



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Turpo Huanca, Maria del Rosario Silveria (orcid.org/0000-0001-8350-9790)

ASESORA:

Mg. Garcia Gutierrez, Endira Rosario (orcid.org/0000-0001-9586-1492)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero dedicar este trabajo a las maravillosas personas que han permitido poder desarrollar la tesis, A mis padres Jorge y Silvia, quienes me han brindado fuerzas, constancia y perseverancia de seguir por este hermoso camino, los mismos que siempre han estado presentes en cada uno de mis logros, acompañándome en cada decisión, en cada paso realizado y por realizar, quienes son testigos de mi constante esfuerzo. En segundo lugar, dedico este trabajo a mi hermana Camila, quien ha sido mi inspiración, mi fortaleza y mi motivación día a día para seguir en este arduo camino y así ser un ejemplo de superación para ella.

AGRADECIMIENTO

A mi estimada Docente Endira Rosario García Gutiérrez por su paciencia brindada estos largos meses y por impartir sus conocimientos, por haberme exigido y brindarme la oportunidad de continuar en este camino rumbo al éxito.

Agradezco desde lo más profundo de mi corazón.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TURPO HUANCA MARIA DEL ROSARIO SILVERIA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA DEL ROSARIO SILVERIA TURPO HUANCA DNI: 70383846 ORCID: 0000-0001-8350-9790	Firmado electrónicamente por: RSTURPOT el 25-11- 2023 19:05:38

Código documento Trilce: TRI - 0664835



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GUTIERREZ ENDIRA ROSARIO, 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: "DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO, 2021", cuyo autor es TURPO HUANCA MARIA DEL ROSARIO SILVERIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 25 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENDIRA ROSARIO GARCIA GUTIERREZ DNI: 29116305 ORCID: 0000-0001-9586-1492	Firmado electrónicamente por: EGARCIAOU el 29- 11-2023 08:29:48

Código documento Trilce: TRI - 0664833

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de abreviaturas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4 Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento	15
3.7. Rigor Científico.....	16
3.8. Método de análisis de la información	16
3.9 Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
IV. CONCLUSIONES.....	29
V. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías y Subcategorías.....	13
Tabla 2 Participantes	14
Tabla 3 Validación	16

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

MPC	Municipalidad Provincial del Callao
CAS. LAB.	Casación Laboral
D.L.	Decreto Legislativo
C.C.	Código Civil
LDC	Ley de Derechos Civiles
PL	Poder Legislativo
RL	Regimen Laboral

RESUMEN

A lo largo de los años, la desnaturalización del contrato de locación de servicios ha prevalecido en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021. En razón de que vulnera derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política del Perú y demás derechos conexos. En el ámbito metodológico, se utilizó un enfoque cualitativo de tipo básico, con un nivel descriptivo, y se aplicó el diseño de teoría fundamentada. En cuanto a la recopilación de datos, se emplearon las siguientes técnicas; la entrevista y el análisis de documentos como es el derecho comparado, doctrina y jurisprudencia. Entre los resultados se acentuó que es de suma urgencia implementar y reforzar el marco de desnaturalización del contrato de locación de servicios, ya que el principal hallazgo fue la inestabilidad generada en el personal. Finalmente se recomienda implementar medidas laborales más específicas y equitativas en el contexto de la MPC, puesto que se evidencia los vacíos en la legislación.

Palabras clave: Desnaturalización del contrato, locación de servicio, discriminación laboral, remuneración económica, prestación de servicios.

ABSTRACT

Over the years, the denaturalization of the service rental contract has prevailed in labor discrimination in the Provincial Municipality of Callao, 2021. Because it violates fundamental rights contemplated in the Political Constitution of Peru and other convex rights. In the methodological field, a basic qualitative approach was used, with a descriptive level, and the grounded theory design was applied. Regarding data collection, the following techniques were used: the interview and analysis of documents such as comparative law, doctrine and jurisprudence. Among the results, it was emphasized that it is extremely urgent to implement and reinforce the denaturalization framework of the service rental contract, since the main finding was the instability generated in the personnel. Finally, it is recommended to implement more specific and equitable labor measures in the context of the MPC, since the gaps in the legislation are evident.

Keywords: denaturalization of the contract, service lease, labor discrimination, economic remuneration, service provision.

I. INTRODUCCIÓN

En el territorio nacional, el contrato de trabajo puede establecerse de forma permanente o sujeto a condiciones específicas. La primera opción puede ser acordada de manera verbal o escrita, mientras que la segunda requiere cumplir con los lineamientos legales correspondientes. A pesar de esto, generalmente, todo contrato de trabajo se considera de duración indefinida, con la excepción de algunos casos específicos que permiten acuerdos temporales.

En los últimos años, la sociedad ha enfrentado persistentemente desafíos relacionados con la desnaturalización del contrato de locación de servicios y también sobre la discriminación laboral que enfrentan día a día. Este tema de estudio ha suscitado gran preocupación debido a su incidencia generalizada en diversos ámbitos laborales, planteando cuestionamientos acerca de la equidad y la justicia en el entorno profesional. Ante este telón de fondo, es crucial examinar de cerca las implicaciones locales y nacionales de esta problemática en materia laboral.

A Nivel Local, en el caso judicial CAS. LAB. N.º 8510 del año 2015 en el Callao, se discutió la desnaturalización de contratos laborales y el cálculo inadecuado de la remuneración vacacional según el artículo 23º del D. L. N.º 713. La demandante cuestionó contratos de servicios no personales y de trabajo sujetos a modalidad, argumentando una relación laboral a plazo indeterminado. La sentencia fue revocada parcialmente, reconociendo el derecho a la remuneración vacacional e indemnización vacacional según la remuneración percibida al momento del pago.

La realidad problemática que se aborda en este caso es que se ve la existencia generalizada de prácticas de desnaturalización de contratos laborales en diversas instituciones y empresas, lo que podría resultar en una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Además, la falta de cumplimiento adecuado de las disposiciones legales relacionadas con la

remuneración vacacional y otros beneficios puede generar desigualdad y situaciones de injusticia en el entorno laboral. En el contexto de la MPC, la presunta discriminación laboral podría estar relacionada con prácticas injustas de contratación, promoción o trato diferenciado hacia ciertos empleados, lo que afecta negativamente su bienestar y desarrollo profesional. Estas problemáticas podrían perjudicar la estabilidad laboral y la confianza de los trabajadores en las instituciones, lo que a su vez puede afectar el clima laboral y la productividad en general.

En un contexto global, Valbuena (2020) reconoce que el persistente problema del desempleo en Colombia dificulta la resolución de diversas cuestiones sociales y laborales. La investigación evidencia la discriminación de género en el empleo, destacando una mayor concentración de ingresos inferiores al promedio para las mujeres en comparación con los hombres. Aunque se ha progresado en la reducción de la brecha salarial en áreas metropolitanas, en Medellín se ha observado un repunte de esta disparidad, posiblemente debido a la falta de políticas públicas efectivas para las mujeres en la región.

Al respecto, Jara (2018) refiere que el contrato de locación en el sector público indica que estamos frente a esta figura jurídica cuando hay una relación jurídica laboral entre un trabajador y el empleador, en la cual coexiste un contrato de por medio, el mismo que puede ser bajo 03 modalidades: D.L. 1057,728,276, régimen laboral privado, régimen laboral de la carrera administrativa, la misma que para que se configure la desnaturalización se presentan irregularidades dentro del contrato, por lo que no se cumple como tal.

En ese sentido C.C. en su Art° 1764 (2022) desarrolla sobre la locación de servicios, por lo que indica que consiste en un contrato civil, la cual consta de 02 sujetos, las cuales son llamadas locador y comitente. El primero en mención mediante este contrato se obliga a tener una prestación de hacer, la misma que será de manera autónoma y personal, siendo así que esta

prestación puede contener diferentes servicios a cambio de una remuneración equitativa u otra forma. La segunda parte mencionada hace referencia al sujeto que tiene la obligación de contribuir en dinero u otro medio los servicios que está prestando el llamado locador.

Sin embargo, la investigación requiere la formulación del problema, siendo el problema general: ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021? De igual manera, el problema específico 1: ¿De qué forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao, 2021? y problema específico 2: ¿De qué forma la discriminación directa incurre en la de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021?

Como siguiente punto, se planteó los objetivos de la investigación, teniendo como objetivo general, determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021. De igual manera planteó el objetivo específico 1, determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021, y el objetivo específico 2, identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao, 2021.

En lo que concierne a los supuestos, consta en el supuesto general; la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la MPC. De esta manera, supuesto específico 1, la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la MPC. Finalmente, el supuesto específico 2, la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao.

La justificación en esta investigación se basó en la Justificación Teórica, busca proporcionar una base sólida para la identificación de soluciones y estrategias efectivas que aborden de manera integral estos problemas y promuevan un cambio positivo en el ámbito laboral de la Municipalidad Provincial del Callao. Además, Justificación Práctica, pone énfasis en la necesidad de proponer soluciones concretas y efectivas que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales y a la promoción de un ambiente laboral más equitativo y justo para todos los empleados. Finalmente, la Justificación Metodológica, esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, y para recopilar información se ejecutó la técnica de la entrevista y fuente documental.

I. MARCO TEÓRICO

En relación al nivel nacional, Pacovilca et al. (2020), precisa que la desigualdad en el acceso y el pago que se le da a los expertos en la salud en Perú se ve influenciada por factores como género, etnia, ubicación de la universidad de graduación y nivel socioeconómico. Por ejemplo, las mujeres que se gradúan fuera de la capital tienen más riesgo de desempleo y bajos salarios. Graduarse de una universidad pública aumenta el riesgo de desempleo, pero protege contra bajos salarios. Los profesionales masculinos, aquellos que se identifican como "quechuas" y "otros" tienen más probabilidad de tener dos empleos si reciben bajos salarios. Las personas que se identifican como "blancas" tienen más riesgo de desempleo, mientras que los "no blancos" tienden a trabajar en empleos no relacionados con su formación.

Siguiendo lo descrito con anterioridad, Lovón et al. (2021), detallan que en el Perú es frecuente encontrar a trabajadores venezolanos que sufren explotación laboral, reciben bajos salarios y son víctimas de discriminación en sus empleos, por lo que estos se les restringe una remuneración justa y más aún, un seguro médico.

Aunado a ello, contamos con el aporte de Chuco (2020), indicando que la igualdad de oportunidades está respaldada por acuerdos internacionales, la Constitución y las leyes en nuestra jurisdicción. Sin embargo, en la práctica, la situación es muy distinta debido, en gran parte, a la ineficacia de las sanciones cuando se violan las normativas legales.

En su investigación sobre el contrato de locación en los obreros de la MPC, Arteaga (2021) examina la falta de adecuación de estos contratos a las funciones desempeñadas por los trabajadores de la entidad, evidenciando la discordancia entre la naturaleza de las tareas realizadas y la modalidad contractual. Se concluye que la Municipalidad no considera de manera apropiada el régimen laboral correspondiente a los obreros.

Haciendo referencia al ámbito internacional, Maldonado (2020) realizó una indagación en Ecuador con el propósito de detectar la vulneración de los derechos laborales fundamentales y examinar la legislación laboral actual junto con los factores que podrían perjudicar a los trabajadores. Los hallazgos resaltaron el valor de los DDHH en el desarrollo del sector laboral y en la implementación de regulaciones tanto en el ámbito nacional como el del internacional. En síntesis, el estudio concluyó que existen diversas maneras en las que se vulneran los derechos laborales, lo que implica el derecho de buscar compensación por los perjuicios sufridos, con el objetivo de obtener reparación por la infracción de estos derechos.

En su investigación sobre la situación colombiana, Cortes (2018) señala que el reconocimiento de los derechos laborales de los personales contratados bajo acuerdos de prestación de servicios plantea preocupaciones debido a la práctica generalizada de la administración pública de emplear personal permanente para roles a través de dichos acuerdos. Cuando un contratista o alguien en una actividad profesional lleva a cabo tareas que normalmente realiza un empleado y se encuentra en una relación de subordinación continua, el principio que prioriza la preponderancia de los hechos reales se aplica, no solo a los trabajadores oficiales, sino también a otros en situaciones similares.

Llatser (2014) se concentra en entender las funciones y propósitos del Estado Argentino en el ámbito del empleo público en la provincia de Mendoza, además de plantear preguntas sobre los procesos de contratación, los derechos concedidos y la legalidad de dichos contratos. Llega a la conclusión de que estos acuerdos resultan perjudiciales para los trabajadores del sector público, al menoscabar sus derechos fundamentales y dejarlos desprotegidos.

Muñoz (2018), en su artículo de investigación en Chile, indica que los casos de discriminación están intrínsecamente relacionados con las complejidades y desigualdades presentes en la estructura social. Estos

desafíos sociales, claramente, no pueden abordarse de manera completa y satisfactoria únicamente a través de la corrección de un acto discriminatorio específico. Sin embargo, cada caso llevado ante la justicia proporciona, al menos, la oportunidad de no solo resolver la situación individual, sino también de destacar y hacer visible estos problemas sociales. Esto a su vez permite abordarlos a nivel institucional, aprender cómo mitigarlos y comunicar a la sociedad que estas conductas van en contra de los valores y compromisos fundamentales del Estado constitucional.

En su artículo, Morales (2019) se centró en exponer las fuentes ideológicas y doctrinales que sentaron las bases para el constitucionalismo de corte social en el país mexicano a finales del siglo XIX, bajo el título "El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928". El trabajo presenta fuentes originales y poco exploradas con una sólida influencia ideológica y doctrinal. La conclusión a la que llegó fue que la Revolución Mexicana incorporó en la constitución de 1917 una sección destinada a proteger las garantías sociales de los grupos vulnerables en el ámbito laboral.

De acuerdo a la investigación se identificaron tres bases teóricas revelantes con relación al tema, los cuales fundamentan y justifican el análisis de esta problemática. Teniendo en primer lugar a la Teoría De Desnaturalización en el derecho del trabajo, consiste en el personal contratado bajo una modalidad para una determinada institución pública o privada que constituye en una infracción de las normas imperativas. Castillo (2020) en su artículo refiere que la causa de los principales conflictos laborales usualmente recae en los derechos remunerativos y beneficios sociales, ya que no son debidamente reconocidos al desnaturalizarse, por lo que probablemente se inicia un proceso judicial para así solicitar el reconocimiento de sus prestaciones y beneficios sociales. Esto implica la afectación económica y del no reconocimiento de los beneficios sociales a diverso personal que laboran tanto en el sector pública como privada. En segundo lugar, la Teoría de la primacía de la realidad consiste en delimitar

que la coexistencia de una relación laboral no es efectuado de acuerdo a los pactos acordados, ni el aspecto de la relación contractual, sino efectuado en base a la realidad. Montoya (2019) subraya que este principio se basa y se fundamenta en lo ocurrido en la realidad, mas no en lo establecido mediante documentos o formalidades. Finalmente, la Teoría de Fiscalización y Control Laboral, radica en inspeccionar el trabajo de cada personal bajo el régimen que se encuentre y hacer seguimiento de manera constante para corroborar que se está velando correctamente con las disposiciones legales emitidas. Varillas (2022) subraya que esta teoría consiste en una inspección de trabajo como un servicio Público, el cual está facultado por el MTPE, el mismo que tiene la finalidad de hacer cumplir la base normativa y las disposiciones que respalden los regímenes laborales.

Neme (2023) señala que la investigación sobre discriminación en contratos se basa en la premisa de que no se pueden separar de las cuestiones sociales. Esto se debe a que, en el ámbito empresarial, la entidad contratante puede llevar a cabo una seria violación de derechos fundamentales, destacando la importancia de la dignidad humana como el principal derecho fundamental en situaciones de discriminación contractual. La Desnaturalización del contrato de locación de servicio; pues según Flores (2018) define este fenómeno como la modificación de un contrato de trabajo de duración determinada a uno de duración indefinida, por lo general al exceder el límite establecido para su cumplimiento.

Abad & Jimenez (2022) este contrato es un acuerdo entre dos partes: el locador, quien presta servicios de manera autónoma, y el comitente, quien remunera dichos servicios. Este tipo de contrato se caracteriza por la ausencia de una relación laboral, otorgando al locador completa autonomía en la ejecución de sus tareas; Según Rojas (2020), bajo este acuerdo, el empleador no asume responsabilidades fiscales y el trabajador no adquiere derechos a beneficios como vacaciones o gratificaciones. De acuerdo a sus sub categorías encontramos a la prestación de servicios, Aguilar (2016)

implica la prestación de servicios por parte del locador al comitente durante un tiempo determinado o para un trabajo específico, a cambio de una remuneración, sin subordinación. Asimismo, Mondragón, et al. (2020) señala que son una forma de contratación directa en el ámbito público. Rojas, et al. (2020) destacan la alta importancia y dificultad de ofrecer servicios de calidad en cualquier tipo de organización de servicios.

La remuneración; según Sarzo (2022) la remuneración debe ser suficiente para garantizar un trato equitativo y uniforme para los trabajadores. Además, se discute la posibilidad de que el empleador intervenga unilateralmente en el salario del trabajador en situaciones específicas, como en el caso de la compensación unilateral de la licencia con goce de haber junto con la liquidación de beneficios sociales. Se sugiere que este tipo de intervención solo sería aceptable si el trabajador renuncia voluntariamente a sus tareas y acumula horas de deuda debido a la licencia otorgada. Para Carbonell (2020) la remuneración es la compensación económica que un trabajador recibe por su labor en una empresa, lo que beneficia tanto al empleado como a su familia. Este pago se otorga por las horas trabajadas en diferentes intervalos de tiempo, como mensualmente, quincenalmente, semanalmente o diariamente, con el fin de alcanzar los objetivos de producción de bienes y servicios de la empresa. Según Vinueza, Barcos y Arreaga (2021), se infiere que el salario o sueldo se refiere a la compensación en efectivo que los trabajadores reciben por vender su capacidad laboral.

Por otro lado, la segunda categoría, Didier (2018) sostiene que la discriminación laboral impacta negativamente en la competitividad del mercado de trabajo, un principio respaldado por la teoría neoclásica de la economía. Esta teoría postula que un mercado laboral eficiente debería lograr un óptimo funcionamiento al asignar eficazmente los recursos (trabajadores a empresas). Escobar y Rodríguez (2019), es fundamental garantizar el derecho al empleo sin discriminación, incluso en contextos como los posconflictos, donde se debe asegurar la oportunidad de empleo para los

excombatientes. Según Rodrigo (2018), la discriminación en el ámbito laboral abarca varios aspectos, como la dificultad de conseguir trabajo, la división del mercado laboral y las condiciones laborales. Es crucial abordar estas problemáticas para promover entornos laborales inclusivos y equitativos que permitan el desarrollo pleno de todos los individuos, independientemente de su origen o características personales. Según las investigaciones de Heymann et al. (2021), la discriminación en el ámbito laboral no conoce fronteras nacionales y se experimenta en todos los grupos demográficos, afectando negativamente la capacidad de las personas para acceder a empleo, recibir una remuneración justa, obtener ascensos y mantener la estabilidad laboral.

Asimismo, las subcategorías de la investigación, Norza (2022) La discriminación directa implica tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable debido a motivos de discriminación. La discriminación indirecta se refiere a prácticas o medidas que, aunque parezcan neutrales, tienen efectos perjudiciales para los miembros de un grupo que tradicionalmente ha sido discriminado. Navarro, Domínguez y Martínez (2020) distinguen dos formas de discriminación: la directa, que implica tratar de manera desfavorable a una persona por una característica protegida, y la indirecta, que se refiere a situaciones en las que disposiciones aparentemente neutras ponen a un grupo en desventaja en comparación con otro. Aguilera (2007) señala que, en términos de diferenciar entre discriminación directa e indirecta, solo se pueden clasificar como directas aquellas discriminaciones que se basan en el sexo o están vinculadas al embarazo o la maternidad.

Para finalizar, haremos referencia al enfoque conceptual, tenemos la Desnaturalización del contrato de locación de servicio, que es la modificación indebida de un contrato de servicio autónomo a uno de carácter laboral. Es decir, la alteración de un contrato de duración determinada a uno de duración indefinida, excediendo su límite de ejecución. De igual forma, la

remuneración económica, es la compensación financiera otorgada por el trabajo realizado. La prestación de servicios, es la ejecución de tareas o labores específicas. Por otro lado, la discriminación laboral, implica tratar a los empleados de manera desigual o injusta debido a características personales como su género, edad, etnia, religión o discapacidad, entre otros, en el lugar de trabajo; la discriminación indirecta; son las prácticas que aparentan ser neutrales, pero afectan de manera desfavorable a un grupo específico y la discriminación directa es el trato desfavorable a una persona debido a razones discriminatorias.

II. METODOLOGÍA

Considerando el capítulo actual de este estudio, se optó por aplicar una metodología de enfoque cualitativo. Esta elección implica que el enfoque se centró en las experiencias y perspectivas de los participantes a través de las entrevistas y también el análisis documental.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio, es importante destacar que la naturaleza de la investigación en esta tesis fue fundamental, ya que se centró en examinar el conocimiento de la realidad para aportar al avance de la sociedad. Álvarez, (2020) El enfoque se orientó hacia la obtención de nuevos conocimientos con el propósito de ampliar la comprensión de una realidad específica.

En cuanto al enfoque de esta tesis, se destacó el uso del enfoque de estudio cualitativo, el cual se considera beneficioso tanto temática como metodológicamente para abordar cuestiones sociales. Según Corona, (2018) este enfoque se basa en las experiencias subjetivas e intersubjetivas y tiene como principal objetivo analizar la valoración de las experiencias humanas en el contexto social.

Además, según Padilla y Marroquín (2021), el enfoque cualitativo se caracteriza por su enfoque en temas sociales, antropológicos o humanistas, lo que permite valorar y analizar las experiencias de los individuos en la sociedad. En consecuencia, en este trabajo se llevará a cabo la recopilación de información de acuerdo con las categorías establecidas en la presente tesis.

El diseño de estudio empleado en esta tesis se basó en la investigación acción como herramienta metodológica con el objetivo de analizar, estudiar y profundizar en la realidad de la problemática. El propósito era crear conciencia en la sociedad sobre la importancia de su papel en este proceso, con la intención de motivar el cambio social, transformar y mejorar la realidad mediante cambios.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño tenía como finalidad examinar e investigar una postura para respaldar la recopilación de datos empíricos. Se puso en práctica este proceso con el fin de obtener respuestas a las preguntas planteadas en la investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para esta investigación es de vital importancia precisar que se ha considerado las siguientes categorías y subcategorías.

Tabla 1 *Categorías y Subcategorías*

N°	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
1	Desnaturalización del contrato de locación de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración económica • Prestación de servicios
2	Discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación indirecta • Discriminación directa

3.3. Escenario de estudio

El entorno en el que se recopilaron los datos pertinentes se situó en la Municipalidad Provincial del Callao, situada en Jr. Paz Soldán N° 252, en el cercado del Callao, distrito, provincia y departamento constitucional del Callao. Así, se llevaron a cabo las entrevistas con el propósito de que los expertos en la materia pudieran compartir y aportar sus conocimientos en respuesta a nuestras interrogantes.

3.4 Participantes

En el marco de este trabajo de investigación, los participantes desempeñaron un papel crucial para el desarrollo adecuado del estudio, ya que era fundamental identificar a los expertos que participarían en las entrevistas a fin de conseguir los objetivos determinados. Por consiguiente, se previó la participación de 10 abogados especializados en derecho laboral,

que ocupaban cargos en la Municipalidad Provincial del Callao. Estos profesionales contaban con años de experiencia de acuerdo a sus puestos y habían recibido una capacitación extraordinaria, lo que les permitió abordar con facilidad las preguntas pertinentes durante el transcurso de esta investigación.

Tabla 2 Participantes

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN Y GRADO ACADEMICO	CARGO O FUNCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Carlos Malpartida Vargas	Abogado	Sub Gerente de Recaudación	03 años
2	Santiago Valencia Acevedo	Abogado	A. Administrativo De Gerencia De Desarrollo Humano	04 años
3	Benito Juan Leon Cueto	Abogado	Área Legal	10 años
4	Ada Hidalgo Tafur	Abogado	A. Administrativo	15 años
5	Violeta Davila Mejia	Abogado	A. Administrativo	08 años
6	Hernando Augusto Ormeño Castillo	Abogado	Gerente de Planeamiento, Modernización, Presupuesto e Inversiones	06 años
7	Carlos Enrique Peña Maldonado	Abogado	Adminis. de Gerencia de Administración Tributaria	08 años
8	Giovanna Mercedes Espejo Molanari	Abogado	A. Adminis. de Gerencia de Administración Tributaria	10 años
9	Angel Castilla Tello	Abogado	G.G de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones	12 años
10	Ruth Castilla Moreno	Abogado	Gerente de Obra	12 años

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recopilación de información se llevó a cabo a través de entrevistas, una técnica considerada esencial para verificar y analizar las respuestas brindadas por los entrevistados, con el propósito de validarlas en el contexto de esta investigación. Estas entrevistas se estructuraron en base a una serie de preguntas alineadas con los objetivos establecidos, con el fin de obtener respuestas relacionadas con la problemática planteada. Además, se utilizaron las siguientes técnicas de recopilación de información.

La primera de ellas fue la Entrevista, en la que se formularon diversas preguntas relacionadas con los objetivos (G, 1 y 2), con el fin de obtener respuestas de las entrevistadas basadas en su perspectiva y que respondieran a la problemática planteada. Por otro lado, se empleó el Análisis de Fuentes Documentales, que consistió en recopilar información de diversas fuentes documentales aprobadas por las resoluciones emitidas a través del área de investigación de la UCV.

3.6. Procedimiento

En la ejecución de esta investigación, se siguieron los siguientes pasos: elección de un tema relevante, formulación clara del problema, selección de un enfoque y diseño de investigación apropiados, uso de técnicas de recolección de información como entrevistas y análisis de fuentes documentales respaldados por instrumentos como guías de entrevistas y fichas de análisis documental. Se tuvieron en cuenta trabajos anteriores para contrastar y complementar fuentes de información, aplicando estos métodos en el contexto de las categorías de interés, que son la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la discriminación laboral, lo que condujo a resultados y conclusiones para alcanzar los objetivos establecidos.

Durante el desarrollo de este estudio, se procedió con los siguientes pasos: primero, se estableció contacto con los entrevistados para coordinar las entrevistas; luego, se obtuvo la programación de acuerdo a su

disponibilidad de los entrevistados posteriormente, se llevó a cabo el proceso de entrevista en sí; y finalmente, se transcribió las entrevistas al formato Word para su posterior análisis y uso en la investigación.

3.7. Rigor Científico

En esta tesis, se garantizó la rigurosidad científica mediante la adecuada interpretación de la información recopilada, lo que contribuyó a generar credibilidad y asegurar la validez interna y externa, así como la confiabilidad y confirmabilidad. Quiroz (2020) hizo referencia a las palabras de De la Cruz, donde se destacó la importancia de considerar los aspectos éticos y la certeza para demostrar la rigurosidad científica en una investigación, minimizando así la incertidumbre.

Tabla 3 Validación

VALIDADOR	CARGO QUE DESEMPEÑA	VALIDACIÓN	CONDICIÓN
Cesar Víctor Alvares Bocanegra	Docente	Alto Nivel	Aceptable
Agustín Nicolás Arosemena Angulo	Docente	Alto Nivel	Aceptable
Enrique Jordan Laos Jaramillo	Docente	Alto Nivel	Aceptable

3.8. Método de análisis de la información

En ese sentido, en esta tesis se utilizó el método hermenéutico, siendo una herramienta de análisis que se enfocó en la interpretación y comprensión de textos, buscando descubrir y comprender los significados profundos y subyacentes en la información examinada. Este método se basó en la idea de que el significado no estaba simplemente presente en la superficie, sino que requería una interpretación cuidadosa y detallada para su comprensión adecuada.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación siguió las pautas metodológicas y utilizó técnicas e instrumentos apropiados. Se realizaron citas correspondientes a los documentos consultados y a los autores, evitando así el plagio. El diseño de la investigación se ajustó a las normas APA y a las directrices proporcionadas por la Universidad Cesar Vallejo a través de su Guía de Trabajos de Investigación, la cual fue consultada por los asesores para garantizar su validez.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para desarrollar el Objetivo General de la tesis se cuenta con lo siguiente: Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

Se planteó las siguientes preguntas, en relación con la primera pregunta, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios produce algún patrón de discriminación laboral? Los entrevistados señalaron:

Castillo (2023), Espejo(2023), Malpartida (2023), Peña (2023), Castilla (2023), León (2023) y Hidalgo (2023) coincidieron señalar que, si coexiste patrón de discriminación laboral puesto que el contrato de locador de servicio no reconoce los derechos laborales, es decir que no se contempla ningún beneficio laboral al trabajador, así mismo manifiestan que a la actualidad los trabajadores se encuentran en una constante lucha para poder ingresar a planillas y se les pueda reconocer todos los beneficios mediante un proceso judicial.

Por otro lado, Valencia (2023), Ormeño (2023) y Dávila (2023) manifiestan que, no se produce ningún patrón de discriminación laboral ya que los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad, no les corresponde ningún beneficio laboral, ya que están frente a un contrato civil.

Del mismo modo, continuando con la segunda pregunta, se consultó lo siguiente Según su experiencia, ¿Qué precepto tomaría para eludir la desnaturalización de contrato de servicios dentro de esta entidad?

Los entrevistados León (2023), Castilla (2023), Dávila (2023) y Hidalgo (2023) coincidieron en que, se debería aplicar la incorporación laboral basada en concurso público de méritos para cubrir las plazas necesarias, en consecuencia, se actualice las plazas de la entidad y en aquellas que están

vacantes, sean ocupadas por concurso público. En cuanto a lo que Malpartida, Ormeño (2023), Espejo (2023) y Valencia (2023) manifiestan que el contrato debe ser establecido de manera clara y específica, así como también la relación contractual se realice conforme ley, como los horarios fijos, evidencia de acuerdos voluntarios, autonomía y libertad del prestador de servicios. Por otro lado, Castillo (2023) y Peña (2023) indican que el gobierno debería determinar la baja del estado de locación de servicios, para que así se pueda exigir y poder contratar sin ningún inconveniente en poder poner en planillas a sus trabajadores.

De lo propuesto por la tercera pregunta, se cuestionó ¿Cuáles son las precisiones que considera usted para determinar la discriminación laboral dentro del centro laboral?

Por lo que, los entrevistados Malpartida (2023), Castillo (2023) y Peña (2023) manifestaron que existen diversas apreciaciones que ayudan a determinar la discriminación laboral como el trato de desigualdad injustificado o discriminatorio hacia los trabajadores, así como también la diferencia de condiciones laborales, motivos de sanciones, etc. Continuando con la misma interrogante Dávila (2023), León (2023), Hidalgo (2023) y Ormeño (2023) manifiestan que una de las apreciaciones más comunes es el No reconocimiento de pago de beneficios laborales como las gratificaciones, vacaciones, horas extras, asimismo alegan que se debería exigir a los locadores de servicios el cumplimiento de relaciones o actividades laborales como horario de trabajo y permanencia en el centro laboral. Sin embargo, para Espejo (2023), Castilla (2023) y Valencia (2023) mencionan que todo se aprecia y surge desde la base normativa por lo cual la discriminación laboral se reduce con las disposiciones generales dispuesta por el órgano Autónomo competente.

En relación al objetivo general, se obtuvo 1 fuente documental, donde se extrajo la siguiente información:

El contrato de naturaleza jurídica revela como un factor crucial en la persistente discriminación laboral. Aunque los procedimientos legales actuales no mencionan directamente la igualdad y no discriminación, la evidente disparidad en los regímenes laborales, en especial entre el Decreto Legislativo Nro. 728 y los contratos de locación, subraya la necesidad de una protección más sólida de los derechos laborales específicos y generales. Dicha discriminación no solo socava los derechos fundamentales, incluida la dignidad, sino también perpetúa tensiones y conflictos, demostrando la vital importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva de igualdad respaldada por los pronunciamientos del TC y la CIDH.

Siguiendo con la investigación, el Objetivo Específico 1: Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

De acuerdo, a la cuarta pregunta, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de la locación de servicios genera algún perjuicio a la remuneración económica de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad?, por lo que todos los entrevistados respondieron:

Malpartida (2023), Castilla (2023), Hidalgo (2023), León (2023), Valencia (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Dávila (2023), Ormeño (2023) y Peña (2023) mencionan que en efecto se genera perjuicio y daño al no reconocerse las gratificaciones, vacaciones, compensación de tiempo de servicios (beneficios laboral), por lo que hacen mención al daño que recae sobre la remuneración económica, ya que al desnaturalizarse este contrato de por si el municipio debería efectuar un pago equitativo y justo.

Partiendo del mismo objetivo, se realizó la quinta pregunta, donde se cuestionó Según su experiencia, ¿Considera usted que deberían ser consideradas las horas extras laboradas por el locador de servicios con una remuneración económica de forma proporcional? ¿Por qué?

Malpartida (2023), Castilla (2023), Hidalgo (2023), León (2023), Valencia (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Dávila (2023), Ormeño (2023) y Peña (2023) refieren que se debería de reconocer las horas extras con una remuneración económica de manera proporcional basándose en principios de equidad, justicia laboral y que se cumpla en garantizar con el acatamiento de la regulación vigente ya que las horas extras son derechos reconocidos por ley.

Siguiendo con la sexta pregunta, Según su experiencia ¿Qué criterios considera usted para determinar que nos encontramos frente a una discriminación indirecta dentro de un centro laboral? Señalaron lo siguiente:

Hidalgo (2023), León (2023), Ormeño (2023) y Peña (2023) indican que aplicarían el principio de la primacía de la realidad con la finalidad de determinar si coexiste una dependencia y permanencia en la actividad laboral, en consecuencia, establecer la relación de laboral del trabajador. Valencia (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Castilla (2023), Malpartida (2023) manifiestan que algunos de los criterios considerados es la ausencia de relación directa con la actividad laboral, persistencia de disparidades laborales, prevalencia de perjuicios, norma o practica neutra. Por otro lado, el entrevistado Dávila (2023) refiere que la mayoría de personal que se encuentran bajo esta modalidad de trabajo, tienen que realizar un proceso judicial que usualmente dura años para que se les pueda considerar los beneficios laborales como la inclusión de planilla. Sin embargo, manifiesta que es totalmente discriminatorio porque también hay trabajadores que estaban bajo la misma modalidad y a la actualidad se les reconoce todos los beneficios e incluso laboran menos horas.

De acuerdo al objetivo específico 1, se obtuvo 1 fuente documental, donde se extrajo la siguiente información:

Basándonos en el análisis, se puede concluir que la discriminación laboral indirecta tiene un impacto significativo en el pago económico de los empleados bajo la modalidad de locadores de servicio. Esta forma de discriminación puede surgir cuando una disposición o medida aparentemente neutra resulta en un trato menos favorable para un grupo específico de trabajadores, en este caso, aquellos contratados como locadores de servicio. La falta de claridad en las políticas y normativas laborales puede facilitar la discriminación indirecta, lo que podría llevar a una desigualdad en la remuneración entre los trabajadores bajo esta modalidad y otros empleados regulares. Por lo tanto, es esencial abordar y prevenir la discriminación laboral indirecta en este contexto, promoviendo una mayor conciencia sobre la importancia de dar garantía para tener un trato igualitario y equitativo en la remuneración entre todos los empleados, sin importar su modalidad de contratación. Es necesario implementar medidas y políticas que ayuden a identificar y abordar posibles casos de discriminación indirecta para asegurar una protección efectiva de los derechos laborales y una justa compensación para los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio.

De acuerdo con la guía de análisis documental, la Res. N° 03 del Exp. 4223 - 2017 demostró el reconocimiento de los derechos laborales al demandante, respaldado por la existencia de un contrato de trabajo a partir del 01/09/17 y una relación jurídica entre las partes. Este contrato fue calificado como un acuerdo de régimen laboral de actividad privada a plazo indeterminado. En consecuencia, se ordenó que la empleadora inscribiera al demandante en la planilla de obreros y otorgara las correspondientes gratificaciones.

En concordancia con lo expuesto, el Objetivo Especifico 2: Identificar de que forma la discriminación directa incurre en la prestación de servicios

de los trabajadores que están bajo la modalidad de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

Siendo la séptima pregunta. Diga usted, ¿Cómo considera que la discriminación directa genera algún tipo de afectación dentro del centro laboral? Los entrevistados indicaron:

Según Valencia (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Castilla (2023), Malpartida (2023) manifiestan que, si efectivamente genera afectación ya que la mayoría de trabajadores desde años anteriores cobran un sueldo inferior a la remuneración mínima vital, por lo que de esta manera la discriminación con relación al reconocimiento de pagos afecta a los trabajadores para tener una vida cotidiana. Para Hidalgo (2023), León (2023), Dávila (2023), Ormeño (2023) y Peña (2023) refieren que en muchas ocasiones la discriminación laboral directa ocasiona la presentación de demandas, es decir inicio de juicio en contra de la entidad pública con la finalidad de que los locadores busquen que se les reconozca la relación laboral, en consecuencia, la empleadora o entidad se obliga a realizar estos pagos, ya que muchos casos a través de un juicio se comprueban que coexiste una relación laboral.

Continuando con la octava pregunta, De acuerdo a su experiencia, ¿Tiene conocimiento de alguna ley que establezca disposiciones para erradicar la discriminación directa que se efectúan contra los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicio?

Conforme a Hidalgo (2023), Dávila (2023), Ormeño (2023), Peña (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Castilla (2023), Malpartida (2023) refieren que existen normativas que prevalecen el derecho a la no discriminación tal y como lo dictamina nuestra Carta Magna, donde prevalece el derecho a la equidad legal y rechaza consigo todo tipo de discriminación. Sin embargo León, Valencia (2023) manifiestan que efectivamente coexiste la ley N° 24041 la cual muchos trabajadores bajo esta modalidad

desconocen, y esta misma debería ser de interés público ya que esta ley ordena que todos los servidores del sector público que son contratados para labores de esencia permanente y estos mismos permanecen por el periodo de 01 año a más sin ser reprimidos de servicios, estos no pueden ser cesados al menos que sea justificado por alguna causa que establece la misma norma.

Finalmente concluimos con la novena pregunta, En su opinión, ¿En qué medida se puede garantizar que la prestación de servicios laborales que brindan los trabajadores se efectúe de acuerdo a su contrato?

Todos los entrevistados Malpartida (2023), Castilla (2023), Hidalgo (2023), León (2023), Valencia (2023), Castillo (2023), Espejo (2023), Dávila (2023), Ormeño (2023) y Peña (2023) indicaron que las autoridades competentes como Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, Servir deberían obligar al cumplimiento de la ley y los contratos laborales, es decir que deberían cumplir con sus funciones de fiscalizar, supervisar, inspeccionar y hacer un debido seguimiento al trabajo laboral de la entidad, así como también verificar que se estén cumpliendo con los contratos laborales., ya que lamentablemente a muchos de los trabajadores de esta entidad bajo esta modalidad se les hace firmar una cotización de pago de locadores, donde refieren e indican los proceso que realizan durante el mes de trabajo, sin embargo esto muchas veces es totalmente diferente a la realidad ya que efectúan otras funciones y se ven en la obligación de firmar esa cotización porque sin ello no efectúan el pago correspondiente o coexiste de alguna demora, lo cual perjudica y afecta gravemente a los trabajadores que están bajo esta modalidad.

De acuerdo al objetivo específico 2, se obtuvo 1 fuente documental, donde se extrajo la siguiente información:

La identificación de la discriminación directa en la prestación de servicios de los trabajadores en el régimen CAS resalta la necesidad de

promover políticas y regulaciones que salvaguarden los derechos en el ámbito laboral y eviten cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Esto ayudaría a crear un ambiente de trabajo más equitativo y justo para todos los empleados, independientemente de su modalidad de contrato o condición laboral.

De acuerdo al objetivo general, determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021. Los resultados revelan un consenso entre los testimonios de varios expertos quienes concuerdan en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios (DCLS) está intrínsecamente vinculada a la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao (MPC) en 2021, asimismo se destacan que la prevalencia de la DCLS en la discriminación laboral radica en la asignación de responsabilidades que no están contempladas en el contrato, lo que lleva a que el personal no reciba adecuadamente los beneficios sociales que le corresponden. Este fenómeno crea una situación de desigualdad e injusticia, donde los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios se ven privados de derechos laborales fundamentales los mismos datos que al ser comparados con lo hayado por Lovón (2021), en su artículo titulado "La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. Lengua Y Sociedad" quien manifiesta que en el Perú es concurrente encontrar a trabajadores que sufren explotación laboral, en consecuencia, reciben bajos salarios y son víctimas de discriminación en sus empleos, por lo que con estos resultados se concluye que a los trabajadores se les restringe una remuneración justa y equitativa. Asimismo, en su PPR indica que se prevalece lo que se expone y sucede en la realidad, por lo que no sería válido lo establecido mediante documentos o formalidades, teniendo como consecuencia una desnaturalización.

De acuerdo al objetivo específico 1, determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021, los resultados revelan un consenso significativo entre los testimonios de varios expertos, quienes coinciden en que la discriminación directa impacta negativamente en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao (MPC) en el año 2021, asimismo destacan que la discriminación directa se manifiesta a través de perjuicios concretos, como el no reconocimiento adecuado de beneficios laborales según la ley, lo que afecta directamente la remuneración económica al no garantizar un pago proporcional y justo. Además, señalan que debe ser implementado la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad (PGL) para determinar la existencia de dependencia o permanencia en la prestación de servicios, los mismos datos que al ser comparados con lo encontrado por, Arteaga (2021) en su tesis llamada "El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca", quien concluyó que la entidad pública llamada Municipalidad Provincial de Cajamarca no efectúa una adecuación de los contratos establecidos a los trabajadores, toda vez que las funciones desempeñadas por los trabajadores constituyen a un contrato de obrero. De acuerdo a los resultados se confirma que la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la MPC. Esto se debe a la falta de garantías y protecciones adecuadas para los trabajadores, lo que perpetúa un ambiente laboral desfavorable y desigual. Finalmente, Montoya (2019) en su principio de primacía de la realidad prevalece y garantiza que este principio se subraya la existencia de la relación contractual en base de la objetividad y realidad, y no a lo acordado en el contrato de trabajo o prestación de servicios.

De acuerdo al objetivo específico 2, Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao, 2021. los resultados revelan un consenso significativo

entre los testimonios de varios expertos, quienes coinciden que la discriminación indirecta incide significativamente en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios en la MPC, lo cual afecta de manera negativa ya que aun existen empleados que aún reciben una remuneración económica por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), motivo por el cual es señalada como evidencia de discriminación laboral, así como también se ve reflejado la necesidad de supervisión, inspección y seguimiento de los contratos de los trabajadores por parte de las autoridades idóneas . datos que al ser comparados por Chuco (2020), en su artículo titulado "LA BRECHA DE GÉNERO Y SALARIAL EN EL PERÚ" , quien concluyo que obtuvo como resultado que la igualdad de oportunidades está respaldada por acuerdos internacionales, la Constitución y las leyes en nuestra jurisdicción. Sin embargo, en la práctica, la situación es muy distinta debido, en gran parte, a la ineficacia de las sanciones cuando se violan las normativas legales. Además, Varillas (2022) subraya que en la Teoría de Fiscalización y Control Laboral consta de una inspección de trabajo rigurosa como un servicio Público, el cual está facultado por el MTPE a fin de hacer cumplir a cabalidad la base legal y las disposiciones que respalden los RL, por lo que resalta la importancia de una supervisión efectiva para garantizar el cumplimiento de los acuerdos contractuales y prevenir prácticas discriminatorias. En conjunto, estas perspectivas subrayan la urgencia de abordar la discriminación indirecta en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios en la MPC, no solo desde un enfoque legal, sino también a través de una supervisión más rigurosa por parte de las autoridades competentes.

IV. CONCLUSIONES

PRIMERO. - En esta tesis se determinó la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la MPC. Subraya la necesidad de reformar el marco normativo para abordar eficazmente las cuestiones asociadas a la desnaturalización del contrato de locación de servicios, destacando la importancia de medidas más específicas y equitativas en el ámbito laboral de la MPC.

SEGUNDO. - La discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicio de la MPC. La persistencia de remuneraciones por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV) indica la necesidad urgente de acciones correctivas y una supervisión más rigurosa por parte de las autoridades idóneas para garantizar el cumplimiento de los acuerdos contractuales y prevenir prácticas discriminatorias.

TERCERO. - La discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la MPC. La identificación de desigualdades injustificadas y la negación de beneficios laborales resalta la necesidad de reformas normativas que promuevan la igualdad y la no discriminación en la entidad, así como una revisión más detallada de los procesos judiciales para abordar de manera efectiva estas cuestiones.

V. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Se recomienda al PL llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco normativo que regula los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao (MPC), con el objetivo de eliminar ambigüedades y lagunas que permiten la desnaturalización de estos contratos, así como también la implementación de normativa de esta figura jurídica. Esto permitirá enfocarse en fortalecer las disposiciones que protegen los derechos laborales de los trabajadores bajo esta modalidad y asegurar su igualdad ante la norma.

SEGUNDO. - Se sugiere la implementación de medidas inmediatas para corregir las disparidades salariales identificadas entre los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios y la Remuneración Mínima Vital (RMV). Estas acciones deben incluir la revisión y ajuste de las remuneraciones para garantizar que todos los empleados reciban una compensación justa y acorde con los estándares establecidos por la legislación laboral.

TERCERO. – Se aconseja reforzar los mecanismos de supervisión y seguimiento de los contratos de locación de servicios en la MPC por parte de las autoridades competentes. Esto implica establecer protocolos eficientes para garantizar el cumplimiento de los acuerdos contractuales, prevenir prácticas discriminatorias y asegurar que los trabajadores gocen plenamente de sus derechos laborales, incluyendo beneficios sociales y salarios justos.

REFERENCIAS

Abad, F. & Jimenez, M. (2022), Contratación de practicantes preprofesionales o profesionales como locadores de servicios en el sector público: análisis de la prohibición de la doble percepción de ingresos en el Perú. *Ius Et Tribunalis*, 1(1), 11-25. doi: <http://dx.doi.org/10.18259/iet.2022002>

Aguilar, L. F. (2016). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral?. *Oikonomos*, 1. <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/viewFile/96/95>

Aguilar, G. (2019). El control de convencionalidad y la prohibición de la discriminación en Chile. *Opinión Jurídica*, 18 (36), 57-85. <https://dx.doi.org/10.22395/ojum.v18n36a3>

Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 3-23. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>

Añón, M. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*, (39), 127-157. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140502182013000200005&lng=es&tlng=es

Arenaza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la municipalidad provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225-242. <https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/download/37/81>

Bejarano, J. L. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia: Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*, (11), 240-258. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207081572011000100011&lng=es&tlng=es

Brantt, M. G., & Mejías, C. (2016). El derecho supletorio del contrato de servicios en el código civil chileno: Insuficiencia de las reglas del mandato y del arrendamiento. *Revista de derecho (Valparaíso)*, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100002> (46), 71-103

Busin, M., & ProQuest, F. (2015). *Expatriate Compensation: A Practical and Informative Textbook for Managing Expatriate Compensation, Mobility, and International Assignments in the World of Work*. KR Publishing.

Castro, S. (2018). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no 37 discriminación? (Programa para optar la segunda especialización/ Pontifica Universidad Católica del Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12531>

Céspedes, M. (2023). La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4025-4044. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5629/8504>

Chiri boga, H. G., Jiménez, E., & Tosca Niní, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100226&lng=es&tlng=es.

Chuco Aguilar, V. J. (2020). LA BRECHA DE GÉNERO Y SALARIAL EN EL PERÚ. Revista Científica WARMI intervención en violencia contra las mujeres, 79-91. <https://doi.org/10.46363/warmi.v2i1.5>

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, (2015), 36ª edición. Bogotá, Colombia: Legis S.A. Esparza, E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad como no discriminación en Chile. Cuestiones constitucionales, <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.40.13226>

Didier, N. (2018). Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. Redalyc. (1) 4, 9-31 <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/html/>

Escobar, A. M. B., & Rodríguez, D. R. (2019). La discriminación laboral en el posconflicto colombiano: una revisión desde la responsabilidad social empresarial. Comunidades, 73. https://www.researchgate.net/profile/Alexander-Luna-Nieto-2/publication/348977677_COMUNIDADES_EPISTEMOLOGICAS_INVESTIGANDO_LA_ACTUALIDAD_DESDE_DIVERSAS_DISCIPLINAS_TOMO_II/links/601a04cf92851c4ed545e0d3/COMUNIDADES-EPISTEMOLOGICAS-INVESTIGANDO-LA-ACTUALIDAD-DESDE-DIVERSAS-DISCIPLINAS-TOMO-II.pdf#page=73

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Editorial PUCP: Lima.

Flores, (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad, municipalidad de villa el salvador 2016 – 2017. (Tesis para optar el título de abogado / Universidad Autónoma del Perú). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/449>

Gaceta Jurídica. CAS. LAB. N° 8510-2015 CALLAO.
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Cas_N%C2%B0_8510-2015-Callao.pdf

Heymann, J., Bose, B., Waisath, W., Raub, A., & McCormack, M. (2021). Legislative approaches to nondiscrimination at work: a comparative analysis across 13 groups in 193 countries. [Approaches to nondiscrimination at work] *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(3), 225-241. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2019-0259>

Lovón Cueva, M. A., García Liza, A. M., Yogui Gushiken, D. A., Moreno Zegarra, D., & Reyna, B. (2021). La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. *Lengua Y Sociedad*, 20(1), 189–220. <https://doi.org/10.15381/lengsoc.v20i1.22275>

Mondragón Duarte, S. L., Flórez Guzmán, M. H., & Plazas Estepa, R. A. (2020). Los contratos de prestación de servicios estatales en el marco del Covid-19 en Colombia. *Revista republicana*, (28), 205-215. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-44502020000100205&script=sci_arttext

Neme, M. (2023). La prohibición de discriminación contractual: un asunto de dignidad humana, democracia y justicia. [The Prohibition of Contractual Discrimination: A Matter of Human Dignity, Democracy and Justice] *Revista De Derecho Privado*, 44, 93-116. <https://doi.org/10.18601/01234366.44.04>

Navarro, A. V. S., Domínguez, Á. A., & Martínez, M. A. (2020). Presentación del número 7/2020 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (7), 1. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000001046

Norza, L. O. (2022). La prohibición de discriminación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (4), 265-

280.

<https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/download/14066/14780>

Pacovilca Alejo, O. V.; Zea Montesinos, C. C.; Reginaldo Huamaní, R.; Guerra Olivares, T. S.; Ordóñez Ccora, G.; Pacovilca Alejo, G. S.; Quispe Ilanzo, M. P. & Oyola García, A. E. (2020). Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Revista Ciencias de la Salud*, 18(3), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9687>.

Sarzo, R. (2022). El Derecho a la remuneración puesto a prueba: análisis de la intervención unilateral del empleador en el salario en tiempos de pandemia. *Derecho & Sociedad*, (59), 1-35. <https://doi.org/10.18800/dys.202202.011>

Rodrigo, M. (2018). El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 6 (3). 197-228. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/606/801

Rojas, C. (2020). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas_CCS-SD.pdf?sequence=1

Rojo, E. C. (2019). La discriminación laboral indirecta. (7) 68-81. <http://revistas.uach.cl/pdf/revider/v12n2/art04.pdf>

Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., Pacheco-Ruíz, C., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de

la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. Información tecnológica, 31(4), 221-232. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n4/0718-0764-infotec-31-04-221.pdf>

Rull, A. (2007). Discriminación directa e indirecta. InDret. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/78708/102784>

Valbuena Cardenas, J. C. (2020). Discriminación salarial en Medellín y Colombia para los años 2009, 2013 y 2017. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17063/Julio_Valbuena_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farias, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3). <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2698/2725>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	RECOLECCIÓN DE DATOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Desnaturalización del contrato de locación de servicio	Flores (2018) define este fenómeno como la modificación de un contrato de trabajo de duración determinada a uno de duración indefinida, por lo general al exceder el límite establecido para su cumplimiento.	Remuneración económica	Abogados	TÉCNICAS
¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021?	Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.					Entrevista
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1			Prestación de servicios		Fuente Documental
¿De qué forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao, 2021?	Determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021	Discriminación laboral	Según Rodrigo (2018), la discriminación en el ámbito laboral abarca varios aspectos, como la dificultad de conseguir trabajo, la división del mercado laboral y las condiciones laborales.	Discriminación indirecta		INSTRUMENTOS
PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2			Discriminación directa		Guía de la Entrevista
¿De qué forma la discriminación directa incurre en la de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021?	Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicio de la Municipalidad Provincial de Callao, 2021.					Guía de la Fuente Documental

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

" La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021."

Entrevistado/a: _____

Cargo/profesión/grado académico: _____

Institución: _____

Objetivo general

Determinar de que manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios produce algún patrón de discriminación laboral?

2.- Según su experiencia, ¿Qué precepto tomaría para eludir la desnaturalización de contrato de servicios dentro de esta entidad?

3.- En su máxima experiencia ¿Cuáles son las apreciaciones que considera usted para determinar la discriminación laboral dentro del centro laboral?

Objetivo específico 1

Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial del Callao,2021.

4.- En su opinión, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de la locación de servicios genera algún perjuicio a la remuneración económica de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad?

5.- Según su experiencia, ¿Considera usted que deberían ser consideradas las horas extras laboradas por el locador de servicios con una remuneración económica de forma proporcional? ¿Por qué?

6.-Según su experiencia ¿Qué criterios considera usted para determinar que nos encontramos frente a una discriminación indirecta dentro de un centro laboral?

Objetivo específico 2

Identificar de que forma la discriminación directa incurre en la prestación de servicios de los trabajadores que están bajo la modalidad de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao,2021.

7.- Diga Ud., ¿cómo considera que la discriminación directa genera algún tipo de afectación dentro del centro laboral?

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Tiene conocimiento de alguna ley que establezca disposiciones para erradicar la discriminación directa que se efectúan contra los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicio?

9.- En su opinión, ¿en qué medida se puede garantizar que la prestación de servicios laborales que brindan los trabajadores se efectúe de acuerdo a su contrato?

FIRMA Y SELLO

Callao de 2023

Anexo 2: Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

"La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021."

Entrevistado/a: *Giovanna Mercedes Espino Molinari*
Cargo/profesión/grado académico: *Secretaria*
Institución: *Municipalidad Provincial Callao*

Objetivo general

Determinar de que manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios predomina en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios produce algún patrón de discriminación laboral?

SI, PUES EN LA MAYORIA DE CASOS LA PARTE QUE OFECE SU SERVICIO DEPTO TERMINOS Y CONDICIONES SIMPLEMENTE POR LA NECESIDAD ECONOMICA QUE PRODUCE Y ESTO ES DISCRIMINADO POR LA PARTE QUE CONTRATA SU SERVICIO.

2.- Según su experiencia, ¿Qué precepto tomaría para eludir la desnaturalización de contrato de servicios dentro de esta entidad?

Que el gobierno le exija claramente las responsabilidades específicas
por el prestación de servicios, que en este también se destaque
lo avanzado más lo tanto decisiones ojalá para subcontratar
servicios para partes específicas del trabajo

3.- En su máxima experiencia ¿Cuáles son las apreciaciones que considera
usted para determinar la discriminación laboral dentro del centro laboral?

Por lo general se ve discriminación en el trato a la persona

Objetivo específico 1

Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la
remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de
locadores de servicio de la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

4.- En su opinión, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de la
locación de servicios genera algún perjuicio a la remuneración económica de
los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad?

Se busca el mejoramiento por la ausencia de temas a
crear que los cobijos de el servicio es más y en consecuencia
se le puede menos es perjudicado por lo tanto la desnaturalización

5.- Según su experiencia, ¿Considera usted que deberían ser consideradas las horas extras laboradas por el locador de servicios con una remuneración económica de forma proporcional? ¿Por qué?

SI, PORQUE DEBERIA UNA REMUNERACION ECONOMICA RELACIONADA
CON
EL ESFUERZO ADICIONAL QUE DADEA AL TRABAJADOR FUERA DE SU HORARIO
NORMAL.

6.- Según su experiencia ¿Qué criterios considera usted para determinar que nos encontramos frente a una discriminación indirecta dentro de un centro laboral?

QUE LAS POLETERAS DEL CENTRO TENGAN UN HORARIO MAS CORTO ESTIMANDO
LA PRESENCIA O EJERCIMIENTO

Objetivo específico 2

Identificar de que forma la discriminación directa incurre en la prestación de servicios de los trabajadores que están bajo la modalidad de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

7.- Diga Ud., ¿cómo considera que la discriminación directa genera algún tipo de afectación dentro del centro laboral?

CONFIANDO EN CENTRO LABORAL UN LUGAR HORARIO CORTO TENDRIAMOS +
DISCRIMINACIÓN QUE AFECTARÍA A LA PRODUCCIÓN DE ESTE.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Tiene conocimiento de alguna ley que establezca disposiciones para erradicar la discriminación directa que se efectúan contra los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicio?

La Ley 27270 que regula los casos que pueden ser de discriminación en el empleo

9.- En su opinión, ¿en qué medida se puede garantizar que la prestación de servicios laborales que brindan los trabajadores se efectúe de acuerdo a su contrato?

Mediante un sistema que sea fundente de pago y en caso de no cumplir se le tenga sanciones


DUI - 25662109
Giovanna Mercedes Espejo Molinari
FIRMA Y SELLO

Anexo 2: Guía de Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

"La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021."

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico: secundaria completa / estudios técnico inconcluso

Institución:

Objetivo general

Determinar de que manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios predomina en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios produce algún patrón de discriminación laboral?

considero que si , porque llevamos años con esta lucha de poder estar en planilla y contar con todos nuestros beneficios que por ley nos corresponde sin tener que hacer ningún juicio que nos lleva años de espera, y hasta el día de hoy no me explico como la municipalidad del callao no tiene el fondo necesario para poder hacerse cargo de sus trabajadores . _

2.- Según su experiencia, ¿Qué precepto tomaría para eludir la desnaturalización de contrato de servicios dentro de esta entidad?

__ que el gobierno determine la baja del estado de locación para que así pueda exigir a las entidades grandes como esta , y poder contratar sin ningún inconveniente en poder poner a planilla a sus trabajadores , que por derecho le corresponde .

3.- En su máxima experiencia ¿Cuáles son las apreciaciones que considera usted para determinar la discriminación laboral dentro del centro laboral?

que el gobierno elimine el estado de locación y ponga a sus trabajadores en planilla que por derecho corresponde .

Objetivo específico 1

Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

4.- En su opinión, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de la locación de servicios genera algún perjuicio a la remuneración económica de los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad?

Si genera daños , ya que nos encontramos con un sueldo menor que el salario actual , y no contamos con ningún beneficio .

5.- Según su experiencia, ¿Considera usted que deberían ser consideradas las horas extras laboradas por el locador de servicios con una remuneración económica de forma proporcional? ¿Por qué?

_sii , para así poder generar un ingreso por unas horas extras trabajadas

6.-Según su experiencia ¿Qué criterios considera usted para determinar que nos encontramos frente a una discriminación indirecta dentro de un centro laboral?
Tener que hacer juicio que en casos dura años y así nos puedan considerar estar en planilla y que otros compañeros puedan tener todos los beneficios y trabajan menos horas .

Objetivo específico 2

Identificar de que forma la discriminación directa incurre en la prestación de servicios de los trabajadores que están bajo la modalidad de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao,2021.

7.- Diga Ud., ¿cómo considera que la discriminación directa genera algún tipo de afectación dentro del centro laboral?

Cobramos el sueldo de hace años que es menos del mínimo que el sueldo actual y eso afecta para una vida cotidiana .

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Tiene conocimiento de alguna ley que establezca disposiciones para erradicar la discriminación directa que se efectúan contra los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicio?

No , no tengo conocimiento .

9.- En su opinión, ¿en qué medida se puede garantizar que la prestación de servicios laborales que brindan los trabajadores se efectúe de acuerdo a su contrato?

Mensualmente firmamos una cotización de pagos de locadores . donde indican los procesos que hacemos durante el mes de trabajo . __

ANEXO 3

ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021”

Investigadora: Turpo Huanca, Maria del Rosario Silveria.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021”, cuyo objetivo es Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021. Esta investigación es desarrollada por estudiante de pregrado de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

El problema de investigación sobre la “La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021”, se aborda en este caso es que se ve la existencia generalizada de prácticas de desnaturalización de contratos laborales en diversas instituciones y empresas, lo que podría resultar en una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Además, la falta de cumplimiento adecuado de las disposiciones legales relacionadas con la remuneración vacacional y otros beneficios puede generar desigualdad y situaciones de injusticia en el entorno laboral.

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia del derecho a la accesibilidad y las personas con discapacidad, Lima 2022” Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Turpo Huanca, Maria del Rosario Silveria, email: rsturpot@icvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. García Gutiérrez, Endira Rosario, email:

Consentimiento

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

ANEXO 6
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título:

La desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del

Objetivo General:

Determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios prevalece en la discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021

AUTOR: MIGUEL ALEJANDRO ARENAZA VÁSQUEZ

FECHA: 2023

FUENTE DOCUMENTAL	LABOREM - REVISTA CIENTÍFICA - ARTÍCULO DE REVISTA TÍTULO: El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Aunque en los procesos expuestos no existe una alusión expresa al principio de igualdad y no discriminación laboral por parte de las personas accionantes y si bien hemos advertido que en nuestro ordenamiento jurídico para su determinación el órgano jurisdiccional debe realizar un test de igualdad o una corroboración de hechos como refiere el maestro Neves (2012), somos partidarios de lo expuesto sobre la igualdad y no discriminación por la CIDH. Nos explicamos, es innegable que a la fecha de surgir estos procesos existió una norma expresa (artículo 37 de la LOM) respecto al régimen laboral de los obreros (indistintamente del puesto en el que se desempeñen) más aún que el artículo 109 de la CPP contempla la vigencia y obligatoriedad de la Ley -en este caso la LOM-, con lo cual teniendo en cuenta que dicha corte internacional estableció que el acceso al trabajo o a un puesto de trabajo se debe realizar en condiciones de

igualdad, resulta oportuno cuestionarnos ¿Qué condiciones de igualdad existieron entre las personas que accionaron con quienes sí fueron contratados mediante el Decreto Legislativo Nro. 728? Ninguna condición porque antes de ser contratadas las personas que accionaron ya habían sido discriminadas del régimen laboral que les correspondía por mandato legal. Dicha discriminación resulta relevante dadas las diferencias sustanciales de derechos laborales específicos que regulan tanto el régimen CAS como el Decreto Legislativo Nro. 728 y ni que decir de los contratos de locación (que no forman parte de la regulación laboral). Por consiguiente, es pacífico afirmar que la vulneración del principio de igualdad y no discriminación tiene una relación directamente proporcional con otros derechos. Tal como los derechos laborales específicos (remuneración, beneficios sociales, estabilidad laboral, seguridad social), pero también respecto a los inespecíficos. Dentro de los segundos (inespecíficos), si bien pueden ser variados en atención de los casos en particular, la dignidad estará presente debido a que -en palabras del Tribunal Constitucional (2004)- funge como una salvaguarda de los derechos de la persona trabajadora y adicionalmente según Ferrajoli (2019) en la sociedad la igualdad de derechos fundamentales sirve para reducir las tensiones y los conflictos generados por las desigualdades.

1. A lo largo de la presente investigación se realizó un análisis del principio de igualdad y no discriminación sobre la base de los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional peruano y la Corte Interamericana de Derechos Humanos debido a que sin su respaldo académico hubiese sido un trabajo infructuoso, en tanto que sus decisiones cumplen un rol preponderante en la evolución del principio bajo estudio. 2. Sin que existan un orden de importancia en los derechos laborales específicos afectados por la vulneración del principio de igualdad y no discriminación laboral en las personas que ingresan a laborar como obreros bajo un régimen distinto al Decreto Legislativo Nro. 728 son: beneficios sociales (de ser el caso asignación familiar, gratificaciones de julio y diciembre, compensación por tiempo de servicios, vacaciones), estabilidad laboral y seguridad social. A su vez de manera genérica el derecho laboral inespecífico vulnerado será la dignidad. 3. La situación actual de la fiscalización laboral que garantiza el cumplimiento del principio de igualdad y no

ANÁLISIS DEL
CONTENIDO

discriminación laboral de las personas que se desempeñan en el cargo obreros no ha podido ser verificada ante la no publicación de información por el ente encargado. 4. La regulación vigente y los pronunciamientos jurisdiccionales sobre el régimen laboral que corresponde a las personas que se desempeñan como obreros buscó esclarecer situaciones reales debido a que son vinculados bajo contratos CAS o locaciones de servicios, lo contrario hubiese sido las antípodas de lo que pretende el Derecho del Trabajo. 5. Pese a que no existen debates respecto al régimen al que pertenecen los obreros persiste cierta incertidumbre debido al criterio de SERVIR que sostiene la posibilidad de contratarlos mediante el régimen CAS, muestra de ello es que el Tribunal Constitucional citó dicho criterio para sustentar una sentencia.

Aunque en los procesos expuestos no existe una alusión expresa al principio de igualdad y no discriminación laboral por parte de las personas accionantes y si bien hemos advertido que en nuestro ordenamiento jurídico para su determinación el órgano jurisdiccional debe realizar un test de igualdad o una corroboración de hechos como refiere el maestro Neves (2012), somos partidarios de lo expuesto sobre la igualdad y no discriminación por la CIDH.

Nos explicamos, es innegable que a la fecha de surgir estos procesos existió una norma expresa (artículo 37 de la LOM) respecto al régimen laboral de los obreros (indistintamente del puesto en el que se desempeñen) más aún que el artículo 109 de la CPP contempla la vigencia y obligatoriedad de la Ley -en este caso la LOM-, con lo cual teniendo en cuenta que dicha corte internacional estableció que el acceso al trabajo o a un puesto de trabajo se debe realizar en condiciones de igualdad, resulta oportuno cuestionarnos ¿Qué condiciones de igualdad existieron entre las personas que accionaron con quienes sí fueron contratados mediante el Decreto Legislativo Nro. 728? Ninguna condición porque antes de ser contratadas las personas que accionaron ya habían sido discriminadas del régimen laboral que les correspondía por mandato legal.

Dicha discriminación resulta relevante dadas las diferencias sustanciales de derechos laborales específicos que regulan tanto el régimen CAS como el Decreto Legislativo Nro. 728 y ni que decir de los contratos de locación (que no forman parte de la regulación

laboral). Por consiguiente, es pacífico afirmar que la vulneración del principio de igualdad y no discriminación tiene una relación directamente proporcional con otros derechos. Tal como los derechos laborales específicos (remuneración, beneficios sociales, estabilidad laboral, seguridad social), pero también respecto a los inespecíficos. Dentro de los segundos (inespecíficos), si bien pueden ser variados en atención de los casos en particular, la dignidad estará presente debido a que -en palabras del Tribunal Constitucional (2004)- funge como una salvaguarda de los derechos de la persona trabajadora y adicionalmente según Ferrajoli (2019) en la sociedad la igualdad de derechos fundamentales sirve para reducir las tensiones y los conflictos generados por las desigualdades. A lo largo de la presente investigación se realizó un análisis del principio de igualdad y no discriminación sobre la base de los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional peruano y la Corte Interamericana de Derechos Humanos debido a que sin su respaldo académico hubiese sido un trabajo infructuoso, en tanto que sus decisiones cumplen un rol preponderante en la evolución del principio bajo estudio.

CONCLUSIÓN

En consecuencia, la desnaturalización del contrato de locación de servicios se revela como un factor crucial en la persistente discriminación laboral. Aunque los procedimientos legales actuales no mencionan directamente la igualdad y no discriminación, la evidente disparidad en los regímenes laborales, en especial entre el Decreto Legislativo Nro. 728 y los contratos de locación, subraya la necesidad de una protección más sólida de los derechos laborales específicos y generales. Dicha discriminación no solo socava los derechos fundamentales, incluida la dignidad, sino también perpetúa tensiones y conflictos, demostrando la vital importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva de igualdad respaldada por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional peruano y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Objetivo Específico 1:

Identificar de que forma la discriminación indirecta incurre en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio de la Municipalidad Provincial del Callao, 2021

AUTORES: Eduardo Caamaño Rojo

FECHA: 2019

FUENTE DOCUMENTAL	REVISTA DE DERECHO VALDIVIA - REVISTA CIENTÍFICA - ARTÍCULO DE REVISTA TÍTULO: LA DISCRIMINACION LABORAL INDIRECTA
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA: En la práctica no siempre el trato menos favorable en materia de remuneraciones que recibe un trabajador con respecto a un trabajador de otro sexo, por la realización de un trabajo igual o de similar naturaleza, aparece tan claramente vinculado a una situación constitutiva de discriminación, como en los casos de discriminación laboral directa. Por el contrario, suele ser difícil determinar si las diferencias con respecto a la obtención de ciertos beneficios laborales, como un mayor monto de remuneración, que origina una regla o una medida impuesta por el legislador, por las partes de un contrato colectivo o por el empleador, en virtud de un contrato individual, suponen, además, una desigualdad de trato en razón del sexo. Esta problemática, cuya resolución es fundamental para asegurar un debido resguardo de la igualdad de trato en las relaciones laborales, fue asumida en un primer momento por el TJCE y luego por los tribunales de los diversos Estados miembros de la UE (entre los que destaca el Tribunal Federal del Trabajo en Alemania: Bundesarbeitsgericht – BAG) e hizo posible el posterior desarrollo de la figura jurídica de la discriminación indirecta.</p> <p>El TJCE se abocó por primera vez en el año 1981 al conocimiento de un asunto que reúne los típicos elementos de un caso de discriminación laboral indirecta. A partir de ese momento la jurisprudencia constante y uniforme del TJCE ha establecido que, en términos generales, se está frente a un caso de discriminación</p>

indirecta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo. Por otra parte, atendido el hecho ya expuesto, esto es, que a nivel comunitario cerca del 90% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, representan ciertas medidas que menoscaban a trabajadores a tiempo parcial frente a trabajadores a tiempo completo en situación comparable, un típico ejemplo de discriminación laboral indirecta. Por esta razón, la mayoría de los casos sobre discriminación laboral que han sido resueltos por el TJCE están relacionados con trabajadores a tiempo parcial.

Presupuestos de una discriminación laboral indirecta: A partir de los principales elementos formulados por la jurisprudencia del TJCE sobre la discriminación laboral indirecta, la doctrina de los laboristas alemanes, de acuerdo a lo que se presenta en este trabajo ha precisado como presupuestos que configuran la existencia de esta particular forma de discriminación, a los siguientes: a) Regla o medida de contenido neutro: El primer presupuesto de una discriminación laboral indirecta está dado por la existencia de una regla, norma, cláusula o medida formulada ya sea por el legislador, por el empleador o por las partes de un contrato colectivo que diga relación con la remuneración entendida en sentido amplio, esto es, como toda retribución económica que recibe o tiene derecho a recibir el trabajador a causa de una relación laboral y que sin estar referida a trabajadores pertenecientes a cierto sexo, es decir siendo formulada neutralmente, trae aparejada un trato menos favorable para los trabajadores de un sexo determinado. Ejemplo: en un contrato colectivo se excluye a los trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria. Este criterio de neutralidad es esencial, pues permite separar conceptualmente esta forma de discriminación laboral de la discriminación directa. El que una regla o medida sea neutra, supone que puede ser cumplida o bien que puedan ser destinatarios de ella, en teoría, tanto hombres como

mujeres, pero en los hechos, al momento de su cumplimiento o de la determinación efectiva de sus destinatarios, aparece que esta regla o medida está referida y/o afecta, exclusiva o mayoritariamente, a personas de un cierto sexo. Para Hanau / Preis sólo se presenta la interrogante sobre la eventual existencia de una discriminación laboral indirecta cuando se está frente a una regla o medida formulada en términos neutros, esto es, que en principio está referida tanto a hombres como a mujeres. b) Efectos desfavorables para trabajadores de un cierto sexo: El segundo presupuesto para la existencia de una discriminación laboral indirecta está dado por los efectos desfavorables que produce la aplicación de la regla o medida neutra con respecto a las remuneraciones en los trabajadores de un determinado sexo. En el ejemplo anterior, la exclusión de trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria afecta, en los hechos, mayoritariamente a mujeres, por ser éstas por regla general quienes prefieren o se ven en la necesidad de aceptar esta modalidad de contratación. Este segundo presupuesto supone entonces la afectación mayoritaria de trabajadores de un sexo frente a trabajadores del sexo opuesto. Esta afectación mayoritaria a un sexo puede derivarse, por una parte, de que los beneficios otorgados por la regla o medida cuestionada están formulados en forma tal que al determinar sus beneficiarios éstos serán en su mayoría de un sexo determinado (como en el ejemplo propuesto) o, por otra parte, del cumplimiento de ciertos requisitos o la reunión de ciertas características que se proyectan de manera distinta en los dos sexos.

En la configuración de este presupuesto de la discriminación indirecta reviste especial importancia determinar de qué manera la regla o medida cuestionada afecta a los trabajadores de ambos sexos. En este sentido, no basta que la regla o medida afecte mayoritariamente a un sexo determinado, sino que, entre el grupo de los trabajadores beneficiados por ella, con respecto a los perjudicados, la proporción entre los sexos debe ser considerablemente distinta. La especificación anterior se obtiene a través del siguiente proceso de conformación de grupos a comparar: – En primer lugar, el punto de partida para la

configuración de los grupos de trabajadores que se ven afectados o beneficiados por la regla o medida cuestionada está dado por el ámbito de aplicación de la respectiva regla o medida. Es así como tratándose de una disposición contenida en un contrato colectivo, su ámbito de aplicación dependerá de si el contrato sólo es válido para la empresa o para una determinada rama de actividad. Respecto de una disposición legal, la conformación de grupos se realiza entre los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y, en una regla emanada de un contrato individual de trabajo, su ámbito de aplicación estará referido al establecimiento o a la empresa respectiva. En segundo lugar, entre los destinatarios abstractos de la regla o medida de acuerdo a lo señalado en el punto anterior, deben conformarse dos grupos: el primero estará conformado por los trabajadores que cumplen con los requisitos o condiciones señalados por la regla o medida y que se ven beneficiados por ella y el segundo, por aquellos trabajadores que se ven perjudicados por la aplicación de la respectiva regla o medida. En tercer lugar, debe determinarse el porcentaje de hombres y mujeres que existe en cada uno de los dos grupos conformados. El porcentaje de hombres y mujeres en el grupo de los trabajadores perjudicados no es por sí solo determinante para configurar un caso de discriminación laboral indirecta. Lo determinante es la comparación de los porcentajes de hombres y mujeres entre ambos grupos de trabajadores. La discriminación laboral indirecta tendrá lugar, entonces, si el porcentaje de trabajadores de un cierto sexo dentro del grupo de los trabajadores perjudicados es considerablemente superior al porcentaje de trabajadores del mismo sexo en el grupo de los trabajadores beneficiados. Aplicando lo anterior al caso de los trabajadores a tiempo parcial, se debe aplicar el siguiente procedimiento para poder establecer la existencia de una discriminación laboral indirecta de trabajadoras: entre los destinatarios de la regla o medida cuestionada se debe determinar, en primer lugar, el porcentaje de mujeres en relación con el de hombres entre los trabajadores a tiempo parcial; en segundo lugar, debe determinarse el porcentaje de mujeres en relación con el de hombres entre los trabajadores a tiempo completo, y compararse

ambos grupos. Si en el grupo de trabajadores a tiempo parcial perjudicados por la aplicación de una regla o medida hay considerablemente más mujeres que en el grupo de trabajadores a tiempo completo beneficiados por ella, se configura un caso de discriminación indirecta. c) Causalidad: Este tercer presupuesto para la configuración de un caso de discriminación laboral indirecta es controvertido y se le considera mayoritariamente innecesario a nivel jurisprudencial y doctrinal. En general, quienes sostienen la procedencia de este presupuesto señalan que para estar frente a un caso de discriminación indirecta debe concurrir, además de los dos presupuestos ya analizados, una relación causal entre el sexo de los trabajadores afectados y los efectos discriminatorios o perjudiciales de la regla o medida cuestionada, esto es, que el efecto perjudicial de la regla o medida no es explicable sino con referencia al sexo de los trabajadores afectados.

CONCLUSIONES: Al concluir, cabe hacer presente que el principio de igualdad de retribución no representa desde un punto de vista individual, esto es, referido a la relación entre un trabajador y su empleador, una limitación mayor a la libertad contractual, respecto a la fijación del monto de la remuneración. Las partes de un contrato de trabajo pueden fijar de común acuerdo la remuneración a pagar –teniendo en cuenta naturalmente la normativa vigente (por ejemplo: sobre ingreso mínimo) y los contratos o convenios colectivos válidos en la empresa o rama de actividad y nada obsta a que el empleador pueda convenir con un trabajador determinado una remuneración más alta que la de otro trabajador que presta servicios similares, teniendo en consideración factores como su mayor capacitación o experiencia en el trabajo. Es con respecto a los criterios generales aplicados por el empleador o por las partes de un contrato o convenio colectivo para determinación de la remuneración o de otras condiciones laborales, cuando cobra vigencia el principio de igualdad de trato en materia laboral. El principio general de igualdad de trato y su especial manifestación, el de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores, presupone siempre en su aplicación una apreciación colectiva, de grupos, entre trabajadores en situación laboral comparable. Se excluye, entonces, por aplicación de estos principios, el trato

**ANÁLISIS DEL
CONTENIDO**

desigual, discriminatorio, entre dos grupos de trabajadores o entre trabajadores pertenecientes a un determinado grupo. Por último, cabe señalar que la figura de la discriminación laboral indirecta y una más amplia aplicación del principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras son materias cuyo desarrollo aún está pendiente en Chile. En nuestro país se requieren avances a nivel legal y jurisprudencial, que refuercen la consagración y validez del principio de igualdad de trato y de no discriminación, asegurando un debido respeto a los derechos de todos los trabajadores y una justa mayor incorporación de la mujer al trabajo. En este sentido, es de esperar que la prohibición de toda discriminación laboral entre hombres y mujeres cobre en el futuro mayor importancia práctica en el sistema jurídico laboral chileno, en virtud del nuevo alcance que esta prohibición ha adquirido en el actual texto del artículo 2 del Código del Trabajo, y que la proyecta tanto al momento anterior a la contratación como durante la vigencia de la relación laboral. Finalmente, cabe destacar que la reciente reforma laboral contenida en la Ley N° 18.911 ha incorporado en el actual ordenamiento laboral una regulación expresa del trabajo a tiempo parcial, lo que contribuye a que temas como el analizado en este trabajo cobren mayor actualidad en nuestro país.

En el texto proporcionado se discute la discriminación laboral indirecta y su impacto en la igualdad de trato en el ámbito laboral. Se señala que la discriminación indirecta puede ocurrir cuando una disposición o medida neutra resulta en un trato desfavorable para un grupo específico de trabajadores, generalmente relacionado con el género. Se destacan los elementos fundamentales de la discriminación laboral indirecta, como una regla o medida de contenido neutro, efectos desfavorables para un determinado grupo de trabajadores y la necesidad de establecer una relación causal entre el sexo de los trabajadores afectados y los efectos discriminatorios. Además, se enfatiza la importancia de considerar el principio de igualdad de trato en la determinación de la remuneración y otras condiciones laborales, asegurando un trato equitativo entre los trabajadores en situaciones laborales comparables. El texto también sugiere que es crucial avanzar en el desarrollo legal y jurisprudencial en temas de discriminación

CONCLUSIÓN

laboral en Chile, con el objetivo de garantizar una mayor incorporación justa de las mujeres en el mercado laboral y fortalecer la protección de los derechos de todos los trabajadores. En conclusión, el texto resalta la necesidad de abordar la discriminación laboral indirecta y promover una mayor aplicación del principio de igualdad de trato en el contexto laboral chileno, subrayando la importancia de avanzar hacia un sistema que garantice un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su género.

Basándonos en el análisis, se puede concluir que la discriminación laboral indirecta tiene un impacto significativo en la remuneración económica de los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio. Esta forma de discriminación puede surgir cuando una disposición o medida aparentemente neutra resulta en un trato menos favorable para un grupo específico de trabajadores, en este caso, aquellos contratados como locadores de servicio. La falta de claridad en las políticas y normativas laborales puede facilitar la discriminación indirecta, lo que podría llevar a una desigualdad en la remuneración entre los trabajadores bajo esta modalidad y otros empleados regulares. Por lo tanto, es esencial abordar y prevenir la discriminación laboral indirecta en este contexto, promoviendo una mayor conciencia sobre la importancia de garantizar la igualdad de trato y la equidad en la remuneración entre todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación. Es necesario implementar medidas y políticas que ayuden a identificar y abordar posibles casos de discriminación indirecta para asegurar una protección efectiva de los derechos laborales y una justa compensación para los trabajadores bajo la modalidad de locadores de servicio.

Objetivo Específico 2:

Identificar de que forma la discriminación directa incurre en la prestación de servicios de los trabajadores que están bajo la modalidad de locadores de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021.

AUTORES: María Magdalena Céspedes Camacho

FECHA: 2023

FUENTE DOCUMENTAL	CIENCIA LATINA REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR REVISTA CIENTÍFICA - ARTÍCULO DE REVISTA TÍTULO: La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el ámbito laboral del empleo público en Perú. Se plantea que este régimen no es complementario a los regímenes previstos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, ya que tiene sus propias reglas de contratación. El Tribunal Constitucional ha considerado que no es posible analizar este régimen bajo los presupuestos del principio-derecho de igualdad, debido a que no comparte la misma naturaleza o características que otros regímenes laborales.</p> <p>El régimen CAS reemplaza el esquema civil que regula la contratación de locación de servicios en el Estado, siempre y cuando estén presentes los presupuestos de la desnaturalización del contrato. Se afirma que el Estado tiene la facultad de contratar personal de locación de servicios para actividades que lo justifiquen y que no vayan en contra de ninguna norma. Sin embargo, se plantea que este régimen vulnera derechos fundamentales y constituye un abuso del Estado.</p> <p>Respecto a las discrepancias en cuanto a los derechos vacacionales y los derechos de sindicalización y huelga, se señala que el Tribunal Constitucional ha encontrado ciertas omisiones constitucionales que deben ser subsanadas por la autoridad administrativa, en conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución.</p>

Se aborda también la definición y características del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y su diferencia con otros tipos de contratos laborales. Se plantea que el CAS no constituye la solución para los trabajadores, ya que este régimen no reconoce ciertos derechos laborales fundamentales. Se discute la finalidad y el objeto del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, resaltando la importancia de garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

Asimismo, se plantea la necesidad de regularizar las normas existentes en lugar de crear nuevas, y se sugiere que la solución no radica en mantener este régimen especial, sino en emprender una reforma integral del sistema de servicio civil que incorpore a todo el personal dentro de la carrera administrativa. Se discute la naturaleza jurídica del régimen CAS y se cuestiona si la sola declaración de la norma convierte automáticamente las relaciones de trabajo en relaciones de derecho administrativo público.

Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el contexto de la ley peruana. Se discuten varios aspectos relacionados con la naturaleza de estos contratos, sus principios, beneficios y la posible vulneración de los derechos laborales de los trabajadores bajo este régimen. También se mencionan las bases legales y se discute la duración y renovación de los contratos administrativos de servicio.

A pesar de la designación de los contratos como administrativos de servicios, en la práctica se observa una relación laboral entre el trabajador y la entidad estatal. Se discute la importancia de respetar los derechos laborales básicos y se hace referencia al principio de primacía de la realidad, que enfatiza la importancia de la situación real sobre la apariencia contractual. Es importante garantizar la estabilidad laboral y los beneficios adecuados para los trabajadores bajo este régimen, incluyendo la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la afiliación a la seguridad social. Considerando el contenido del texto proporcionado, se evidencia que la discriminación directa puede tener un impacto significativo en la prestación de servicios de los trabajadores que se encuentran

CONCLUSIÓN

bajo la modalidad de locadores de servicios, específicamente en el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en el contexto peruano. La discusión sobre la vulneración de los derechos laborales y la falta de estabilidad laboral sugiere la presencia de posibles actos discriminatorios que podrían afectar la equidad de oportunidades y el trato justo de estos trabajadores. La falta de reconocimiento de derechos fundamentales, la limitación de la estabilidad laboral y la ausencia de compensaciones adecuadas podrían interpretarse como formas de discriminación directa que afectan la calidad de vida y la seguridad laboral de los trabajadores en cuestión. Por lo tanto, es crucial abordar estas problemáticas y promover medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contrato. La identificación de la discriminación directa en la prestación de servicios de los trabajadores en el régimen CAS resalta la necesidad de promover políticas y regulaciones que garanticen la protección de los derechos laborales y eviten cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Esto ayudaría a crear un ambiente de trabajo más equitativo y justo para todos los empleados, independientemente de su modalidad de contrato o condición laboral.
