vital como el pago del trabajo brindado por el empleado, más los pagos de sus beneficios por Pactos Colectivos, es decir brinda un pago por ejemplo de 595 soles como remuneración mínima vital, más los pagos de sus pactos colectivos llegando al monto 930 soles, lo cual bajo el imperio de las normas laborales esto es una grave vulneración a los derechos del trabajador como también una inobservancia a las disposiciones laborales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	La remuneración mínima vital se encuentra regulado en el artículo 3 de la Resolución Ministerial N 091-92-TR, la misma que indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima; en el caso de trabajar menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional a la remuneración mínima. A su vez, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.
CONCLUSIÓN	Toda persona tiene derecho al trabajo y a recibir una remuneración oportuna, equitativa y suficiente para cubrir necesidades básicas como alimentación, vestido, educación, etc.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 2: Analizar el contrato de locación de servicios

FUENTE DOCUMENTAL	Quispe Guzmán, Virgilio (2021). <i>Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019</i> [Tesis para optar Titulación, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Debido a las diversas situaciones laborales, las empresas enmarcan la relación laboral con sus trabajadores dentro de los lineamientos de un contrato de locación de servicios, omitiendo así una serie de responsabilidades para con su trabajador; atentando contra lo normado en los estatutos legales laborales del país. Tal como lo expone (Vilela, 2010) se debe tener en cuenta al momento de precisar una contratación de labores, se deberá suscribir un contrato de trabajo que permita al trabajador adecuarse a las características del mismo, como son la prestación personal de servicios, la remuneración que debe percibir, incluidos sus beneficios y la subordinación ante el contratante.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Tal como se indica en el artículo 1764 se precisa que el contrato de locación de servicios se celebra entre el locador y el comitente, la prestación a cargo de cada una de ellas (la prestación de servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado que debe hacer el locador y la retribución que debe dar el comitente) y el carácter autónomo de este tipo de contratos.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Los resultados evidenciaron que los trabajadores mantienen una relación laboral de subordinación, con horarios establecidos y tiempos indefinidos al renovarse constantemente el contrato de locación.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 2: Analizar el contrato de locación de servicios

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Cerca Garnique, Sara Consuelo & Luyo Angüelles, Andrés Abdón (2021). <i>Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020</i> [Tesis para optar Grado de Titulación, Universidad César Vallejo].</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Nuestra tesis emerge con una problemática nacional por el uso excesivo del contrato de locación de servicios que emplean las entidades públicas. se ve afectado a través de la simulación que contrae este contrato, que aqueja a los locadores, siendo quienes en principio prestan servicios independientes, por lo que se ve reflejado ante los hechos reales la participación de la subordinación</p>

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Para poder llegar a una desnaturalización de contrato de locación de servicio es importante mencionar que debe haber una simulación de dicho contrato por parte del empleador, donde esté involucrada la subordinación, por lo que el locador acudiría al denominado principio de primacía de la realidad en donde los hechos prevalecen más que los documentos presentados por el empleado.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Para poder llegar a una desnaturalización de contrato de locación de servicio es importante mencionar que debe haber una simulación de dicho contrato por parte del empleador</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 2: Analizar el contrato de locación de servicios

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Carrasco Contreras, María Ana (2020). <i>Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la gerencia sub regional de Cutervo, año 2018</i> [Tesis para optar Grado de Titulación, Universidad Señor de Sipán].</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>En la actualidad, nuestro país adopta una serie de regímenes laborales dentro de los cuales se da paso a distintos tipos de contratos, (denominados contratos civiles) que celebran las entidades del sector privado y público. Esto con el fin de contratar personal para realizar distintas labores dentro de un determinado centro de trabajo, pero esto no siempre funciona como debe ser, ya que los empleadores celebran contratos de naturaleza civil, con la intención de encubrir la verdadera relación de trabajo dependiente y evitar el pago de beneficios laborales que según Ley les corresponde.</p>

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Debe tenerse en cuenta que el contrato de locación corresponde a una prestación independiente, sin estar sujeto a un horario de trabajo en la entidad contratante por lo tanto no existe subordinación y no genera beneficios laborales, existiendo una relación de derecho civil; sin embargo; en el contrato laboral se presta el servicio bajo una dependencia, de manera personal y a cambio recibe una remuneración mensual.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En nuestro ordenamiento jurídico los Contratos de locación de servicios se encuentran comprendidos en el artículo 1764º del Código Civil; el mismo que se suscribe con el fin de prestar servicios, en este contrato, el locador se encuentra con obligación de brindar servicios materiales o intelectuales, sin tener un jefe inmediato.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 3: Verificar la existencia de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Rivas Lombardi, Abraham Alex (2021). <i>A la búsqueda de una mejor alternativa para la prestación del servicio de limpieza pública: la disyuntiva entre las asociaciones públicas privadas y los contratos regulados por la Ley de Contrataciones del Estado</i> [Tesis para optar Grado de Magíster, Universidad de Lima].</p>
------------------------------	--

<p>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>En el Perú la responsabilidad de la gestión y prestación de los servicios públicos se atribuyeron históricamente al gobierno nacional, con la excepción de aquellos que por su connotación urbana y local fueron asignados a las municipalidades prácticamente desde la época colonial. Tal el caso de la limpieza pública, el riego, los mercados y el abastecimiento, los cementerios, entre otros, a cargo de los Cabildos y luego por las municipalidades, como describen Santa María Calderón y Mállap Rivera (2004, p. 26).</p> <p>Como resultado de un decurso legislativo que explicaremos enseguida, tenemos que la limpieza pública es un servicio público de responsabilidad municipal, considerado como una de las prestaciones fundamentales a cargo de los gobiernos locales y que Soria del Castillo (2012) define como “acciones de barrido y lavado de calles, locales públicos y plazas públicas, así como de recolección, transporte, descarga y disposición final de los residuos sólidos”</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Empero, la importancia de la prestación del servicio de limpieza pública no estriba en que posea un marco jurídico sólido, lo que se ha logrado conseguir tras muchos años, sino en que este servicio constituye una actividad fundamental para la vida en sociedad, para la armónica residencia en zonas urbanas, por sus connotaciones psicosociales y ambientales. Tanto así que el destino electoral o político de un alcalde depende grandemente de su éxito en la prestación del servicio de limpieza pública.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>El servicio de limpieza pública se financia con el denominado arbitrio de limpieza pública que es una tasa cobrada por las municipalidades en ejercicio de su poder tributario y que abonan los vecinos-usuarios en contraprestación de un servicio individualizado en sus personas.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 3: Verificar la existencia de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021

<p>FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Moreno Tafurt, María del Mar (2019). <i>La prestación del servicio público de aseo en Santiago de Cali – Distrito Especial Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios</i> [Tesis para optar Grado de Magíster, Universidad de Barcelona].</p>
<p>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Al respecto, es importante señalar que el servicio público de aseo será analizado a partir de ocho (8) de los nueve (9) componentes que lo conforman (Decreto 1077, 2015). Pues mientras los componentes de recolección, transporte y transferencia de residuos sólidos, barrido y limpieza de vías y áreas públicas, corte de césped, poda de árboles, y lavado de áreas públicas son realizados por las empresas de aseo de acuerdo al marco legal vigente, el componente de aprovechamiento es realizado por los recicladores de oficio de la ciudad. Quienes se encuentran, en la actualidad, iniciando un proceso de organización y fortalecimiento para poder pasar de la informalidad a la formalidad; lo que es esencial a la hora de asegurar la correcta prestación del componente y su respectivo análisis (Santiago de Cali, 2015).</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Si bien es cierto que esta, inicialmente, debía prestar el servicio en las calles y en las zonas comunes, atender las plazas de mercado, y desarrollar la recolección y disposición final de los residuos sólidos; no fue hasta 1996 que esta se transformó en una empresa prestadora del servicio público domiciliario E.S.P encargada de realizar el barrido y la limpieza de vías y áreas públicas, la recolección domiciliaria, y el transporte y la disposición de los residuos sólidos</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Teniendo presentes los hallazgos que se han descrito a lo largo de este estudio, puede concluirse frente a la hipótesis “la Ley 1617 de 2013 ha mejorado la prestación del servicio público de aseo en la ciudad de Santiago de Cali” que aun cuando la Ley 1617 de 2013 no implica per se una mejoría en la prestación del servicio, esta sí puede ser considerada como una oportunidad que de ser bien aprovechada por los tomadores de decisiones puede generar una serie de cambios que mejorarán la prestación del servicio público de aseo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo específico 3: Verificar la existencia de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, en el periodo 2021

<p>FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Arteaga Carhuamaca, Cristian Eduardo (2021). <i>La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao</i> [Tesis para optar Grado de Titulación, Universidad Ricardo Palma].</p>
<p>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>En ese orden de ideas, se observa que la normativa bajo comentario reconoce expresamente que el personal obrero que presta servicios a las municipalidades se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, esto es, al régimen contenido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que “las labores de limpieza pública constituyen una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las Municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico”.</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>la Municipalidad Provincial del Callao ha venido realizando una mala práctica al momento de contratar a locadores de servicios para que desarrollen labores propias de un obrero, esto mediante contratos que no corresponden a las labores desarrolladas, con la finalidad de desconocer el vínculo laboral.</p>

Anexo 7. Análisis contractual

Contrato N° 1

Nombres y apellidos de las partes contractuales	Análisis general del contrato de locación de servicios	Análisis de las cláusulas más relevantes que vulneran el derecho de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> • Bernardo Quispe Mamani • Municipalidad Provincial de El Collao 	<p>Se trata de una orden de servicio que tiene como finalidad la contratación de un personal de limpieza para el terminal zonal sur. Para ello, se estipula el monto del contrato, así como la forma en que se realizará el pago, el plazo del servicio requerido, la penalidad cuando se llegue a alguna situación de incumplimiento, entre otros. En total, el monto llega a ascender hasta los 900 soles.</p>	<p>Del análisis de la orden de servicio, se puede mencionar que, de manera expresa, no se consideran los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, ello se podría deducir de la regulación que se brinda de manera implícita en el contenido del contrato. A manera de ejemplo, se tiene al monto del contrato, el cual vendría a indicar la generación del derecho a la remuneración que recibiría el trabajador.</p> <p>Sin embargo, tendría que observarse que la remuneración fijada venga a ser justa, puesto que solamente se presenta de manera genérica el monto de 900 soles, mas no se manifiesta de manera específica si las labores a realizar vendrían a justificar este pago. Teniendo en consideración que la fecha de emisión de la orden de servicio es el 2 de setiembre del año 2022, se confirma que el sueldo mínimo debe encontrarse regido por la última promulgación de la ley referida a la misma, la cual estipula como sueldo mínimo 1025 soles.</p> <p>De esta manera, la diferencia entre la suma a pagar y el sueldo mínimo establecido en el Perú sería de 125 soles. En consecuencia, no se confirmaría el aparente respeto hacia el derecho a la remuneración justa. Por ello, este derecho vendría a encontrarse vulnerado, debido a que el pago a realizar no se encuentra en conformidad con la normativa referida al sueldo mínimo establecida en el ordenamiento jurídico peruano. Asimismo, esta vulneración también traería como efecto diversas vulneraciones más. A manera de ejemplo, se puede colocar al derecho a la estabilidad laboral, la cual no podría ser garantizada si se mantiene un pago no proporcional al servicio requerido. Del mismo modo, tampoco se podría confirmar el respeto al derecho a la igualdad que debe presentarse entre los trabajadores. Esta última situación vendría a negarse cuando se compruebe la presencia de un pago diferente entre los diversos trabajadores. En otras palabras, que a un trabajador se le pague 900 soles, mientras que a otro se le pague menos o incluso el sueldo mínimo, como debería corresponder.</p> <p>En conclusión, de la orden de servicio analizada, podemos mencionar que no solamente un derecho laboral se vulnera con la misma, sino</p>

		tres. En ese sentido, se tiene al derecho a la remuneración justa, a la estabilidad laboral y a la igualdad entre los trabajadores de cualquier empresa.
--	--	--

Contrato N° 2

Nombres y apellidos de las partes contractuales	Análisis general del contrato de locación de servicios	Análisis de las cláusulas más relevantes que vulneran el derecho de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> • Edgar Franck Guevara Quispe • Municipalidad Provincial de El Collao 	<p>La orden de servicio estipula un contrato para servicio de personal como operario de limpieza pública de barrido. El tiempo en que se desarrollará el mismo será entre la madrugada y la tarde. En el documento, se establece la forma de pago, así como el monto acordado, el cual asciende hasta los 800 nuevos soles peruanos.</p>	<p>De la orden de servicio analizada, podemos extraer que no se presentan, de manera explícita, unos derechos, o también derechos vulnerados (esto es entendible, puesto que ningún contrato, así sea ilegal, establecería los derechos que se vulnerarían con su generación). No obstante, los mismos pueden ser deducidos en base a la lectura de esta, ya que los derechos de los trabajadores no siempre se encuentran recogidos de una forma expresa, sino que, muchas veces, se maquillan dentro de las consideraciones o del contenido de la relación contractual.</p> <p>Para poder tener una base, podríamos mencionar, a manera de ejemplo, el derecho a una remuneración justa. Al respecto, se tiene que el monto hacia el cual asciende el pago viene a ser 800 nuevos soles. Sin embargo, esto no vendría a estar en conformidad con lo estipulado en el Decreto Supremo 03-2022-TR, el cual establece que el sueldo mínimo vital pasaría de fijarse en 930 a 1025 soles. Es decir, que en comparación con la regulación anterior subiría 95 soles.</p> <p>Ahora bien, si tomamos en consideración el pago que se realizaría al operario de limpieza pública, se tiene que el monto fijado ni siquiera se acerca al sueldo mínimo anteriormente considerado, antes de la entrega en vigor del Decreto Supremo 03-2022-TR. En ese sentido, no solamente no estaría cumpliendo con el pago mínimo, sino que ni siquiera se acercaría, ya que la diferencia vendría a alcanzar los 225 soles.</p> <p>Por ello, se puede considerar que el derecho a la remuneración justa no vendría a encontrarse cumplido. Por otra parte, se podría establecer que la estabilidad laboral tampoco vendría a confirmarse, ya que, al no contarse con un respeto hacia el margen legal que recoge el ordenamiento jurídico peruano, no se contaría con un panorama de proporcionalidad entre el trabajo desempeñado y el monto que se les pagaría a los trabajadores. De la misma manera, esto traería repercusión con relación al derecho a la igualdad entre trabajadores, ya que, en</p>

		teoría, a un trabajador se le debería pagar con el sueldo mínimo vital, cuestión que no se confirma en la presente, estableciéndose una incongruencia. Por estos motivos, consideramos que son tres los derechos de los trabajadores que se vulneran.
--	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI LEON JHULY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- llave, 2021", cuyo autor es MAQUERA CHINO NORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 03 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI LEON JHULY DNI: 41008352 ORCID: 0000-0002-1256-9275	Firmado electrónicamente por: JHULYMORIL el 03- 02-2023 11:58:10

Código documento Trilce: TRI - 0530684