



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS  
DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - 2018”**

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

**AUTORES:**

MENDEZ VISITACION, MARIA CRISTINA

DIAZ BRICEÑO, ALEJANDRA CRISTINA

**ASESOR:**

Abog. JONDEC BRIONES, HOMERO PRACEDES

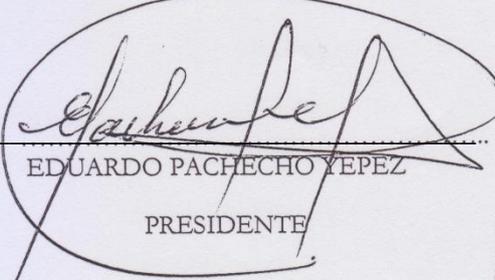
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DERECHO LABORAL – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**TRUJILLO- PERÚ**

**2018**

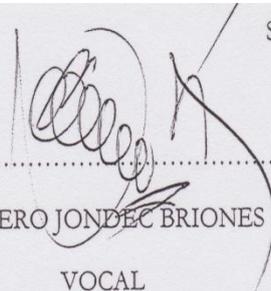
## PÁGINA DEL JURADO



EDUARDO PACHECHO YEPEZ  
PRESIDENTE



CARLOS MOYA LIMO  
SECRETARIO



HOMERO JONDEC BRIONES  
VOCAL

## DEDICATORIA

A nuestros padres, por creer en nosotras y habernos apoyado en todo momento, por esa motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, forjando un futuro mejor para nosotras mismas, pero más que nada por el amor y la paciencia, todo esto se lo debemos a

A nuestros docentes por esa motivación en cada clase para culminar nuestros estudios profesionales, en especial a nuestro asesor por su gran apoyo para la elaboración de la presente.

A nuestras amistades, quienes nos brindaron su apoyo moral y deseos de superación para lograr alcanzar la meta, esperamos no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por haber puesto en nuestros caminos a aquellas personas que nos han acompañado durante todo el periodo universitario y por haber permitido que lleguemos hasta este momento tan importante para nuestra formación profesional.

A nuestros padres, por hacer de nosotras unas mejores personas a través de su ejemplo la honestidad, el sacrificio y el trabajo. Siempre han sido una guía a lo largo de nuestras

A nuestra familia, porque son personas increíbles que llevaremos siempre en el corazón, por brindarnos consejos y palabras de aliento.

A todos los trabajadores que nos ayudaron para el desarrollo e investigación de nuestra tesis, que han colaborado con su valiosa ayuda a

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

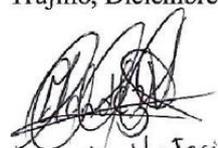
Alejandra Cristina Díaz Briceño con DNI N° 70161509 y María Cristina Méndez Visitación con DNI N° 72656186; estudiantes de la escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, sede/ filial Trujillo; declaramos que el trabajo académico titulado “DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVES DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA – 2018” presentada, en 52 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Abogado; es de nuestra autoría.

Por lo tanto, declaramos lo siguiente:

- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Somos conscientes de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Diciembre del 2018.

  
Díaz Briceño Alejandra Cristina  
70161509

  
Méndez Visitación, María Cristina  
72656186

## **PRESENTACION**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante nuestra Tesis titulada “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La esperanza – 2018”, ha sido realizado a fin de obtener el Título Profesional de Abogado, según lo establecido por el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, de la Universidad Cesar Vallejo.

La elaboración de la investigación se realizó con mucho esfuerzo, a fin de terminar en qué medida se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, planteando finalmente propuestas de solución al problema.

Trujillo, Diciembre del 2018

Alejandra Cristina Díaz Briceño y María Cristina Méndez Visitación

Las autoras

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	<b>5</b>
<b>PRESENTACION</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	<b>11</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.2. TRABAJOS PREVIOS .....	12
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA .....	14
1.3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	14
1.3.1.1. Naturaleza y reconocimiento constitucional del derecho al trabajo .....	14
1.3.1.2. Concepto, sujetos y elementos del contrato de trabajo.....	15
1.3.1.3. Principios del derecho al Trabajo.....	17
1.3.1.3.1. Principio de la Primacía de la Realidad.....	19
a) Contexto conceptual del principio .....	19
b) El principio en la relación laboral .....	21
c) La Aplicación del principio.....	23
1.3.2. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS. ....	24
1.3.2.1. Naturaleza y fundamento.....	24
1.3.3. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA .....	25
1.3.3.1. Contexto Constitucional general. ....	25
1.3.3.2. Desnaturalización del Contrato de trabajo modal .....	26
1.3.3.3. Supuestos de desnaturalización del Contrato .....	32
1.3.3.4. Casos de desnaturalización del Contrato de trabajo .....	34
1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA .....	38
1.5. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.....	38
1.6. HIPOTESIS.....	39

1.7.	OBJETIVOS .....	39
1.7.1.	OBJETIVO GENERAL .....	39
1.7.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	39
<b>II.</b>	<b>METODO.....</b>	<b>40</b>
2.1.	DISEÑO DE INVESTIGACION .....	40
2.2.	VARIABLES, OPERACIONALIZACION .....	40
2.3.	POBLACION Y MUESTRA .....	43
2.4.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	43
2.4.1.	Técnicas de recolección de datos .....	43
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	44
2.5.	METODOS DE ANALISIS DE DATOS .....	44
2.6.	ASPECTOS ETICOS .....	44
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>59</b>
	<b>INSTRUMENTO DE ENTREVISTA A TRABAJORES DE LA MUNIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA: .....</b>	<b>61</b>
	<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>62</b>

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene por objetivo general en determinar en qué medida se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2018. Y frente al problema planteado cabe indicar se aplicó el instrumento de la entrevista a 25 trabajadores de la municipalidad comprendidos en el periodo de enero a agosto del año en curso. Asimismo, como una de las principales conclusiones es de que la aplicación del principio de la primacía de la realidad no está exenta de ser aplicada en el régimen de los trabajadores en las municipalidades, toda vez que el Tribunal Constitucional al analizar sobre este principio se realizó con el propósito laboral general de compensar jurídicamente las relaciones laborales, por lo que su aplicación es necesaria en los contratos suscritos en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre todo si dichos contratos se encuentran desnaturalizados por existir elementos esenciales de una relación laboral.

### **Palabras claves:**

Desnaturalización laboral, contrato de trabajo, derecho fundamental al trabajo.

## **ABTRACT**

The present work has by general objective to determine how denatures the contract of employment through contracts for location of services in the District Municipality of Hope, 2018. And in front of the problem it is important to mention applied the instrument of the interview with 25 workers of the municipality covered in the period from January to August of the current year. In addition, as one of the main conclusions is that the application of the principle of the primacy of reality is not exempt from being applied to the regime of workers in the municipalities, the Constitutional Court analyzed on this principle was carried out with the purpose of legally general labor to compensate for labor relations, therefore, its application is required in the contracts signed in the District Municipality of hope, especially if such contracts are denatured by exist essential elements of an employment relationship.

### **Keywords:**

Labor denaturation, work contract, the fundamental right to work.

# **I. INTRODUCCION**

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La flexibilización laboral se mostró con la promulgación del Decreto Legislativo No.728 del 91 y mediante la Ley de Fomento del Empleo. Normativa laboral que implementaron mecanismo de flexibilización de modo extremo, a tal punto de regular – casi de modo exclusivo- el capítulo sobre los contratos laborales sujetos a modalidad (Ermida Uriarte, 2000, pág. 36).

Bajo dicho andamiaje normativo laboral, permite o les faculta a los empleadores contratar en forma atípica o temporal a trabajadores de acuerdo a sus necesidades, reduciendo así varios costos de contratación e incluso se debilitó el sistema de protección frente a la extinción del vínculo laboral; fomentando así la flexibilización no únicamente para la contratación sino la extinción de la misma relación laboral generada.

El problema se agudiza, desde un panorama local, el cual se centra en la realidad laboral de la Municipalidad Distrital de La Esperanza (MDE), toda vez que la mencionada institución municipal ha sobrepasado la propia norma por cuanto la modalidad por la que ha venido contratando a su personal, situación que nos conlleva a la necesidad de analizar y estudiar estas supuestas contrataciones de Locación de Servicios, que aplicado el Principio de la Primacía de la Realidad esta vinculación contractual se desnaturaliza porque se hayan los elementos característicos de un contrato de trabajo, siendo el principal elemento la subordinación y así poder formular propuestas viables para una solución.

En este sentido, es necesario resaltar que si bien es cierto los locadores de servicio tienen la obligación de cumplir con el objeto por el que fue contratado, si el empleador le exige más de lo que le corresponde y en honor al contenido de la Constitución Política del Perú en el numeral 15 de su art. 2º, mas no a una vulneración de sus derechos laborales, el trabajador está en su derecho de exigir que sea reconocido como trabajador estable y por ende exigir que se le reconozca los beneficios sociales correspondientes.

El contrato de locación de servicios es usado en la MDE para contratar a trabajadores que cumplan tanto funciones Administrativas (apoyo de área, auxiliares administrativos, asistentes, etc.), como funciones de campo (Áreas verdes, limpieza pública, vigilantes, etc.), dichos puestos son de naturaleza permanente, por ello podemos decir que nos encontramos ante una afectación del Derecho de trabajo porque ya el contrato de por sí se encuentra desnaturalizado, toda vez que un locador solo presta servicios eventuales sobre temas puntuales y no existe una subordinación entre trabajador y empleador.

Un claro ejemplo es que la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades señala que los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulada actualmente por el D.L. N° 728 y su reglamento; sin embargo la Municipalidad Distrital de La Esperanza contrata a personal mediante Locación de servicios para cumplir funciones de obreros, toda vez que las remuneraciones son inferiores a las que le correspondería percibir bajo el régimen laboral privado, tampoco se le estaría reconociendo el derecho de seguridad social ni sus beneficios laborales, por lo que se observa una clarividente afectación al derecho del trabajo.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

El presente trabajo consta de los presentes trabajos previos de acuerdo a los siguientes niveles:

### **NIVEL INTERNACIONAL**

- Liliana Llatser, Norma (2014) - Argentina - en su tesis titulada “*Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad*” para obtener el grado en Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, tuvo como objetivo general establecer las normas aplicables a esta especial modalidad de trabajo, siendo unas de las conclusiones principales que los contratos celebrado en el marco de la función público son considerados en el derecho público.
- Zabaleta Méndez, Elsa Aracely (2008) - Guatemala – con su trabajo denominado “*Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y*

*esencia en la legislación laboral guatemalteca*” para obtener el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Trabajo que tuvo como objetivo general el desarrollar importantes aspectos acerca de la simulación del contrato de trabajo; siendo una de sus principales conclusiones que los derechos laborales no pueden ser interpretados bajo principios civiles como el de autonomía procesal, toda vez que aquella forma conlleva a la desigualdad e injusticia laboral.

#### **NIVEL NACIONAL**

- Jacobo Romero Quispe (2009), en su tesis titulada “*Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*” para obtener el grado de Doctorado en Derecho en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos , tuvo como objetivo general en demostrar que los contratos por Servicios No Personales en la Administración Pública condicionan una estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados por dicha modalidad; siendo una de sus conclusiones principales, que los contratos de trabajo se han desnaturalizado por la forma de actuar de la administración pública en tanto las funciones que se designa a trabajadores bajo contrato de modalidad.
- Beltrán Larco, Luisa Pamela (2013), en su tesis titulada “*Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado*” para obtener el grado de Magister en Derecho de la Empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo general el tema de la vulneración de derechos laborales y negligencia contra el principio de igualdad; siendo una de sus principales conclusiones que las actividades se deben desarrollar conforme a los regímenes de contratación por el corresponde de lo contrario se desnaturaliza en sus funciones como también la función del derecho laboral.

## **1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA**

### **1.3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **1.3.1.1. Naturaleza y reconocimiento constitucional del derecho al trabajo**

Para comprender la afectación al derecho al trabajo; debemos comprender en buena cuenta cuáles son sus fundamentos básicos de índole constitucional como convencional y hasta cierto punto recordar los elementos del contrato.

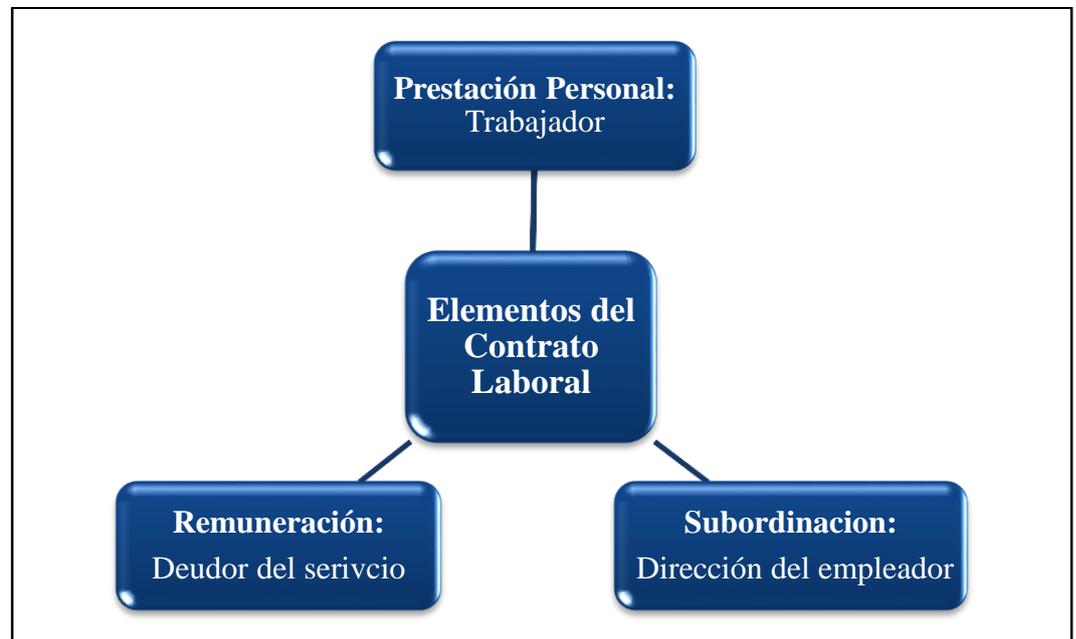
Es en tal sentido, empezaremos indicando que el derecho al trabajo, es un derecho fundamental o constitucional; el mismo que es referenciado en varias disposiciones constitucionales. Por ejemplo; sobre “la libertad económica a trabajar libremente (artículo 2.15 CP), cuyo ejercicio no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas (artículo 59 CP). Complementariamente, se encuentra reconocido también en la norma constitucional peruana el derecho social al trabajo (artículo 22 CP)” (Neves Mujica, 2001, p. 53).

De tal modo, el derecho al trabajo también tiene un reposo en la normativa internacional (convencional) mediante el cual se reconoce en el Art 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (PIDESC) o del Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales).

Atendiendo a ambos reconocimientos, tanto constitucional como convencional, el derecho de trabajo tiene una peculiaridad importante. Y es que atiende a la libertad, este elemento que implica el desarrollo de toda persona en atención al respeto de dignidad como ser humano.

Por lo que el derecho al trabajo como derecho fundamental permite comprender como aquel papel protagónico para la consecución plena de la realización personal y de la sociedad misma (Villavicencio, Alfredo y Tostes, Marta, 2012).

Este derecho fundamental al trabajo se desarrolla en conforme a los elementos esenciales del contrato de trabajo; los cuales lo presentamos del siguiente modo:



*Fuente Propia – 2018*

### 1.3.1.2. Concepto, sujetos y elementos del contrato de trabajo

#### a) **Concepto:**

Es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración (Gómez, 1996; p. 79). El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo menciona los elementos esenciales de éste, conforme lo tenemos en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que: “En toda prestación personal de servicios

remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”

## **b) Sujetos**

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

- El trabajador:

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

- El empleador:

Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

## **c) Elementos del Contrato**

- Prestación personal de servicios:

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. A lo que el trabajador se obliga, entonces es a trabajar; que en la terminología jurídica es “prestar servicios”.

Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual. El artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta

condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

- Subordinación:

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales reconocidas al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador

La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercido, mucho menos con la misma intensidad en cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder de dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no la sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

- Remuneración:

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto es retribución por el trabajo brindado.

La denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*; la que, a su vez, se deriva de “sal”, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero.

### **1.3.1.3.Principios del derecho al Trabajo**

Antes de enfocarnos en el principio de mayor atención, vale precisar los principios que rigen las relaciones laborales.

Desde la filosofía del derecho constitucional, los principios se constituyen como mandatos de optimización dentro de un determinado sistema jurídico por el cual se rigen y desarrollan las normas, conforme a estos (Alexy, 1992,

pág. 39). En tal sentido o del mismo modo “los principios del derecho laboral son mandatos de optimización los cuales en muchos de los casos se puede encontrar en un determinado ordenamiento jurídico – es decir- positivizado o en su defecto, desarrollados de manera jurisprudencial” (García Figueroa, 1998, p. 185).

Aquellos principios a diferencia de otros, son aquellos que evolucionan y obedecen a los postulados de la justicia social procurando sostener de manera equilibrada y sostenida la legislación del trabajo, de ahí la idea de la compensación jurídica y favorabilidad al trabajador. Una situación que se ha fortalecido mucho más desde varios fundamentos y aspectos prácticos judiciales (Nacleto Guerrero, 2007).

Cabe indicar que estos principios al ser de orden público también son considerados irrenunciables por parte del trabajador, asimismo son considerados como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos (Plá Rodríguez, 1978).

Se puede iniciar así, diciendo que los principios inspiran todo el ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible tanto para aprehender la singularidad del Derecho Laboral como para aplicar rectamente sus normas. Tales principios son los siguientes:

#### PRINCIPIO PRO OPERARIO

**Este principio permite la protección de los trabajadores, estableciendo limitaciones a la contratación.**

*Fuente Propia – 2018*

#### PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

**Este tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación se discute.**

*Fuente Propia – 2018*

#### **PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

**Este principio hace referencia a los derechos adquiridos por el trabajador.**

*Fuente Propia – 2018*

#### **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

**Este principio lo que se pretende es que las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio sean nulas.**

*Fuente Propia – 2018*

### **1.3.1.3.1. Principio de la Primacía de la Realidad**

#### **a) Contexto conceptual del principio**

Dentro de los principios mencionado y referenciado, hay uno que merece un mayor detenimiento en su análisis, puesto que el objeto de estudio que se pretende investigar responde justamente a develar la situación real que existe en las relaciones laborales de la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Esto con las intenciones de no permitir la afectación al derecho fundamental del trabajo.

En tales consideraciones, cabe indicar que la simulación es considerada como el acto por el cual se aparenta celebrar un acto jurídico cuando en realidad no existe voluntad para celebrarlo. Existe “simulación relativa cuando se forma una apariencia que oculta un contrato distinto, que es el que los contratantes han celebrado y quieren disimular” (Cuadros Lluque, 2016, p. 28).

En el Derecho Laboral es particularmente importante la simulación relativa, por lo menos en la realidad peruana, debido a que es la que mayor número de dificultades suele presentar al fin protector del Derecho Laboral. Esto en razón de que, como se dijo, el Contrato de Locación de Servicios ha venido siendo utilizado para ocultar lo que en realidad es un Contrato del Trabajo.

Lo que mayormente se pretende con una relación evasiva del Derecho Laboral, es evitar la aplicación de las normas tuitivas del trabajador propias del ordenamiento jurídico laboral y que la relación jurídica se regule, en cambio, por normas de otras ramas del Derecho que resulten menos protectoras para una parte de la relación (la persona que respeta sus servicios para la otra parte). Por ejemplo, lo que algunos empleadores peruanos pretenden, en ciertos casos, esconder con el nombre y formalidades contractuales de un Contrato de Locación de Servicios es una relación de naturaleza laboral que por lógica jurídica debió haber nacido de un Contrato de Trabajo.

La idea es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un Contrato de Locación de Servicios) y no las del Derecho Laboral, no existe la necesidad, por parte del receptor del servicio, de pagar, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc.

La base constitucional de este principio, en el ámbito laboral, lo encontramos en los artículos 22 y 23 de la Constitución que consagran al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar material y espiritual de la sociedad y un medio de realización del ser humano además de considerar al trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado. En la medida que el principio de primacía de la realidad posibilita el cumplimiento de las normas protectoras del Derecho Laboral, entendemos que su fundamento mismo se halla en el reconocimiento de los derechos laborales y el mandato constitucional de protegerlos.

Por tales consideraciones; cabe indicar que por el principio de primacía de la realidad, se debe comprender como aquel principio de capital importancia de probanza como también de los fundamentos del mismo Derecho, en tanto que “su aplicación permite descubrir los hechos verdaderos que se guarda detrás de un manto de apariencia evitando la norma de orden público en atención de intereses particulares del empleador” (Pasco Arróspide, Katia; Puntriano Rosas, César. , 2006, p. 237).

#### **b) El principio en la relación laboral**

El artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

De la lectura del citado artículo se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada, Sin embargo, quien tiene que acreditar que la prestación de labores tuvieron esas características es el trabajador porque así lo preceptúa el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo que señala: “el trabajador debe acreditar la existencia de la relación laboral”.

Por tanto, al ser el trabajador quien tiene la carga de acreditar la existencia del contrato de trabajo, deberá acompañar a su demanda laboral los medios probatorios que acrediten tal afirmación.

No obstante, en muchas ocasiones el trabajador no cuenta con los suficientes medios probatorios que acrediten de manera evidente la existencia de la relación laboral, por lo que en atención a esa situación los “Jueces Laborales han hecho uso del Principio de Primacía de la Realidad el cual es, probablemente, uno de los más difundidos del Derecho Laboral”.

En virtud de este principio laboral, aún cuando exista un contrato – formalizado por escrito- de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como, en la práctica, se ejecuta dicho contrato –preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato. Este desajuste entre lo que ocurre en la práctica y lo que se produce en los hechos puede tener distintas procedencias. Pasamos a reseñar algunas de ellas:

- Resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Este es el principal supuesto que se aprecia en la realidad. Esto sería el supuesto típico de una simulación relativa, es decir, cuando se disimula el contrato real sustituyéndole ficticiamente por un contrato distinto. Las diferencias entre el contrato simulado y el efectivo pueden versar sobre todos los aspectos: las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, etc.
- Provenir de un error. Éste, generalmente, es en la calificación del trabajador.
- Derivar de una falta de actualización de los datos. d. Originarse de la falta de cumplimiento de los requisitos formales. Ciertamente, el principio de primacía de la realidad se aplica únicamente en los casos donde se aprecie una disconformidad entre la práctica (hechos) y el contrato (formalidad) suscrito

### c) La Aplicación del principio

El magistrado laboral, al valorar los medios probatorios presentados por el demandante, analizará las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo.

Algunas de las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo –*remuneración, prestación personal y “subordinación”*- son: la entrega de boletas de pago, inscripción en planillas, cumplimiento de algunas obligaciones tributarias propias de una relación laboral – descuentos por “AFP u ONP, Essalud”, etc– pago de beneficios sociales – CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.-, dependencia, concesión de licencias, la entrega de circulares, el cumplimiento de determinados procesos disciplinarios propios para los trabajadores dependientes, descuentos por tardanzas, *recepción de beneficios del CAFAE*, entrega de aguinaldos o canastas de navidad, inclusión dentro de la jerarquía u organigrama de la institución, etc.

Asimismo, el juez laboral, para llegar a la convicción de la existencia de la relación laboral, analizará la existencia de los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo: es decir, la exclusividad en la prestación de servicios, la estabilidad, la permanencia en los pagos mensuales y la continuidad, rasgos que como bien afirma el profesor Toyama (2014), son “pistas” o características propias de una relación de trabajo que no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral y constituyen sólo indicios que sumados a los elementos del contrato de trabajo, pueden inducir a “*laboralizar una relación (sobre todo en los casos –llamadas zonas grises- donde resulta difícil determinar la existencia o no de una relación laboral)*” (p.63).

En consecuencia, si el empleador considera que la relación que existió con su locador de servicios no fue laboral, es necesario que en la ejecución del contrato no se aprecie, como lo indica la doctrina y jurisprudencia laboral, las manifestaciones de los elementos esenciales y/o de los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo que hemos descrito.

### **1.3.2. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.**

#### **1.3.2.1. Naturaleza y fundamento**

Para analizar sobre este apartado; debemos indicar que el Contrato de Trabajo se encuentra regulado en el artículo 4 de la LPCL; el mismo que el Tribunal Constitucional (en adelante TC), ha tenido la oportunidad de referirse al Contrato de Trabajo en la sentencia recaída Exp. N° 3012-2004-AA/TC, del 23 de junio de 2005, en la cual preciso y se denominó como el contrato de realidad.

Por otro lado, un Contrato de Locación de Servicios es un negocio jurídico que tiene serias implicancias o cobertura para quienes desean que se evite la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; los cuales se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía, como ejecuciones de obra (Sanguineti Raymond, 2000). Por lo que su naturaleza es de evasión a las obligaciones laborales.

El empleador con la finalidad de no reconocer los derechos laborales a sus trabajadores ha venido utilizando, en lugar del Contrato de Trabajo, entre otros contratos civiles, al Contrato de Locación de Servicios, el cual ha sido definido, de acuerdo a lo expuesto en el Código Civil de 1984, en su artículo 1764. De la literalidad de este artículo, se puede afirmar que la actividad a realizarse “no” se encuentra sujeta a la fiscalización de parte del locatario, sino que es una actividad realizada de manera “independiente”. De esta manera, la indebida utilización de los contratos de locación de servicios ha

significado su desnaturalización, puesto que, si se determina la presencia conjunta de una prestación personal, subordinada y remunerada, características propias del Contrato de Trabajo, se estará ante una relación laboral.

La diferencia sustancial radica en entre la Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo, es la “autonomía contractual”, la cual se comprende como aquella prestación de servicios del primero de los contratos mencionados. Esto no se debe confundir el poder de dirección del acreedor en una relación laboral, con el interés cierto que tiene el empleador de un Contrato de Locación de Servicios.

### **1.3.3. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA**

#### **1.3.3.1.Contexto Constitucional general.**

La protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. En este sentido, es conocida la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

Las sentencias emitidas por dicho órgano constitucional autónomo, de acuerdo con sus atribuciones, en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL (Exp. 1124-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú de fecha 11 de Julio del 2002; Eusebio Llanos Huasco (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de la misma empresa de fecha 13 de marzo del 2003 y César Antonio Baylón Flores (Exp. 206-2005-PA/TC) en contra de E.P.S. EMAPA Huacho S.A. de fecha 14 de Diciembre del 2005, han establecido, en los dos primeros casos: doctrina jurisprudencial, merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último: precedente vinculante, de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

### 1.3.3.2. Desnaturalización del Contrato de trabajo modal

Los contratos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: por un lado, los contratos indefinidos, que «carecen de una provisión inicial sobre su duración y conclusión, y que conllevan normalmente la condición de trabajador fijo», y por otro lado, los contratos temporales o de duración determinada “que desde su celebración incluyen alguna referencia (plazo, término final, condición resolutoria) a su duración o conclusión, y que son propios de los trabajadores temporales, interinos, eventuales o temporeros” ( Valverde, A. 2002, p.500).

Este último tipo de contrato es conocido en nuestro ordenamiento, como contrato de trabajo sujeto a modalidad, y para su validez exige la concurrencia de alguna causal real y objetiva que determine que el contrato, no sea ab initio de duración indeterminada. De acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo, las partes del contrato no deben poder decidir libre y voluntariamente la duración del mismo.

Así, Sanguinetti, citando a Rodríguez Piñero, señala que *dejar a la autonomía de las partes la fijación de la duración del vínculo, no supone, en realidad, otra cosa que dejar en la mayor parte de los casos, dicha decisión en manos del empleador.*

Ello se explica pues existe una marcada asimetría en las relaciones de trabajo, en cuyo marco, la parte más débil es casi siempre, el trabajador, quien al momento de iniciar un vínculo contractual, muy pocas veces se encontrará en capacidad de negociar realmente, sus condiciones de empleo.

En vista de ello, y a fin de proteger al trabajador, debe existir una norma imperativa que establezca criterios objetivos para definir si una relación laboral tendrá o no una duración delimitada en el tiempo.

El respeto a la estabilidad laboral, como regla general, exige que el empleador pueda utilizar la contratación temporal solo cuando así lo faculte el legislador. De este modo, solo las labores efectivamente temporales o transitorias podrán ser contratadas a través de contratos de duración definida, pues de lo contrario, serán consideradas indefinidas desde el inicio de la prestación del servicio, de acuerdo con lo que dispone el Principio de Continuidad, al cual hiciéramos referencia al inicio del presente trabajo.

En este orden, las causales de excepción a la contratación por tiempo indeterminado deben adecuarse a las necesidades empresariales de tipo temporal y transitorio, es decir, lo que determina la temporalidad no es el contrato de trabajo, sino la propia actividad empresarial.

Sin perjuicio de que no es materia del presente trabajo cuestionar las figuras de contratación temporal incorporadas mediante la referida norma, consideramos importante detenernos por un momento para señalar que las mismas fueron creadas en el marco de un proceso de flexibilización laboral propio de las políticas de ajuste estructural que fueron implementadas a lo largo del mundo a principios de la década de los noventa (e incluso antes en algunos países, verbigracia Chile).

La inclusión de esta variada gama de modalidades de contratación temporal tuvo como consecuencia inmediata una reducción considerable de la contratación a plazo indeterminado, haciendo de la excepción la nueva regla.

No negamos que existan algunas modalidades cuya validez no debe ser cuestionada, en tanto eminentemente temporal o transitoria, pero en muchos casos, la modificación normativa trajo como consecuencia, el traslado del riesgo de la actividad a los propios trabajadores, desdibujando con ello la figura de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo expuesto, y tomando como válidas las modalidades de contratación establecidas legalmente, debemos hacer referencia a los supuestos en los cuales se genera la desnaturalización de las mismas. Así, de conformidad con el artículo 77 del Decreto Supremo 003- 97-TR, se consideran desnaturalizadas las modalidades de contratación, cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato.
- b) Cuando el trabajador continúa laborando después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.
- c) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación.
- d) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.
- e) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con relación al primer supuesto (numeral a), la determinación de que nos encontramos ante un contrato desnaturalizado, es sumamente sencilla. Así, por ejemplo, si un trabajador cuyo contrato fue pactado por un periodo de seis meses, continúa prestando servicios en exceso de dicho plazo, será incuestionable que la necesidad que supuestamente motivó la temporalidad no es tal, siendo por el contrario, necesario y permanente el puesto desempeñado por el trabajador durante la vida de la empresa.

Es evidente, en este escenario, que la continuación del vínculo habiendo concluido el plazo pactado, activa la presunción de indeterminación de la relación de trabajo, y la aplicabilidad al caso, del principio de estabilidad en el empleo, recogido en el artículo 22 de la Constitución Política de 1993.

Al respecto, la reacción del ordenamiento parece lógica en virtud de que si la empresa tiene la necesidad de contratar un trabajador a plazo fijo, el exceso del plazo negaría abiertamente tal necesidad. Coincidimos plenamente con dicha afirmación.

Por otro lado, con relación al segundo supuesto de desnaturalización, es decir, continuación luego del vencimiento de las prórrogas pactadas o el exceso del límite máximo, Plá sostiene que no es que exista una prohibición «de repetir contrato a plazo, lo que en algún caso excepcional puede estar justificado.

Lo que ocurre es que surge la sospecha de que, mediante esta reiteración concatenada de contratos sucesivos, se intenta presentar artificialmente deformada una realidad que es diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única y continua en multiplicidad de fragmentos que no reflejan una auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran». Siguiendo esta misma línea, Plá (1978) se pregunta «¿Cuándo surge esa sospecha? ¿A la primera repetición del contrato? ¿A la quinta? ¿A la décima?» (p. 162).

Sobre el particular, entendemos que no es posible establecer una regla fija, porque depende de las circunstancias de cada caso, en el que cuenta no solo el número de las renovaciones, sino la naturaleza de las tareas desarrolladas y la existencia de causa objetiva que sustente esta reiterada celebración de contratos modales.

Sin embargo, el legislador consideró -al regular la contratación modal- el establecimiento de plazos máximos, precisamente a efectos de limitar en alguna medida, la discrecionalidad al momento de renovar sucesivamente los contratos a plazo determinado.

Así, en algunos casos, el plazo máximo será de 6 meses en el periodo de un año, mientras que en otros será de 3 años, siendo la regla supletoria, la duración máxima de 5 años (lo cual, resulta, a nuestro entender, un plazo excesivo de extensión de la inestabilidad en el trabajo).

Por ello, en caso se exceda el plazo máximo referido a las distintas modalidades, se entenderá que la vinculación temporal se ha desnaturalizado, debiendo entenderse que la relación laboral ha sido de naturaleza indeterminada desde el inicio de la prestación de servicios, es decir, el reconocimiento se produce con efectos retroactivos.

En tercer lugar, (contratos de obra o servicio que continúan estando, concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación), consideramos que en este supuesto lo decisivo no es la fecha de vencimiento estipulada en el contrato, pues esta es meramente referencial, sino la fecha en que efectivamente finalice la obra o el servicio contratado, lo cual puede suceder antes o después del término fijado en el contrato.

Respecto de este supuesto, entendemos que no es de aplicación el plazo máximo de 5 años establecido para los contratos que no señalan vencimiento, pues, conforme señalamos, lo que determina la conclusión del vínculo es la duración de la obra propiamente, y no la fecha pactada en el contrato.

De este modo, la aplicación de este contrato modal y su potencial desnaturalización, supone un reto para la interpretación, toda vez que no está formalmente sujeto a un plazo máximo de duración. En este sentido, corresponde aplicar el principio de razonabilidad a cada caso concreto, a efectos de desentrañar la verdadera naturaleza del vínculo.

Ello supone revisar cuidadosamente los alcances de la obra o el servicio contratado, a fin de establecer objetivamente, el momento de vencimiento. Podemos ensayar como regla general que la duración de estos contratos debería ser reducida en el tiempo, reiteramos, en función del producto final comprometido.

Sin embargo, podrían existir obras de magnitud que impliquen una larga duración, sin que por ello el vínculo se desnaturalice. Así, a manera de ejemplo, la duración de la obra de reconstrucción del World Trade Center de Nueva York, destruido tras el atentado del 11-9, está programada para un período aproximado de 10 años, concluido el cual, el vínculo con los trabajadores quedará válidamente concluido, sin que sea posible alegar desnaturalización del vínculo.

Por el contrario, una obra cuya envergadura es mínima debe tener una duración correlativa. Finalmente, consideramos que el supuesto de suplencia no entraña mayores dificultades, de modo que nos referiremos al último supuesto contenido en el artículo 77 aludido, a saber, la desnaturalización por simulación o fraude. Es en el marco de este supuesto, en cual se configuran las mayores desnaturalizaciones, y por tanto, vulneraciones al principio de estabilidad en el empleo analizado anteriormente.

La simulación o fraude a la ley supone que el empleador realiza una conducta de aparente licitud (celebración de un contrato sujeto a modalidad), que lo habilita para la obtención de un beneficio no debido ni deseado por la norma legal (la elusión de la contratación por término indefinido).

En palabras de Neves (2003) “hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación aplicable al hecho” (p. 38). Esta conducta implica que el empleador, sin que concurren las causas objetivas de modal, con el único objeto de evitar la contratación permanente del trabajador, manteniéndolo en una situación de inestabilidad contraria a derecho. Así, a título ilustrativo, encontramos relaciones contractuales celebradas a modalidad, amparadas en la figura

de contrato por servicio específico o por necesidades del mercado, que sin embargo, no reúnen los requisitos anotados en el párrafo que antecede para ser consideradas modales, siendo en cambio necesidades permanentes en la vida de la empresa.

Otras formas más evidentes de fraude a la ley, se configuran cuando el empleador busca que se consideren transitorias prestaciones de naturaleza permanente contratando a plazo fijo a diferentes trabajadores en distintos momentos para realizar una misma actividad o cubrir un mismo puesto, o contratar a un mismo trabajador para realizar labores permanentes fraccionando el vínculo mediante la suscripción de reiteradas adendas de prórroga.

Si bien en la práctica, esta es la situación desnaturalizadora más común, es la que entraña mayor dificultad probatoria para el trabajador, pues es este último quien tiene que demostrar que su contratación no supone la satisfacción de necesidades temporales o transitorias del empleador. Así, a diferencia de los otros supuestos analizados anteriormente, en los cuales basta la constatación de un hecho objetivo para que se considere que el vínculo se ha visto desnaturalizado, en este caso, la carga de la prueba se traslada al trabajador.

No obstante la dificultad de la carga de la prueba, trasladada al trabajador, entendemos que era necesario regular este supuesto como uno de los habilitantes para la consideración de la relación como una desnaturalizada, habida cuenta de las consecuencias jurídicas que se atribuyen, a saber, la aplicación de la presunción del vínculo como uno indeterminado, presunción que según la doctrina, no admite prueba en contrario.

#### **1.3.3.3. Supuestos de desnaturalización del Contrato**

El Tribunal Constitucional, durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a

modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir se analizaba la estabilidad de salida.

**a) No haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación**

El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, tal cual lo podemos observar en el Exp. N° 3683-2012-AA/TC, Exp. N° 4598-2008-AA/TC, Exp. N° 1874-2002-AA/TC.

El Tribunal ha sido claro y preciso, en el sentido de que necesariamente se debe cumplir con las formalidades de los contratos de trabajo bajo modalidad, conforme al artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Los hechos que justifican, motivan, la contratación temporal; deben ser consignados por el empleador en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, si ello no se da, es un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo.

La posición del Tribunal obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, en ese caso se debe analizar cada caso en concreto.

**b) La causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes**

Este tópico lo podemos observar también refrendado en la jurisprudencia, respecto de los expedientes: Exp. N° 1874-2002-AA/TC, Exp. N° 4286-2012-AA/TC.

Es también un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para el Tribunal Constitucional, contratar en forma temporal para actividades permanentes. Un empleador no puede contratar a una persona mediante dicho contrato para que realice actividades permanentes que estén relacionadas con el giro de la empresa.

En concreto, en esta primera etapa, el TC, mediante doctrina jurisprudencial, protegía el derecho constitucional al trabajo en los diversos pronunciamientos. Bastaba que se acreditase la desnaturalización del contrato de trabajo o la locación de servicios, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato se convertía a plazo indeterminado. Esta etapa es un avance del Tribunal Constitucional, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al trabajador.

#### **1.3.3.4. Casos de desnaturalización del Contrato de trabajo**

Claros ejemplos de desnaturalización del contrato de trabajo, podemos observar en los siguientes casos:

- Expediente N° 08171-2006-PA/TC (Caso Trillo Flores)

Se ordenó a la empresa Pesquera Hayduk S.A. reponer al demandante, por haberse acreditado la causal prevista el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (fraude en la contratación modal), por cuanto durante todo el récord laboral no se presentó ninguna interrupción o suspensión de labores, como lo reconoció la demandada en el mismo proceso.

- Expediente N° 01452-2011-PA/TC (Caso Zevallos González)

Se ordenó a la empresa Alambique Tumán E.I.R.L., reponer al demandante, dado que hubo simulación en la contratación de un servicio intermitente, cuando, en realidad, durante todo el periodo laboral no se presentó ninguna interrupción o suspensión de labores.

- Expediente N° 07467-2006-PA/TC (Caso Flores Peñaloza)

Se ordenó a la empresa Pesquera Hayduk S.A., reponer al demandante, al haberse determinado la desnaturalización del contrato intermitente, pues el demandante durante todo el record laboral desempeñó la misma actividad, sin interrupción, añade el TC que “La simulación se corrobora con la omisión que se observa en el contrato, esto es el no haberse consignado “con la mayor precisión” las circunstancias o condiciones que tenían que observarse para que se reanude, en cada oportunidad, la labor intermitente”.

En el régimen laboral de las municipalidades se ha tenido serias modificaciones e implicancias sociales desde la dación de la primera norma que procuró regular el tema de los trabajadores en las municipalidades. Recordaremos lo último, donde el mes de mayo del 2003 la Ley 23853 fue derogada por la Ley 27972 (nueva Ley Orgánica de Municipalidades) cuyo Artículo 37° reitera que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral privado. Es decir, no pertenecer a otro régimen laboral y ni mucho menos a otro tipo de contrato por el cual deban desempeñarse en sus funciones según gestión edil.

Es por ello que no debe dudarse en que los obreros municipales que no se encuentren nombrados en la carrera administrativa pertenecen al régimen laboral privado a partir del 02 de Junio del 2001, pero pese al mandato expreso de la Ley Orgánica de Municipalidades las autoridades edilicias siguieron contratando a sus trabajadores de dicha categoría bajo contratos de locación de servicios (Garavito, Cecilia y Muñoz, Ismael, 2012, pág. 185). Hecho que conlleva al desconocimiento de los derechos laborales de los obreros municipales en todo el país.

Cierto es que algunos pocos casos han pasado por el tamiz del Tribunal Constitucional que ha ordenado la reposición de obreros municipales contratados bajo locación de servicios y cesados bajo contratos CAS, bajo el entendimiento de que les corresponde el régimen laboral privado en el cual el despido debe obedecer a una causa justa establecida en la ley.

Caso de desnaturalización del contrato de trabajo en una municipalidad fu abordado por el TC en el caso EXP. N.º 01105-2011-PA/TC, de tales extremos de análisis de la controversia, podemos observar lo siguiente en atención a lo desarrollado en líneas superiores:

*6. En los contratos de naturaleza temporal, la planilla única de pagos y la constatación policial (ff. 10-16) consta que el demandante laboró como obrero en las actividades de mejoramiento de los servicios de parques y jardines para la Municipalidad demandada. Asimismo se aprecia de los contratos de fojas 20 a 22 que el demandante fue contratado bajo la modalidad de incremento de actividades, desprendiéndose del tenor de los mismos que la emplazada pretende justificar la utilización de la mencionada modalidad contractual por la supuesta necesidad de “(...) atender las constantes solicitudes de los vecinos sobre la mejora en los parques y jardines del distrito, para cuyo efecto se debe contratar personal en forma temporal.”; no obstante no ha cumplido con la obligación de explicitar en qué sentido el supuesto incremento es realmente coyuntural o circunstancial y no permanente; por el contrario, en los contratos se alude a “(...) constantes solicitudes de los vecinos (...)” (énfasis agregado); tampoco se ha demostrado que dicho incremento sea realmente sustancial, y que, por ello, no pueda ser atendido por el personal permanente de la Municipalidad emplazada; por consiguiente, se puede concluir que la emplazada ha contratado al recurrente utilizando inválidamente dicha modalidad contractual, para atender una necesidad permanente y no coyuntural de mano de obra.*

7. *En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de simulación en los contratos de trabajo modales del demandante, estos deben ser considerados como un contrato de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la que, al haber sido despedido sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique su cese, al no permitirle su ingreso a su centro de labores, se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo que en mérito de la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando en su centro de trabajo.*

8. *En la medida en que en este caso se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, ordenar el pago de los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.*

#### **1.4.FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿En qué medida se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de La Esperanza, Enero-Agosto 2018?

#### **1.5.JUSTIFICACION DEL ESTUDIO**

El presente trabajo de investigación se justifica en 5 niveles:

Por su relevancia social. - El trabajo responde en profundizar y analizar las relaciones laborales que se desarrollan en la municipalidad distrital de la Esperanza. Por lo que su trascendencia social es de vital importancia para toda persona que accede a la administración pública, de acuerdo a la ley laboral correspondiente

Por su relevancia jurídica.- El trabajo se justifica de modo jurídico en tanto que estudia de manera metódica las instituciones jurídicas idóneas respecto al derecho fundamental del trabajo en el acceso a la administración pública. Para ello se analiza como mecanismo de trascendencia en la develación jurídica de las relaciones, el principio de primacía de la realidad frente al uso abusivo y/o fraudulento de la modalidad contractual civil – laboral.

Por su relevancia teórica. - El trabajo se justifica de manera teórica en tanto que pretenderá aportar un conocimiento nuevo demostrable a través del contraste necesario de las herramientas o instrumentos conjuntamente con el análisis de las variables de estudio.

Por su relevancia en sus beneficiarios. - El trabajo se justifica en tanto que será un aporte en beneficio para los trabajos de las municipalidades como de otras entidades, quienes desarrollan sus actividades de manera aparente bajo un contrato de locación de servicios, siendo sus derechos laborales conculcados.

Por su relevancia de aporte. - El trabajo se justifica también puesto que aportará mediante fundamentos y contraste laboral, el no uso fraudulento de los contratos de locación de servicios por parte de las entidades ediles como también reivindicar los derechos laborales de los trabajadores a la luz del derecho fundamental al trabajo.

Finalmente, por su *relevancia de factibilidad*. – El presente trabajo se justifica toda vez que será posible su realización en la medida que existe muy pocas limitantes para aplicar mi instrumento de entrevista como también es posible analizar las diversas fuentes bibliográficas sobre mi objeto de estudio.

### **LIMITACIONES:**

El presente trabajo cuenta como limitación en su tiempo de la muestra, comprendiendo forzosamente una población desde Enero a Agosto del presente año 2018, ya que los entrevistados son 25 trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza, quienes se encuentran laborando máximo 1 año.

### **1.6.HIPOTESIS**

La medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo, es en un nivel alto, a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

### **1.7.OBJETIVOS**

#### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Enero-Agosto 2018.

#### **1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Analizar el contrato de trabajo
- Analizar el contrato de locación de servicios
- Analizar la desnaturalización de los contratos de trabajo en la jurisprudencia.
- Diagnosticar la desnaturalización del contrato de trabajo mediante la entrevista a los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza

## **II. METODO**

### **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION**

El diseño de la investigación es no experimental y Descriptivo:

- **No Experimental.-** ya que en tesis de Ciencias Sociales, no resulta aplicable realizar investigaciones experimentales.
- **Descriptivo.-** ya que existe una realidad que se describe, que es una problemática relacionada a la desnaturalización del contrato de Locación de Servicios.

### **2.2.VARIABLES, OPERACIONALIZACION**

**2.2.1. Variable Independiente:** Desnaturalización del contrato de trabajo

**2.2.2. Variable Dependiente:** Contrato de Locación de Servicio

### 2.2.3. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Dependiente:</b> Contrato de Locación de Servicios.	Es aquel negocio jurídico que tiene serias implicancias o cobertura para quienes desean que se evite la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; los cuales se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía. (Sanguinetti Raymond, 2000, pág. 15)	Es aquel negocio jurídico que tiene que ser diferenciado del contrato de trabajo desde la doctrina como de los pronunciamientos de los tribunales. Así como también, contrastar la realidad de evasión en la misma municipalidad distrital de la Esperanza.	Doctrina  Jurisprudencia	Autonomía contractual  Principio de supremacía de la realidad	<b>Nominal/ Ordinal</b>

<p><b>Variable Independiente.</b></p> <p>Desnaturalización del contrato de trabajo</p>	<p>Es aquella afectación al derecho fundamental que permite comprender como aquel papel protagónico para la consecución plena de la realización personal y de la sociedad misma a través del trabajo (Villavicencio, Alfredo y Tostes, Marta, 2012, pág. 49).</p>	<p>Mecanismo que se afronta desde los postulados sociales, constitucionales y convencionales. Mediante los cuales son exigibles en una relación de horizontalidad desde la ley como desde la jurisprudencia.</p>	<p>Doctrina</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Desnaturalización</p>	<p>Fundamentos Constitucionales y Convencionales</p> <p>Tribunal Constitucional</p> <p>Entrevista a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza</p>	<p><b>Nominal</b></p>
--	---	--	--	--	-----------------------

### **2.3. POBLACION Y MUESTRA**

La Población se conforma por 50 trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, algunos con un año sujeto a dicho contrato y otros con menor tiempo. Por lo que obliga forzosamente a considerar una población comprendida entre Enero hasta el mes de Agosto del 2018.

La muestra está establecida de acuerdo al diseño de trabajo, por lo que se desarrollará conforme al criterio del investigador. En tal sentido, estará conformada por 25 locadores según el tiempo y espacio, que representaran a la población antes mencionada.

### **2.4.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

#### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Se plantearon las siguientes técnicas para la recolección de datos:

- **Observación:** Técnica utilizada durante toda la investigación a fin de determinar los objetivos propuestos.
- **Recopilación documentaria:** Técnica de gran utilidad en la presente tesis; toda vez que se revisará las fuentes bibliográficas, como doctrina y jurisprudencia sobre el derecho fundamental del trabajo y contrato de locación de servicios.
- **Entrevista:** Técnica propuesta a fin de contrastar mi hipótesis, debiéndose ser aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de la esperanza.

## 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

- **La ficha técnica de observación:** Utilizada con la finalidad de conocer las implicancias de la vulneración del derecho fundamental al trabajo desde el uso desmedido o evasivo de los contratos civiles laborales..
- **Ficha técnica bibliográfica:** Instrumento utilizado con la finalidad de conocer temas y autores relacionados con el estudio de investigación.
- **Guía de entrevista:** Mediante el cual se plantea una serie de preguntas en atención a mi hipótesis y objetivos específicos del presente trabajo.

## 2.5.METODOS DE ANALISIS DE DATOS

### ➤ Método Analítico.

Método utilizado a lo largo de toda la investigación de manera que me ha permitido posterior a la recopilación de datos establecer los aspectos más relevantes y de carácter obligatorio para la tesis, para luego aplicarlo preferentemente en la discusión de resultados.

## 2.6.ASPECTOS ETICOS

Es menester informar que en el presente trabajo se ha respetado a propiedad intelectual, mediante las citas correspondientes de las bases teóricas como de los antecedentes o trabajos previos empleados y discutidos en las secciones correspondientes. Citas que se han empleado siguiente las reglas que impone el APA vigente.

Asimismo, se ha respetado el tratamiento de datos de nuestros entrevistados, los cuales han sido por muestra los 25 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados, producto de la aplicación de la técnica de la entrevista a los 25 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, quienes todos se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios. Obteniéndose lo siguiente:

#### 3.1 CONCEPCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

Pregunta: ¿Qué entiende por el derecho al trabajo?	
Entrevistado N° 01	Derecho fundamental mediante el cual toda persona tiene derecho al trabajo para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad.
Entrevistado N° 02	Toda persona tiene derecho a un trabajo en el cual puede percibir una remuneración digna y justa a cambio de una prestación de servicios, así se puede acceder a una vida digna.
Entrevistado N° 03	Derecho fundamental por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, condiciones y satisfactorias, contribuyendo no solo a la formación de los individuos si no que es necesaria para que cada uno pueda hacer frente a sus necesidades
Entrevistado N° 04	Es un derecho fundamental humano que brinda la oportunidad de desempeñarse como trabajador a cambio de una remuneración.

Entrevistado N° 05	Es el derecho fundamental humano, con remuneración digna tener la oportunidad de desempeñarse en un trabajo libremente escogido.
Entrevistado N° 06	Plantea una relación laboral de subordinación por parte del trabajador hacia el empleador frente a un contrato de trabajo
Entrevistado N° 07	Es el derecho a gozar de un trabajo digno, con derechos y beneficios conferidos como trabajador, regulando y protegiendo al trabajador frente al empleador
Entrevistado N° 08	Normas y principios que regulan la relación entre empleados y trabajadores, para que el empleador no abuse de los trabajadores y no vulnere sus derechos laborales
Entrevistado N° 09	Todo ser humano tiene derecho a gozar de un trabajo digno y a ser retribuido por dicha prestación de servicios, dentro del derecho al trabajo encontramos principios, derecho y deberes que respaldan al trabajador.
Entrevistado N° 10	Son leyes y normas que regulan los derechos que protegen al trabajador
Entrevistado N° 11	Es un derecho que toda persona tiene, derecho a un trabajo digno, a una remuneración y a acceder a oportunidades laborales
Entrevistado N° 12	Conjunto de normas elaboradas por el poder legislativo, de obligatorio cumplimiento dirigidas a regular la actividad y relación laboral.
Entrevistado N° 13	Regula las relaciones laborales nacidas a cambio de una prestación de servicios por una remuneración mensual,

	donde el trabajador cumple con las funciones encomendadas por su jefe.
Entrevistado N° 14	Regula la relación entre el trabajador y su jefe, debe ser voluntario, retribuido y es de naturaleza dependiente.
Entrevistado N° 15	Es un derecho inherente a la persona regulado por normas y principios a beneficio del trabajador
Entrevistado N° 16	Norma todo lo referente al sueldo, horario de trabajo, beneficios, contratos de trabajo, vacaciones, etc.
Entrevistado N° 17	Regula los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores frente a las relaciones laborales.
Entrevistado N° 18	Reduce el equilibrio entre las relaciones laborales protegiendo al trabajador, quien a cambio de una retribución cumple con una función encomendada
Entrevistado N° 19	Es una rama del derecho que se encarga de regular la relación entre empleador y trabajador que se establece a raíz de un contrato de trabajo
Entrevistado N° 20	Es el derecho que tiene toda persona para poder ganarse la vida mediante un trabajo, en el que goza de las medidas necesarias para garantizar este derecho.
Entrevistado N° 21	Facultad que tiene toda persona para acceder a un trabajo digno, con respeto de sus derechos laborales consagrados en la ley.
Entrevistado N° 22	Es un derecho fundamental a la libre elección de trabajar bajo condiciones satisfactorias con igualdad salarial y digna.
Entrevistado N° 23	Es un derecho fundamental por la que toda persona tiene ya que es esencial.

Entrevistado N° 24	Derecho a trabajar en condiciones satisfactorias con igualdad salarial.
Entrevistado N° 25	Conjunto de normas dirigidas a proteger al trabajador frente al empleador.

Fuente Propia: Las autoras – 2018

### **Interpretación:**

Se puede observar que los trabajadores comprenden el derecho al trabajo como un derecho fundamental que les asiste, el cual se encuentra regulado en una determinada ley y por de la cual se desprenden una serie de beneficios laborales y derechos que el empleador debe respetar al momento de cumplir con las actividades determinadas.

## **3.2 TIEMPO DE SERVICIO**

**Tabla N° 01:**

<b>Pregunta: ¿Cuánto tiempo viene laborando bajo dicho régimen?</b>		
<b>Criterio</b>	<b>Más de 1 año</b>	<b>Menos de 1 año</b>
<b>Tiempo</b>	1	24

Instrumento aplicado de la entrevista a 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Gráfico N° 01**



Fuente Propia: Las autoras. 2018

**Interpretación:**

Se puede observar que el tiempo de servicio prestado por los entrevistados bajo la modalidad del contrato de locación de servicios, casi la totalidad tiene menos un año.

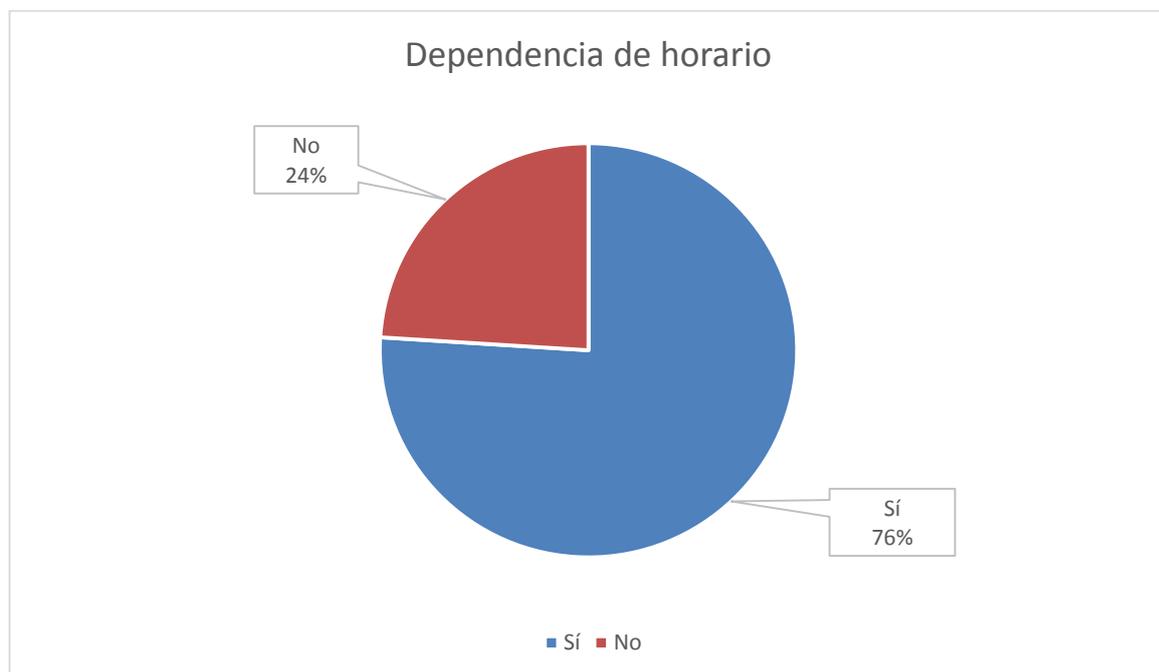
**3.3 DEPENDENCIA DE HORARIO**

**Tabla N° 02: Dependencia de horario**

<b>Pregunta: ¿Está sujeto a horario de trabajo?</b>		
<b>Criterio</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Horario</b>	76%	24%

Instrumento aplicado de la entrevista a 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Gráfico N° 02**



Fuente Propia: Las autoras. 2018

**Interpretación:**

Se observa que un 76% afirma que existe una dependencia de horario, pero un 24% niega dicho postulado.

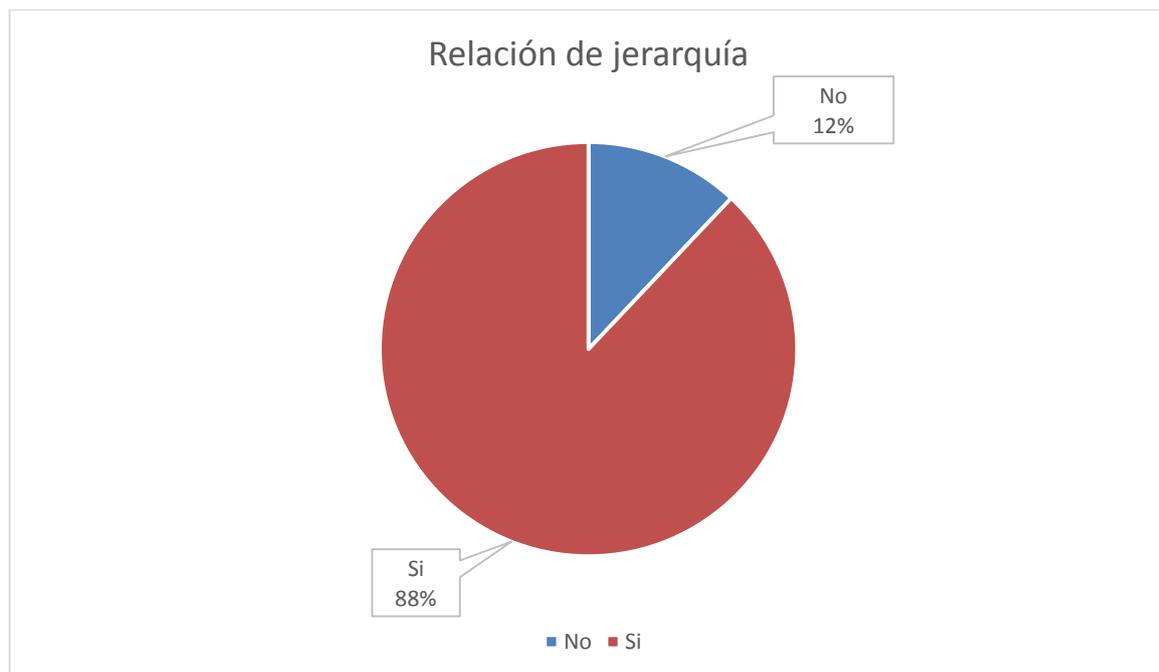
**3.4 RELACIÓN DE JERARQUÍA**

**Tabla N° 03: Relación de jerarquía**

<b>Pregunta: ¿Está bajo las órdenes de un Jefe inmediato?</b>		
<b>Criterio</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Jerarquía</b>	12%	88%

Instrumento aplicado de la entrevista a 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Gráfico N° 03**



Fuente Propia: Las autoras. 2018

**Interpretación:**

En la Figura N°03 se aprecia que un 88% afirma la existencia de una relación de jerarquía; mientras que un 12% niega lo señalado.

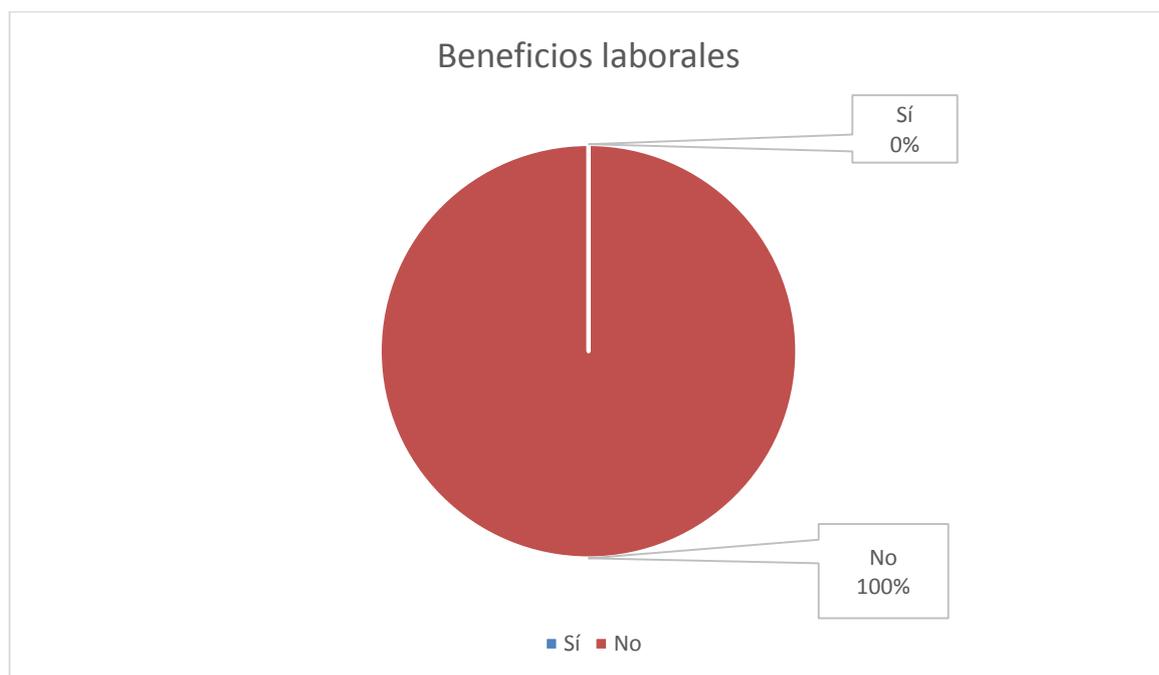
**3.5 BENEFICIOS LABORALES**

**Tabla N° 04: Beneficios laborales**

<b>Pregunta: ¿Qué derechos o beneficios laborales le otorga la Municipalidad?</b>		
<b>Criterio</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Beneficios</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Instrumento aplicado de la entrevista a 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Figura N° 04**



Fuente Propia: Las autoras. 2018

**Interpretación:**

Se encuentra que el 100% de la muestra afirma que efectivamente no se otorga algún beneficio laboral.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Antecedentes	Bases Vinculantes y Explicativas con las variables
<p>- A nivel <i>internacional</i></p> <p>Zabaleta Méndez, Elsa Aracely (2008) - Guatemala – con su trabajo denominado “<i>Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca</i>”</p>	<p>La presente investigación tiene vinculación con una de mis variables como es propiamente la desnaturalización del contrato. En el sentido, de que la simulación del contrato de trabajo no puede ser entendido de modo jurídico, tanto en su desarrollo conceptual como práctico, a la luz del campo del derecho civil. Toda vez que se estaría contraviniendo con los propios principios del Derechos Laboral como naturaleza del mismo. Cuestión que la misma Constitución, vía interpretación por el TC en la jurisprudencia referenciada en líneas superiores, no permite.</p>

<p>A nivel <i>Nacional</i> Beltrán Larco, Luisa Pamela (2013), en su tesis titulada “<i>Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado</i>”</p>	<p>El presente trabajo previa, cabe discutir en su dimensión problema a razón del objeto de estudio se ha planteado y confrontado a lo largo del presente trabajo. Cabe indicar que las actividades desplegadas en un determinado centro de labores se deben condecir con la cuestión formal del régimen asumido por concurso o determinado por la ley especial. De lo contrario, de observarse elementos consustanciales o determinantes de una relación laboral, no será posible que prime la parte formal sobre la realidad de las actividades. Lo que vendría a denominarse la prevalencia del Principio de la Primacía de la Realidad.</p>
<p><b>Bases Teóricas</b></p>	<p><b>Teorías Vinculantes a la base argumentos de la tesis</b></p>
<p><b>Teorías Relacionadas</b></p> <p>1. El Contrato de Trabajo.</p>	<p>Las teorías relaciones en la parte superior del presente acápite, cabe discutir en el orden planteado de los objetivos específicos. En tal sentido empezaremos indicando que el contrato de trabajo es indesligable con el derecho constitucional del trabajo en sí mismo; es decir, intentar comprender el contrato de trabajo sin comprender que la naturaleza del contrato responde a la tutela que se le brinda al trabajo por el despliegue de la actividad humano; es desconocer su dimensión constitucional como generar un fuerte impacto negativo en la sociedad. Negativo en tanto que el contrato de trabajo, de modo histórico apunta a recompensar de manera proporcional por el trabajo realizado y no encubrir grados o niveles de manifiesta esclavitud.</p>

<p>2.- El Contrato de Locación de Servicios.</p>	<p>La superación de dichos niveles se puede observar justamente, con el desarrollo de la equidad y equilibrio laboral en las relaciones laborales. Lo que ha venido a denominarse como la compensación jurídica. No obstante, se ha pretendido esquivar o generar fraude al orden legal, justamente con los contratos de locación de servicios. Estos contratos que, si bien es cierto, son de naturaleza o comprendidos su regulación en el origen normativo civil, encubren las relaciones labores que se desarrollan deberían estar comprendidas en una relación de trabajo sujeto a la estabilidad laboral o beneficios de un contrato de trabajo.</p>
<p>3.- La desnaturalización del Contrato de Trabajo en la Jurisprudencia.</p>	<p>Tales consideraciones han conllevado en varios centros laborales exista altos índices de desnaturalización de dichos contratos. Es por ello que la simulación es considerada como el acto por el cual se aparenta celebrar un acto jurídico cuando en realidad no existe voluntad para celebrarlo. Existe simulación relativa cuando se forma una apariencia que oculta un contrato distinto, que es el que los contratantes han celebrado y quieren disimular (Cuadros Lluque, 2016, pág. 28).</p>
<p>4.- La desnaturalización del contrato de trabajo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p>	<p>Esta desnaturalización o simulación se ha razonado en la jurisprudencia reseñado en el acápite de teorías. Y respecto a ello, cabe indicar a modo de síntesis aplicando los métodos referidos que la idea de la simulación y por consecuencia la desnaturalización es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un Contrato de Locación de Servicios) y no las del Derecho Laboral, no existe la necesidad, por parte del perceptor del servicio, de pagar, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc.</p>

	<p>La desnaturalización del contrato de trabajo o la locación de servicios, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato se convertía a plazo indeterminado. Esta etapa es un avance del Tribunal Constitucional, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al trabajador, como sucede en el régimen de los trabajadores en las municipalidades.</p>
<p><b>Entrevistas</b></p>	<p>Conforme a las respuestas ofrecidas por los entrevistados y el contraste con la hipótesis en el presente trabajo; cabe indicar en un primer momento que algunos pocos casos han pasado por el tamiz del Tribunal Constitucional que ha ordenado la reposición de obreros municipales contratados bajo locación de servicios y cesados bajo contratos CAS, bajo el entendimiento de que les corresponde el régimen laboral privado en el cual el despido debe obedecer a una causa justa establecida en la ley.</p> <p>Ahora bien, aplicando los métodos de investigación sobre el instrumento empleado de la entrevista, se puede observar que mayoritariamente los trabajadores se encuentran en una relación laboral por responder a un jefe inmediato superior y tener un horario de trabajo pre establecido; cuestiones que configura en los elementos esenciales de la relación laboral y de los cuales se pretende desconocer. De ahí la razón de contratar tantas veces sea necesario personas bajo una modalidad que no permita estabilidad y garantía de los derechos laborales.</p>

## V. CONCLUSIONES

En el presente acápite corresponde concluir conforme a lo desarrollado en líneas superiores y sobre todo atendiendo a nuestros objetivos planteados.

- Queda demostrado la desnaturalización a través del contraste en la valoración de la entrevista aplicada, arrojando que en un 88% existe una relación de jerarquía es decir un jefe inmediato, un 76% dependencia de un horario u horarios que respetar y el 100% no recibe algún beneficio laboral.
- El contrato de trabajo es indesligable con el derecho constitucional del trabajo en sí mismo; es decir, intentar comprender el contrato de trabajo sin comprender que la naturaleza del contrato responde a la tutela que se le brinda al trabajo por el despliegue de la actividad humano; es desconocer su dimensión constitucional como generar un fuerte impacto negativo en la sociedad.
- La lógica de la desnaturalización de un contrato de trabajo es abaratar costos de contratación, puesto que al pretender la aplicación de las normas del Derecho Civil a la relación (a través del ropaje de un Contrato de Locación de Servicios) y no las del Derecho Laboral; conllevaría a la no necesidad, por parte del perceptor del servicio en pagar, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc.
- La aplicación del principio de la primacía de la realidad no está exenta de ser aplicada en el régimen de los trabajadores en las municipalidades, toda vez que el Tribunal Constitucional al analizar sobre este principio se realizó con el propósito laboral general de compensar jurídicamente las relaciones laborales, por lo que su aplicación es necesaria en los contratos suscritos en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre todo si dichos contratos se encuentran desnaturalizados por existir elementos esenciales de una relación laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a la Gerencia de la Municipalidad de La Esperanza respetar los derechos laborales de los trabajadores, mediante la realización de actividades acordes a la naturaleza temporal y específico de un contrato propiamente de locación de servicios. Y no aparentar mediante estos, relaciones laborales meritorias de beneficios laborales que la Constitución protege y exige.
- A la entidad laboral supervisora del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, intermediar y generar planes laborales en el cuidado y prevención en las contrataciones municipales.
- Respetar los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las leyes vigentes, la interpretación del Tribunal Constitucional y las exigencias proporcionales al trabajo que el ser humano desempeña en el área correspondiente.

## REFERENCIAS

### REFERENCIAS

- ✓ Alexy, R. (1992). *“Sistemas jurídicos, principios jurídicos y razón práctica*. Madrid: Doxa.
- ✓ Arce Ortiz, E., *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Editorial Palestra, Lima, 2013, 2º ed.
- ✓ Arce Ortiz, E., Y Neves Mujica, J., *Código del Derecho Laboral. Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada*, Palestra Editores, Lima, 2011.
- ✓ Ávila, H., *Teoría de los principios*, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid, 2011.
- ✓ Blancas Bustamante, C., *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2007.
- ✓ Campana, David y Prella, Herbert: . (2000). *La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿flexibilidad o precarización?* Lima: Editorial PUCP.
- ✓ Caldera, R., *Derecho del Trabajo. Tomo I*, Librería “El Ateneo” Editorial, Argentina, 1960, 2ª ed.
- ✓ Cariota Ferrara, L., *El negocio jurídico*, Editorial Aguilar, Madrid, 1956.
- ✓ Castillo Dávila, M., “Filosofía del trabajo”, en J. Rendón Vásquez et alii, *¿Quo vadis jus?: estudios jurídicos en homenaje al profesor Carlos La Hoz Tirado*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 1994.
- ✓ Castillo Freyre, M., Y Sabroso Minaya, R., *La teoría de los actos propios*, Marzo 2006, 1ªed.
- ✓ Cuadros Lluque, F. (2016). *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción*. Lima: Grijley.
- ✓ Campana, David y PRELLE, Herbert: . (2000). *La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿flexibilidad o precarización?* Lima: Editorial PUCP.
- ✓ Carrasco Delgado, N. I. (Julio de 2011). *“Análisis económico del derecho de la tutela cautelar. aplicación a la legislación civil y de quiebras en Chile”* . Obtenido de Repositorio de la U. de Chile: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111045/de-Carrasco\\_nicolas.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111045/de-Carrasco_nicolas.pdf?sequence=1)
- ✓ Cuadros Lluque, F. (2016). *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción*. Lima: Grijley.

- ✓ Ermida Uriarte, O. (2000). «*La Flexibilidad*». En *Estudios sobre la Flexibilidad en el Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- ✓ Garavito, Cecilia y Muñoz, Ismael. (2012). *Empleo y Protección Social*. Lima: Fondo de la PUCP.
- ✓ García Figueroa, A. (1998). *Principios y positivismo jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- ✓ Nacleto Guerrero, V. (2007). “*Los principios del Derecho del Trabajo*”. Lima: Grijley.
- ✓ Neves Mujica, J. (2001). *Libertad de trabajo, derecho al trabajo y estabilidad en el trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- ✓ Pasco Arróspide, Katia; Puntriano Rosas, César. . (2006). *El Tribunal Constitucional y el Principio de Primacía de la Realidad*. Trujillo: Normas Legales.
- ✓ Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- ✓ Sanguineti Raymond, W. (2000). *El contrato de Locación de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- ✓ Villavicencio, Alfredo y Tostes, Marta. (2012). *Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú*. Lima : Fondo Editorial Pucp.

## LINKOGRAFIA

- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE), Directiva General N° 002–2004- MTPE/SG/OGA - Contratación por Locación de servicios y servicios no Personales en el Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo (MTPE).  
[http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal\\_de\\_transparencia/administracion/directiva\\_contratacion\\_personal.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/administracion/directiva_contratacion_personal.pdf)
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE), Noticia “Contratación temporal debe sustentarse en principio de causalidad”, (19/11/2012). Disponible en <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=3841>
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE), Políticas nacionales de empleo, Lima, 2012, 2ª ed.

## ANEXO

### INSTRUMENTO DE ENTREVISTA A TRABAJORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA:

#### 1. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A)

- a. Identificación:
- b. Centro de Labores:
- c. Función que desempeña:
- d. Edad:
- e. Profesión: Superior ( ) Técnico ( ) Secundaria C. ( ) Primaria C. ( )

#### 2. OBJETIVO DE LA ENTREVISTA

#### II. Cuestionario:

#### 3. ORIENTATIVAS FRENTE A LA HIPÓTESIS

- a. ¿Cómo entiende su derecho fundamental al trabajo?

#### 4. CONTRASTE DE HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

- a. ¿Cuáles son sus derechos laborales de acuerdo a su función actual?
- b. ¿Bajo qué modalidad de contrato se encuentra laborando actualmente?
- c. ¿Cuánto tiempo viene laborando bajo dicho régimen?

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE  
LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPIALIDAD  
DISTRITAL DE LA ESPERANZA- 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INSTRUMENTO
<p><b>Formulación del Problema:</b></p> <p>¿En qué medida se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de La Esperanza-2018?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2018</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analizar el derecho al trabajo como derecho fundamental</li> <li>➤ Analizar el contrato de locación de servicios</li> <li>➤ Analizar la desnaturalización de los contratos</li> </ul>	<p>Se desnaturaliza en un nivel alto el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza; toda vez que el empleo fraudulento de la modalidad contractual civil en las relaciones laborales – municipales implica la vulneración del derecho fundamental al trabajo, en tanto reconocimiento laboral de sus derechos que le corresponde por ley.</p>	<p>V1: Desnaturalización del contrato de trabajo.</p> <p>V2: Contrato de Locación de servicios</p>	<p>Entrevistas</p> <p>Guía de Observación</p> <p>Análisis Documental</p> <p>Doctrina</p> <p>Jurisprudencia</p>