



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN  
DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA  
DISCIPLINARIA.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

JHAMPIER JHONATAN SARMIENTO CARRANZA (ORCID: 0000-0002-2538-9943)

ASESORA

RUBEN MELITON MIRAYA GUTIERREZ (ORCID: 0000-0002-2292-2175)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los Actos del Estado y su Regulación entre los Actores

LIMA— PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia, puesto que, en el proceso de elaboración de la presente investigación, tuvieron la paciencia para entender y comprender los días; sin conversación, las noches; de poca atención para con ellos, y las largas madrugadas, con las luces encendidas. Ellos fueron la base para no rendirme y continuar con el estudio realizado.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis asesores, por la paciencia, motivación y profesionalismo, que tuvieron en todas las clases para el desarrollo de la presente investigación. Guardo sus enseñanzas, con aprecio.

Un agradecimiento especial a mi familia, por entender que el tiempo que le dedique a la presente investigación, fue tiempo que deje de pasarlos con ellos, por comprender mis frustraciones cuando algo no salía bien. Y más que nada les agradezco por motivarme a terminar la tesis, en los momentos cuando quise abandonar todo, gracias.

## Índice de contenidos

CARATULA.....	1
DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
RESUMEN.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	27
3.2. CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA..	27
3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO.....	28
3.4. PARTICIPANTES.....	28
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28
3.6. PROCEDIMIENTO.....	29
3.7. RIGOR CIENTÍFICO .....	29
3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	29
3.9. ASPECTOS ÉTICOS.....	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	31
V. CONCLUSIONES .....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	45

## Índice de tablas

TABLA 1 .....	9
LOCADORES CONTRATADOS, SEGÚN NIVEL DE GOBIERNO .....	9
TABLA 2 .....	27
CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS.....	27

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo-general; determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018. Para ello aplicó una metodología, de enfoque cualitativo, del tipo de investigación básica y de diseño de teoría fundamentada.

Teniendo como resultado que: una vez determinado, a través de un proceso judicial, que los contratos suscritos entre los demandantes y la Entidad, le eran aplicables las causales de desnaturalización, toda vez, que existió una relación laboral y no civil. Quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal, esto sustentado en el hecho de que en el ejercicio de sus funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad, respecto-a-la contratación-del-personal-en-el-ámbito-de-la-administración-pública.

Llegando a la conclusión que: si existió una responsabilidad-administrativa-disciplinaria, para los servidores a cargo de la contratación-del-personal de la entidad citada, toda vez, que cuando a través de un proceso judicial se determina la desnaturalización de los contratos citados, se deja en evidencia que estos incumplieron con las formalidades o funciones exigidas por el marco normativo-interno-de-la-entidad, respecto-a-la-contratación-del-personal.

**Palabras clave:** desnaturalización, contratos de locación de servicios, responsabilidad administrativa disciplinaria, instrumentos de gestión emitidos por la entidad, servidores encargados de la contratación del personal

## **Abstract**

The present research work, had as general objective; determine if the denaturalization of service lease contracts generates disciplinary administrative responsibility, in the District Municipality of Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018. To do this, he applied a methodology, with a qualitative approach, of the type of basic research and grounded theory design.

With the result that: once it was determined, through a judicial process, that the contracts signed between the plaintiffs and the Entity, the grounds for denaturing were applicable, since there was an employment and non-civil relationship. The existence of a disciplinary administrative responsibility on the part of the servers in charge of hiring the personnel was evidenced, this supported by the fact that in the exercise of their functions they failed to comply with the formalities or functions indicated in the internal management documents , issued by the Entity, regarding-the-hiring-of-personnel-in-the-scope-of-the-public-administration.

Reaching the conclusion that: if there was an administrative-disciplinary-responsibility, for the servers in charge of the hiring-of-personnel of the aforementioned entity, since when through a judicial process the denaturalization of the contracts is determined cited, it is evident that they failed to comply with the formalities or functions required by the internal-regulatory-framework-of-the-entity, regarding-the-hiring-of-staff.

**Keywords:** denaturalization, service lease contracts, disciplinary administrative responsibility, management instruments issued by the entity, servants in charge of hiring personnel.

## I. Introducción

En principio debemos señalar que la modalidad contractual de locación de servicios, encuentra su regulación normativa en el código civil (art. 1756 y 1754), al respecto Servir (2016), determinó que dichos contratos son utilizados para labores no subordinadas.

Por su parte, Vilchez (2008), afirmó que, desde el inicio del Derecho del Trabajo, ha existido una predisposición de protección del sujeto que tiene más que perder en una relación laboral, es decir, existe la preferencia por la estabilidad laboral y la presunción de un contrato de trabajo indefinido. En otras palabras, el mencionado autor nos hace referencia que el marco normativo laboral, predispone una tendencia, a que el Estado, en su calidad de empleador, debe contratar a sus servidores, bajo un contrato de carácter permanente o indeterminado.

Por otro lado, Moreno (2018), concluyó que la prestación de servicios tiene a modo de características principales; i) la temporalidad, la cual se encuentra referida, a que la ejecución del objeto contractual tiene un inicio y fin y ii) la autonomía, la cual involucra que el prestador de servicios mantiene su independencia del contratista. Razón por la cual no se le puede exigir al prestador de servicios, que realice funciones similares al de un servidor público, de lo contrario se estaría desnaturalizando el proceso de contratación estatal.

Por su parte, Neves (2007), afirmó que el contrato de locación se desnaturaliza, cuando se encuentra certeza que, en la relación laboral, el que contrata ostenta un poder de dirección respecto al locador.

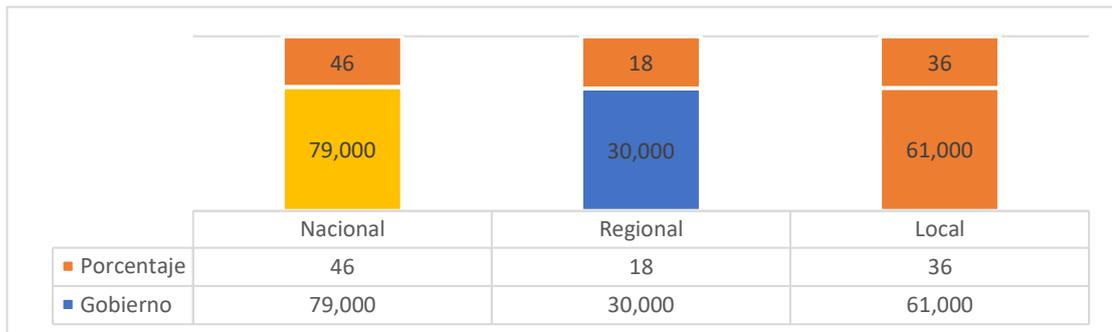
En adición a lo referido en el párrafo precedente, Castillo, en su artículo titulado, ¿la "desnaturalización" es un hecho o una pretensión?, aseveró que, desde hace un tiempo en los órganos jurisdiccionales laborales, se vienen solicitando pretensiones de desnaturalización de diferentes figuras o instituciones laborales, las cuales representan tal vez un aproximado del 10% de conflictos laborales judicializados.

Concerniente a la responsabilidad administrativa, Solís (2017) en su artículo denominado responsabilidad administrativa, facultad disciplinaria y prescripción, afirmó que la inobservancia, de los deberes, que impone el servicio público, puede dar lugar al nacimiento a una responsabilidad administrativa.

En este orden de ideas, según Servir (2017), en su informe denominado formalidad en el sector público peruano, afirmó que del análisis realizado; en el

año 2015, existió un aproximado de 140000 (un millón cuatrocientos mil) personas contratadas por el Estado, de los cuales, 170 mil estaban contratados como locadores de servicios, en los 3 niveles de gobierno. Asimismo, la entidad en cuestión aseveró que los gobiernos locales mantienen una concentración aproximada de locadores del 36%.

*Tabla 1*  
*Locadores contratados, según nivel de gobierno*



Fuente: MTPE (diciembre 2015)

Elaboración: Autoridad Nacional del servicio civil

No obstante, a lo señalado, el informe citado, asumió que el 100% de los locadores del sector público, realizan en la práctica, labores subordinadas.

En este sentido, teniendo en consideración lo asumido por Servir en su informe denominado formalidad en el sector Público peruano, lo señalado concerniente a la desnaturalización los contratos aludidos y respecto a la responsabilidad administrativa, la presente investigación evidenció dos preceptos:

El primero referido a que los 61000 (sesenta y un mil) locadores de servicios contratos por los gobiernos locales, pudieron haber iniciado un proceso judicial el cual tenga como reclamación; el análisis jurisdiccional de sus contratos, a fin de que se determine su desnaturalización.

Y una segunda, en la cual una vez determinada la desnaturalización de los mencionados contratos, por el órgano jurisdiccional competente, los gobiernos locales debieron de iniciar las acciones administrativas en contra de los trabajadores que durante su gestión incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por cada uno de los Gobiernos Locales, respecto a la contratación de personal.

No obstante a lo señalado, respecto al segundo precepto mencionado precedentemente, de la búsqueda meticulosa de información se ha podido

advertir que una vez el órgano jurisdiccional competente determinó la desnaturalización del contrato citado, las entidades, solo se avocan a actuar según lo resuelto por el juzgado, más no realizaron las investigaciones que correspondan, para determinar a qué, servidor le es aplicable la responsabilidad administrativa por los contratos desnaturalizados a través de un proceso judicial.

En este sentido, la presente investigación pudo considerar como problemática; que los gobiernos locales, una vez tomado conocimiento de que el órgano jurisdiccional determinó que sus contratos de locación se encuentran desnaturalizados, no vienen aplicando las responsabilidades administrativas disciplinarias correspondientes, en contra de los servidores que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por cada uno de los Gobiernos Locales, respecto a la contratación del personal.

En aplicación de lo señalado al caso materia de estudio, debemos resaltar que en fecha 27 de diciembre del 2018, la Municipalidad de Cerro Azul, suscribió el acta de transferencia de gestión, adjuntando el resumen de los expedientes judiciales seguidos en su contra. Dicho resumen dejó en evidencia un total de 102 expedientes judiciales, de los cuales el 100%, fueron procesos judiciales bajo la materia de desnaturalización de contratos.

En este sentido, del análisis de los documentos que se encuentran en el portal de transparencia de la entidad en mención, no se evidenció, inicio alguno de investigaciones, para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria o impuesto las sanciones administrativas correspondientes, en contra de aquellos servidores que durante su gestión incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por cada uno de los Gobiernos Locales, respecto a la contratación de personal.

De lo advertido, en el párrafo que antecede al presente, podemos rescatar, que efectivamente se cumple el hecho de que las entidades públicas no vienen aplicando las sanciones por responsabilidad administrativa disciplinaria, en los casos que a través de un proceso judicial se determine que sus contratos de locación se encuentran desnaturalizados.

En este orden de ideas, la presente investigación consideró que el problema general, quedó enunciado en los siguientes términos:

¿De qué forma, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018?

Asimismo, del problema general señalado, se desprende los siguientes problemas específicos:

¿De qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018?

¿De qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018?

En atención, al objetivo general y a los objetivos específicos descritos, se consideró como justificaciones de la presente investigación, las siguientes:

Con respecto a la justificación práctica; la tesis no pretendió modificar la condición de la población que se estudió, si no por el contrario procuró, contribuir a solucionar la problemática existente, esto referido, a de qué forma, los contratos de locación que son desnaturalizados, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, por lo cual se pretende entregar herramientas e instrumentos al gobierno local citado, a fin de que esta última, previo estudio de las sentencias que declararon la desnaturalización de sus contratos, determine la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores que durante su gestión incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por el Gobierno Local.

En relación a la justificación metodológica, la investigación realizada, estudió de manera metódica las sentencias judiciales que determinaron que los contratos suscritos entre la entidad y los demandados se encontraba desnaturalizado. Esto con el objeto de aportar un método de análisis que permitiera determinar de forma clara y precisa, la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores que correspondan.

Finalmente, referente a la relevancia teórica; la investigación encuentra su justificación, en el hecho que pretende aportar los conocimientos teóricos, referente a: i) Cuando se desnaturaliza un contrato de locación y ii) Los servidores que tienen responsabilidad administrativa disciplinaria, por la transgresión de sus funciones referidas a la contratación de personal.

Sin perjuicio de lo señalado y teniendo en consideración el problema general, los problemas específicos y la justificación expuestas, se estableció como objetivo general:

Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.

Asimismo, se formuló como objetivos específicos:

Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018

Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.

Por último, la presente investigación determina como supuesto general:

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; al evidenciarse que dichos contratos le son aplicables las causales de desnaturalización.

Asimismo, del supuesto general señalado precedentemente, se coligen los supuestos específicos siguientes:

El primero establece que; la desnaturalización del contrato citado, se determina mediante el análisis jurisdiccional de las causales precisadas por el Tribunal Constitucional.

Por último, el segundo supuesto específico advierte que; la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización del contrato en mención se determina analizando los instrumentos de gestión emitidos por la Entidad precitada.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, es importante traer a colación que del análisis realizado a nuestro ordenamiento jurídico vigente se ha evidenciado que no existe una tipicidad puntual respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria en los casos que se determine que los contratos mencionados se encuentran desnaturalizado, situación que se sustenta a continuación:

En primer lugar, el Decreto legislativo N° 1057 del 2008, el cual reguló el régimen especial CAS. 28 de junio del 2008. D.O N° 374986, a través de su

artículo 7° estableció que, tanto los funcionarios como los servidores, incurrirán en falta administrativa, cuando contraten prestadores de servicios no autónomos, sin tener en cuenta la formalidad del marco normativo citado, en concordancia con lo señalado, es importante resaltar que el antedicho decreto legislativo estableció una prohibición respecto a contratar o ampliar contratos para la prestación de servicios citados.

En segundo lugar, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del 2014. Por el cual se aprueba el reglamento general de la ley del servicio civil. 13 de agosto del 2014. D.O N° 525139, reguló de forma expresa que, las entidades pueden contratar locadores de servicios, solo para labores no subordinadas, bajo responsabilidad del titular.

Que, tal y como se pudo advertir, el marco normativo señalado precedentemente, han tipificado expresamente la existencia de una sanción administrativa cuando se contratan locadores de servicios, en contra de las prohibiciones establecidas. Sin embargo, el marco normativo vigente, no ha tipificado de forma expresa que, en los casos que se determine que los contratos mencionados se encuentran desnaturalizado, exista una responsabilidad administrativa disciplinaria para los servidores encargados de la contratación del tipo de personal en mención.

## II. Marco teórico

En relación a la realidad problemática expuesta, se detalla a continuación, los antecedentes internacionales que han servido de sustento a la misma:

Concerniente a la “desnaturalización de los contratos de locación”:

Según, Cavallotti (2015), en la investigación denominada la locación de servicios como fraude laboral, determinó como objetivos específicos, describir la figura del fraude laboral, cuando existe una relación de trabajo lícito y cuando la Ley evidencia la presencia de un contrato laboral. Asimismo, el estudio en mención utilizó una metodología cualitativa y concluyó que la flexibilización laboral generó el nacimiento de distintas formas contractuales no laborales, las cuales tienen como propósito, reducir costos y al mismo tiempo aumentar la cantidad de trabajadores.

Estando a lo señalado, la tesis citada aportó a nuestra investigación; como la desnaturalización de los contratos no laborales, es una problemática actual, en la administración pública.

Por su parte González (2018), en la investigación titulada el contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia, señaló a modo de objetivos los siguientes: determinar las causas y consecuencias de la desnaturalización del contrato en mención y analizar su uso en las empresas públicas-privadas. De igual forma la investigación citada propuso una metodología de análisis reflexivo, crítico y jurídico y sentó, como la desnaturalización de dichos contratos vienen afectando a los ciudadanos colombianos, a razón de que algunas empresas públicas-privadas, utilizan el contrato antes mencionado, a fin de evadir sus responsabilidades establecidas en la normatividad vigente.

Sin perjuicio de lo señalado, la investigación aportó como idea que sustenta a nuestro trabajo; las causas y consecuencias de la desnaturalización del contrato no laboral y como estas, afectan tanto a las empresas privadas, como a la administración pública y especialmente a los trabajadores.

Por otro lado, Torres (2019), en la investigación denominada análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato constitucional, fijo en su estudio, los siguientes objetivos; determinar las peculiaridades de cada una de las metodologías de contratación, delimitar las garantías legales y constitucionales para el trabajador y establecer el campo de acción de los empleadores. Asimismo, la antedicha investigación, aplicó una metodología de análisis reflexivo, crítico y

jurídico, concluyendo que en Colombia existe una notable baja en el uso de los contratos laborales, no obstante, observó el aumento de la vinculación a través del contrato antedicho, a fin de evadir cargas prestacionales de obligación del empleador.

Es importante hacer mención, que la investigación aludida aportó al presente trabajo la noción de como las Entidades públicas en su calidad de empleador vienen utilizando los contratos mencionados con el fin de encubrir un contrato laboral y a su vez evadir sus obligaciones prestacionales.

Para Arrieta (2019), en la investigación denominada uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen jurídico argentino, estableció a manera de objetivo; el estudio jurisprudencial doctrinario respecto a la aplicación del contrato susodicho en la administración pública. En igual forma la investigación presentó una metodología de análisis reflexivo, crítico y jurídico y concluyó como en la administración Pública de su país se ha evidenciado una problemática creciente referente al uso de la figura de contratación por locación de servicios, esto respecto al uso inadecuado y a su vez a las imprecisiones normativas.

Estando a lo señalado, la investigación citada aportó al presente trabajo la idea capital de como la falta de una normativa clara y precisa, basada en la jurisprudencia vigente, puede generar un incorrecto uso del contrato aludido.

Finalmente, referente a la “responsabilidad administrativa disciplinaria”:

Según, Allauca (2019), en su tesis denominada determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado, fijo como objetivos específicos; conocer como la inobservancia de los principios de la administración pública traen consecuencias jurídicas, como la de instituir las responsabilidades administrativas derivadas de la función pública y determinar situaciones alternativas que eviten vulnerar derechos en la determinación de responsabilidades administrativas. Asimismo, la antedicha investigación consideró una metodología de nivel de investigación de carácter descriptivo, aplicando como métodos de investigación, el analítico y el hermenéutico. De igual forma concluyó que todas las ramas jurídicas, determinan una responsabilidad, por tanto, es una obligación reparar o satisfacer el daño ocasionado, asimismo precisó que existe una responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos cuando estos realizan actos o hechos que ocasionan un determinado daño injustificado vulnerando los derechos de las personas.

Es importante señalar que el aporte realizado por la tesis en mención al presente trabajo, fue la existencia de un compromiso del estado, por enmendar el perjuicio causado por un funcionario público.

Por último, Torres (2018), en su investigación llamada, el procedimiento del sumario administrativo establecido en la LOSEP, en aplicación del principio in dubio pro actione, en las actuaciones de la UATH, tuvo como objetivo, estudiar la tramitación del sumario administrativo, a fin de demostrar la inexistencia de imparcialidad en la aplicación del régimen disciplinario y su respectiva sanción. Es importante señalar que la investigación tuvo como metodología, la aplicación de tres (03) niveles de investigación; el primero de ellos el exploratorio, el segundo descriptivo y el tercero de investigación de tipo explicativo. Asimismo, el trabajo concluyó que la potestad disciplinara pretende corregir actos u omisiones de parte de cualquier individuo, teniendo como principios base; la legalidad, tipicidad, irretroactividad, inocencia y proporcionalidad, igualmente determinó que cuando un servidor del estado acciona contrario a derecho o en su defecto inobserva sus deberes u obligaciones impuesto por una norma, amerita una sanción administrativa.

No obstante, la aportación realizada por la investigación precitada, al presente trabajo, se encuentra referida a como el régimen disciplinario y su respectiva sanción tienen que tener en cuenta los principios señalados en el párrafo precedente, tanto en el proceso como en el resultado final.

Por otro lado, respecto a los antecedentes nacionales relacionados a la realidad problemática expuesta en la parte introductoria, que guardan correspondencia con el presente trabajos, se detallan los siguientes:

Concerniente a la “desnaturalización de los contratos de locación de servicios”:

Según, Mercado (2017), en la investigación titulada proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición, determinó como objetivo, el estudio del Proceso ordinario laboral contenido en el Exp. N° 07343-2012-0-0401-JR-LA-01, aplicando para ello una metodología descriptiva de tipo no experimental, no obstante, a lo señalado, la citada investigación concluyó, como el marco normativo laboral peruano vigente, garantiza el principio de estabilidad en el trabajo, por tanto, la contratación de locación queda desnaturalizada cuando se evidencia que el servicio encubrió una relación de trabajo a plazo indeterminado.

Estando a lo concluido por la antedicha investigación, se asume como aporte al presente trabajo, como el marco jurídico laboral peruano vigente, garantiza el acceso al derecho al trabajo

Por otro lado, Abrigo (2017) en su tesis denominada contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016, determinó como objetivo general, la de establecer de que forma el Ministerio de trabajo penaliza a las empresas cuando estas últimas realizan contratos de locación de servicios. Asimismo, la mencionada tesis, usó una metodología básica, no experimental de tipo teórica fundamentada y fenomenológica. Y concluyó que, el Ministerio de Trabajo viene realizando las sanciones correspondientes, en caso de que el contrato citado se encuentre desnaturalizado. Esto con el fin de proteger y amparar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional competente.

Debo precisar que la citada investigación dejo como idea para la presente tesis, lo importante que es la intervención de las entidades judiciales y administrativas en salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

Por su parte, Flores (2018), en la tesis denominada desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017, tuvo como objetivo, exponer cómo en aplicación del principio citado, se evidenció que los contratos mencionados, suscritos por la entidad aludida, se encontraban desnaturalizados, para lo cual utilizó una metodología explicativa de corte no experimental. Asimismo, la tesis en mención, demostró como los contratos citados empleados por el gobierno local, son contratos que no guardan la verdadera realidad laboral de los trabajadores de la entidad en mención, por tanto, existe una desnaturalización en dichos contratos. De igual forma, la autora en mención, critica el uso indiscriminado y reiterado de dichos contratos en la Municipalidad que fue materia de estudio.

Sin perjuicio de lo señalado, se ha considerado como contribución a la presente investigación, la noción del uso de la primacía de la realidad, como mecanismo que determina si la prestación de servicios encubrió una relación de naturaleza laboral.

Para Pantoja (2019) en la tesis titulada, desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019, señaló a manera de objetivo, explicar cómo aplicando la primacía de la realidad, se demostró que los contratos citados suscritos por la Municipalidad Provincial en mención, se encuentran desnaturalizados para ello utilizó una metodología no experimental, de corte

transversal o transaccional. En efecto, la tesis aludida concluyó que los contratos suscritos entre la entidad citada y sus trabajadores, son contratos de naturaleza permanente, por tanto, su relación laboral debe ser el de un contrato a plazo indeterminado. Del mismo modo, advirtió que los trabajadores de la citada entidad, tendrían que acudir la vía judicial solicitando la desnaturalización de sus contratos. Por otra parte, la tesis en mención tuvo, así mismo expuso como.

En atención a lo expuesto en la tesis señalada, se consideró como aportación para nuestro trabajo, la idea, de que los gobiernos locales en su calidad de empleadores vienen contratando a personal obrero, como locadores de servicios, sin tener en cuenta que su naturaleza es laboral y no civil.

Por último, Flores y Yáñez (2020), en la tesis titulada Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020, tuvo como objetivo general el de puntualizar los fundamentos usados por el JUZ.ESP.TRAB. de Chanchamayo en sus sentencias del año 2020. Para ello utilizó una metodología, de tipo descriptiva, con enfoque cualitativo. No obstante, a lo señalado, los autores citados, concluyeron la existencia de un marco normativo vigente, que regula la correcta contratación laboral, de igual forma señalaron que coexisten abundantes pronunciamientos respecto a este tema, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

Es importante resaltar que la tesis señalada precedentemente, aportó a la presente investigación, la noción de la importancia de que en un proceso de contratación se respete el marco normativo vigente de la materia.

Finalmente, respecto a la “responsabilidad administrativa disciplinaria”:

Según, Romero (2016), en la investigación, denominada el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario, estableció como objetivos generales; determinar cómo se aplica dentro del procedimiento administrativo disciplinario el debido proceso y establecer como el proceso citado mantiene una pluralidad. De igual forma la tesis en mención, utilizó como metodología, los métodos; científico, Inductivo – deductivo y comparativo histórico. No obstante, el autor en mención concluyó que el poder ejecutivo no es el único que puede expresar su ius puniendi, esto a razón de que el poder legislativo aplica una potestad sancionadora de naturaleza política. Por otro lado, la citada investigación también determinó que el poder ejecutivo, ejecuta una potestad sancionadora administrativa disciplinara plural, las cuales detalló que son: i) correctiva; regulada por la Ley N° 27444; ii) reglamentada; regulada

por la Ley N° 30057 y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y iii) ética, establecida en la Ley N° 27815.

Es importante precisar que la tesis señalada, ha aportado a la presente investigación que, el procedimiento administrativo disciplinario, ostenta una pluralidad regulativa, dogmática y procedimental.

Según, Terrones (2017) en la tesis denominada observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca, estableció como objetivos; exponer el vigente procedimiento administrativo disciplinario y estudiar la proporcionalidad como un principio estricto e implícito. A su vez, utilizó una metodología de enfoque mixto (cuantitativo - cualitativo), de tipo lege data, de corte no experimental-transversal. Concluyendo que, con la citada ley, se instauró un nuevo proceso administrativo sancionador disciplinario, el cual tiene como principios base, entre otros; la proporcionalidad y razonabilidad, tipicidad y legalidad, esto con la finalidad de que la sanción a emitirse, se ajuste a falta cometida.

Sin perjuicio de lo señalado, la investigación precitada, tuvo como aporte a la presente tesis, como la Ley del servicio civil, no solo ha regulado un nuevo régimen disciplinario, si no también ha establecido mecanismos idóneos para una correcta determinación de la sanción administrativa disciplinaria.

Que tal y como se ha evidenciado de los párrafos precedentes, la desnaturalización del contrato aludido es una problemática latente para las entidades públicas, por tanto, esta investigación considera que es relevante tener en cuenta que la desnaturalización de dichos contratos debe de tener como consecuencia directa; una investigación administrativa, que determine la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores que durante su gestión incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por el Gobierno Local. Esto con la finalidad de evitar que dichos actos impropios para el marco vigente, vuelvan a ser usados por los servidores encargados de contratar al personal.

En este sentido habiéndose expuesto los antecedentes y los aportes que sustentan la presente investigación, se consideró detallar la base teórica y legal siguiente:

Según Navas (2008), la constitucionalidad del derecho al trabajo, es un fenómeno legal de gran trascendencia. Al respecto, Nuestro mayor interprete constitucional (TC, 2002), advirtió que nuestra constitución ha reconocido al derecho al trabajo en su artículo 22° y tiene como aspecto fundamental; i) la

persona acceda a un puesto laboral y ii) que los trabajadores sean despedidos sin el fundamento legal y argumentativo, correspondiente.

Por otra parte, el TC (2007), señaló que el objetivo principal del Derecho del Trabajo, es que empleador y el trabajador equiparen su relación existente, determinando un equilibrio contractual a través de regulaciones mínimas en favor de este último.

Por su parte, Boza (2011), refirió que el derecho del trabajo es la disciplina, mediante el cual el empleador y el trabajador, regulan su relación jurídica-económica, a través de un contrato.

No obstante, a lo referido precedentemente, Bogg (2017), en su revista titulada "Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law", el cual afirma que:

El derecho laboral 'colectivista' abarca la preocupación por los derechos colectivos o grupales, más que por los derechos individuales; afirma los valores colectivos; y la métrica de la legitimidad de un régimen jurídico de libertad de asociación es la medida en que apoya la negociación colectiva a través de sindicatos independientes. Por ello La importante tarea de los abogados laborales es identificar una combinación efectiva de derechos colectivos e individuales para promover resultados justos y decentes en el lugar de trabajo (p.7).

En cuanto, a los principios del derecho del trabajo, García (1960), afirmó que se puede entender como pautas o proposiciones que regulan las relaciones laborales. Asimismo, hay que hacer denotar que el tribunal constitucional, ha emitido criterios jurisprudenciales siguientes:

Según, el TC (2003), la primacía de la realidad, es un principio que se encuentra referido a dar un mayor valor a los hechos y no a los actos documentales emitidos por una entidad.

Por otra parte, el TC (2005), advirtió sobre el principio de indubio pro operario, que este se encuentra referido al razonamiento interpretativo favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

En igual forma, el TC (2005), señaló que el principio de igualdad de trato en la esfera del trabajo, está referido al criterio de uso obligatorio de no discriminación en ámbito laboral.

Asimismo, el TC (2005), afirmó que los derechos laborales son irrenunciables, por tanto, este hecho es un principio fundamental para todo trabajador. Es decir,

el máximo interprete constitucional, ha establecido como regla general y obligatoria, que los derechos laborales son irrevocables por el Estado e irrenunciables por el trabajador.

Por su parte, el TC (2004), afirmó que legalidad es un principio limitador para el empleador en su potestad sancionadora, Es decir, ningún trabajador puede ser inculcado o sancionado sin un marco normativo expreso que califique que la acción u omisión de parte del trabajador es una infracción punible.

Por otra parte, el TC (2004), advirtió que, por el principio de inmediatez, se entiende que la responsabilidad y su grado de incidencia, deben de ser dilucidados teniendo en cuenta el debido proceso y según los plazos establecidos por el marco normativo de la materia vigente.

En último término, en cuanto al principio de continuidad, el Tribunal Constitucional (2001 y 2009), señaló que el principio en cuestión, es aplicado a los contratos laborales a tiempo determinado, con la finalidad de poner un límite de tiempo a dicha contratación.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, con relación al contrato de trabajo Toyama (2009) refirió que es el suceso mediante el cual el empleador y el trabajador manifiestan un acuerdo de voluntades. En el cual el segundo se compromete y ofrece su fuerza de trabajo por un plazo determinado o indeterminado a favor del empleador, a cambio de una justa remuneración y.

De igual forma, Ferro (2020) señaló que el contrato de trabajo, implica la disposición de la fuerza de trabajo de un individuo, para que un tercero bajo su dirección haga uso de ella, recibiendo a cambio una contraprestación económica por la prestación de los servicios.

Por último, Kant (1996) en su libro titulado “The Methaphysics of Moral” afirmó respecto del contrato laboral que, este no convierte al empleador como dueño del trabajador, ya que dicha acción reflejaría una contradicción, esto a razón de que el trabajo no es un acto de imposición, si no por el contrario una obligación contractual.

Por otro lado, respecto a los mecanismos de contratación laboral, Cornejo (2011) los clasifica en:

Primero, mecanismos de contratación directa, el mismo que se encuentra subdividido por la contratación: a plazo indefinido, el cual definió el Ministerio de Promoción y el Empleo (MTPE, 2010), como un contrato con fecha de inicio,

pero no una fecha de culminación; a plazo fijo, definido por Elias (2017) como el contrato que se celebra a razón de la necesidad del mercado por un periodo determinado; a tiempo parcial, referida a los contratos que tiene como jornada laboral menores a las 8 horas.

Segundo, mecanismos de contratación indirecta, el cual se clasifica en: intermediación laboral, explicado por Toyama (2008) como aquel supuesto en el cual un tercero ofrece su mano de obra únicamente a una empresa usuaria; asimismo, el autor en mención señaló que la tercerización de servicios, es cuando “un contratista se compromete a prestar un servicios bajo su dirección y control, de modo tal que el personal involucrado permanece bajo su dirección y fiscalización” (p. 85); encargo integral a un tercero de actividad complementaria, el cual afirma Cornejo (2011) es “en forma pura y simple, la tercerización de una actividad complementaria” (p. 147).

A mayor abundamiento de lo señalado en el párrafo precedente, Kennedy (2005) en su revista titulada, “Linking Outsourcings and Insourcing in a Globalt Economys”, concluyo que, en cuanto a la tercerización e intermediación, actualmente estas no son utilizadas en el marco de la función pública, teniendo en cuenta que el ingreso al empleo público se encuentra reglada, es decir no hay lugar a la utilización de las figuras de intermediación y tercerización.

Tercero y último, mecanismos de contratación no laboral, los cuales se dividen en: modalidades formativas, la cual según Ley No 28518, son convenios que atañen el amaestramiento práctico y teórico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional; contrato de locación de servicios, donde Sanguineti (2000), refiere que este contrato es un pacto legal que tiene como principal característica la independencia en la ejecución de las labores a realizarse, es decir, no mantiene una subordinación, por lo que se evita el uso del derecho laboral. En palabras Cornejo (2011), en el contrato en mención, el locador no se encuentra forzado a cumplir jornada, horario o en su defecto asistir al local del comitente.

En referencia a los elementos del contrato de trabajo el artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, nos vislumbra que el contrato se compone de tres (03) elementos, siendo estos: i) subordinación que para Neves (1997) es la relación legal entre quien realiza el trabajo y el que tiene el poder de conducir o direccionar dicho trabajo, ii) remuneración, el cual Zuta (2019) lo conceptualizó en su artículo denominado “Gender equality and the right to equal pay and treatment”, como aquel que se otorga al trabajador en base a una contraprestación laboral, la cual debió ser pactada por el empleador y el trabajador. Y por último iii) prestación personal de servicios, la cual según

Cornejo (2011) implica que solo el trabajador puede ejecutar la labor para lo cual fue contratado.

Por lo que se refiere, a cuando se desnaturaliza los contratos materia de análisis; Para empezar, la TC (2015) advirtió que el componente principal del contrato aludido presentemente, es que el locador mantiene una independencia, frente al comitente. Es decir, se desnaturaliza el contrato citado cuando se evidencian los elementos de un contrato de trabajo.

Por otra parte, el TC (2012), señaló que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, la prestación de servicios, puede considerarse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. De igual forma la sentencia en mención advirtió que existe una relación de trabajo, cuando se evidencia rasgos de laboralidad en el contrato de locación de servicios

Finalmente, se considera desnaturalizado el contrato aludido, cuando el empleador contrata los servicios del locador, inobservando lo regulado el artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo 728 y el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, marcos normativos que hacen referencia a que se presume un vínculo indeterminado.

En el contexto de lo señalado precedentemente, la presente investigación advierte que debe existir una responsabilidad administrativa disciplinaria en los casos que se considere desnaturalizado el contrato citado, mediante un proceso judicial.

Según Mora (2009), afirmo que el *ius puniendi*, es la facultad del estado de vigilar y sancionar los hechos de particulares que causen como resultado la afectación de los derechos subjetivos más importantes, asimismo, Portero (2004), advirtió que, según la dogmática tradicional del Derecho Público europeo por el *ius puniendi*, el Estado puede establecer sanciones administrativas, por faltas reguladas exclusivamente en la Ley.

En concordancia con lo señalado, la Ley del servicio civil, a través de su artículo 91° definió a la responsabilidad administrativa disciplinaria, como la exigencia de parte de las Entidades públicas a sus servidores que, durante su gestión, cometieran faltas, imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso, previo procedimiento administrativo disciplinario.

Por su parte, Sararu (2014), en su artículo denominado *Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania*, nos señaló que la responsabilidad administrativa, se sustenta en dos bases: la primera objetiva,

relacionada al delito disciplinario que transgrede el marco jurídico administrativo y la segunda subjetiva concerniente a la sanción del servidor.

Así pues, Boyer (2017) afirmó que el procedimiento administrativo disciplinario, son gestionados por las entidades, aplicando procesos, actividades y diligencias, que permitan determinar la inobservancia de deberes y derechos de parte de un servidor. Asimismo, señaló que una vez realizada la investigación correspondiente se impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado.

No obstante, hay que hacer notar que referente a los principios del procedimiento administrativo disciplinario, los organismos competentes han emitido los siguientes criterios:

Concerniente al principio de legalidad, el Tribunal del Servicio Civil (TSC, 2018), afirmó que las entidades públicas solo se encuentran habilitadas para actuar según marco normativo expreso que regule su accionar. Asimismo, Morón (2014) precisó que el mencionado principio, encuentra su fundamentado en la formalidad, sustantividad y teleológica.

Al mismo tiempo, el TSC (2018), ha señalado concerniente a la tipicidad, que este es un principio limitativo de la facultad sancionadora de las entidades. A razón de que; antes, durante y al momento de resolver, un procedimiento administrativo disciplinario, estas, deben expresamente sustentar el marco normativo incumplido y la falta cometida.

Por su parte el TC (2004), fundamentó sobre el principio del debido procedimiento, se encuentra pensado como el respeto a las formalidades, procedimientos y regulaciones por el marco jurídico de la materia, esto con la finalidad de permitir una defensa apropiada de los derechos de una persona frente al acto lesivo del Estado.

Con respecto al principio de razonabilidad, el TSC (2018), afirmó que este es otro de los principios limitadores de la facultad sancionadora del empleador, el cual avala que la sanción disciplinaria aplicada tutele una relación entre hecho y sanción.

Por otra parte, el TC (2004), afirmó que la presunción de inocencia es un principio que se encuentra relacionado a que el estado garantice que la declaración de responsabilidad de una presunta infracción no se dé bajo subjetividades, valoraciones ilegales o dudas razonables respecto a la culpa del sancionado.

Finalmente, el TSC (2018), fundamentó que el principio de irretroactividad, guarda relación con la aplicación del marco sancionador vigente al momento de la comisión de la infracción. Asimismo, la institución en mención precisó que este principio encuentra su excepción en los plazos de prescripción.

No obstante, a lo señalado Servir (2019), concluyó que, desde el 14 de septiembre de 2014, deben de aplicarse en los tres niveles de gobierno el procedimiento administrativo disciplinario. De igual forma señaló que el procedimiento citado es de observancia obligatoria para los regímenes laborales regulados en el D.L N° 728, D.L N° 276 y D.L N° 1057.

Por último, con respecto a la legislación comparada, es importante resaltar lo siguiente:

Respecto a los contratos materia de estudio, estos son denominados por el código civil de México, como servicios profesionales, así pues, el artículo 2606° del marco normativo citado establece que el que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.

Por su parte en Costa Rica la Ley de Contratación Administrativa lo denomina servicios técnico o profesionales, en efecto el artículo 64° de la mencionada ley, señala que los servicios técnicos o profesionales, a cargo de personas físicas o jurídicas, se contratarán por los procedimientos de licitación pública, licitación por registro, licitación restringida, según corresponda, de acuerdo al monto.

Sin perjuicio de lo señalado, concerniente al derecho disciplinario, la Corte Constitucional Colombiana (1996) afirmó que, con el fin y objetivo de certificar el correcto funcionamiento, de los distintos servicios a cargo de los servidores públicos, se han establecido un conjunto de normas, sustanciales y procedimentales con el cual el Estado asegura, el correcto comportamiento ético y moral de los mismos.

Según, la Constitución Política de Chile (artículo 98°) se encomienda funciones de control y de legitimidad de los actos administrativos internos a la Contraloría General de la República, esto respecto a llevar la contabilidad general de la nación y examinar y juzgar las cuentas de las personas que tengan a su cargo bienes o fondos fiscales. En concordancia con lo señalado el artículo 6° del marco legal en mención, establece la obligación de los funcionarios y servidores del Estado a someter sus actos conforme a la Constitución, garantizando el orden institucional, de igual forma señala que la inobservancia de lo precisado genera responsabilidad y sanciones en la forma determinada en la Ley.

Por su parte, el marco legal español, a través de su Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado aprobado mediante el Real Decreto 33 del 10 de enero de 1986, reguló el procedimiento disciplinario, asimismo su Ley 30 del 02 de agosto de 1984, implementó medidas para la reforma de la Función Pública y describió un catálogo de faltas muy graves y leves.

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, ha utilizado el tipo de investigación básica, el cual para Hernández y Mendoza (2019), “tiene como finalidad conllevar a un aporte más a la investigación científica” (p.174).

Asimismo, la investigación ha utilizado el diseño de teoría fundamentada, el cual Katayama (2014) señala que es utilizada para el desarrollo de teorías a partir de datos que son sistemáticamente capturados y analizados.

Sin perjuicio de lo señalado se precisa que el enfoque del presente trabajo es cualitativo, el cual Hernández *et al* (2010) tiene como finalidad entender e interpretar el fenómeno estudiado mediante los significados que la práctica le origina al investigador.

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Tabla 2

*Categorías, Subcategorías*

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	SUB CATEGORÍA
Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.	Según el Tribunal Constitucional, la Desnaturalización de los contratos mencionados se da cuando:  i) El contrato de locación de servicios evidencia los 03 componentes de un contrato de trabajo.  ii) En aplicación del principio de primacía de la realidad, se evidenció que la prestación de servicios, fue en realidad un contrato laboral indefinido.  iii) Se evidencia rasgos de laboralidad en el aludido contrato.  iv) El empleador contrata los servicios del locador, sin tener en consideración lo regulado por el artículo 4° del TUO del Decreto	De qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

	Legislativo 728 y el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.	
Responsabilidad Administrativa disciplinaria	El artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, define a la responsabilidad administrativa disciplinaria, como aquella que debe exigir el Estado a los servidores que, en el ejercicio de sus funciones, cometieran faltas, imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso, previo procedimiento administrativo disciplinario.	De qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios

*Fuente: Disposiciones legales: Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.*

### 3.3. Escenario de estudio

Al respecto, la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, el cual se encuentra ubicado en la calle Jorgue Chaves N° 440, del distrito de Cerro Azul-Cañete-Lima, fue el escenario de estudio.

Asimismo, se revisaron las sentencias judiciales, emitida por la Corte Superior de Justicia de Cañete, contenidas en los EXP. N° 00298-2016-0-0801-JM-LA-01, 00366-2016-0-0801-JM-LA-01, 00582-2017-0-0801-JR-LA-02, 00574-2017-0-0801-JR-LA-02, 00576-2017-0-0801-JR-LA-02, 00577-2017-0-0801-JR-LA-02, 00578-2017-0-0801-JR-LA-02, 00029-2017-0-0801-JR-LA-02, 00626-2017-0-0801-JR-LA-02, 00008-2018-0-0801-JR-LA-02 y 00346-2018-0-0801-JR-LA-02.

### 3.4. Participantes

**Participantes directos:** el Investigador y el asesor de la investigación

**Participantes indirectos:** Las personas que laboran e impulsan los procedimientos administrativos en la Entidad.

### 3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La investigación aplicó las siguientes:

**Técnica: ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Instrumentos: Guía de análisis

Para que: para analizar e interpretar las sentencias.

**Técnica: FICHAJE**

Instrumentos: diferentes formatos de ficha.

Para que: para recolectar y procesar información.

**3.6. Procedimiento**

La presente investigación consideró el estudio del contrato, tipos de contratos, desnaturalización del contrato de locación de servicios, las causas que desnaturalizan el contrato citado. Esto con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores que inobservaron sus funciones respecto a la contratación de personal.

Para tal caso, se aplicarán las técnicas documentales y de fichaje, la misma que ayudarán a analizar e interpretar las sentencias y recolectar y procesar información.

**3.7. Rigor científico**

Al respecto, con la finalidad de otorgar la condición de científica a la investigación, se detallan los criterios siguientes:

Credibilidad: se ha respetado todos los sucesos y circunstancias generados durante la investigación; asimismo, se ha dado una estimación valorativa a los datos y/o información recolectada por los instrumentos aplicados.

Transferencia: se evidenció que nuestra investigación es aplicable a otros estudios que guarden relación con la presente.

Dependencia: Los resultados de la investigación tienen un alto nivel de estabilidad.

Confirmabilidad: al respecto, la investigación encuentra su confirmabilidad, en el hecho que las sentencias materias de análisis, pueden ser confirmadas por cualquier persona, con solo ingresar su respectivo número de expediente asignado, a consultas de expedientes judiciales de la corte Superior de Justicia.

**3.8. Método de análisis de datos**

El método de análisis utilizado en la investigación es el análisis sistemático, analítico, con carácter reflexivo.

### **3.9. Aspectos éticos**

#### **Respeto a la propiedad intelectual**

La propiedad intelectual se refiere a las creaciones de la mente: invenciones, obras literarias y artísticas, así como símbolos, nombres e imágenes utilizadas en el comercio (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual [OMPI], 2011, p.2).

Que estando a lo expuesto la presente investigación ha respetado la propiedad intelectual y los derechos de autor, de cada una de las fuentes citadas.

#### **Objetividad de la investigación**

La presente investigación ha sido imparcial durante toda la investigación, así como también posterior al análisis de los resultados. De igual forma, la tesis siguió de forma juiciosa el fin y el propósito de estudios de la misma, evitando en todo momento que la investigación tome una dirección que no le corresponda. Para ello se eligió el método más apropiado para para el tipo de investigación planteada.

#### **Utilización de las normas APA**

Al respecto se deja constancia que se utilizó las normas APA séptima edición y se aplicó el método de citas, planteado por la norma en mención. Esto con la finalidad de respetar las ideas de los autores que fueron citados en la presente investigación.

#### **Aplicación del Turniting**

De igual forma, se aplicó la herramienta web Turnitin, esto con la finalidad de que se revise y califique de manera rápida y sencilla, el porcentaje de plagio que podría contener la presente investigación.

#### **IV. Resultados y discusión**

Los resultados obtenidos en la presente investigación se realizaron aplicando la guía de análisis documental, a las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cañete, en la cual la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se encontraba demandada por la materia de desnaturalización de contratos.

No obstante, a lo señalado, en el párrafo precedente, también se aplicó la guía de análisis documental, a los instrumentos de gestión emitidos por la Entidad en mención.

En este sentido, se detallan los resultados obtenidos del análisis:

En primer lugar, en relación al Objetivo General: Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:

Las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Cañete, determinaron que, a los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, le eran aplicables las causales de desnaturalización. A razón de que la relación laboral que existió entre los accionantes y la Entidad precitada, NO era de naturaleza civil, si no por el contrario su naturaleza era laboral. Asimismo, las propias sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional en mención, determinaron que, por la naturaleza de las labores realizada por los demandantes, estos debieron ser contratados bajo un contrato laboral a plazo indefinido. De igual forma, señalaron que la entidad debió aplicar el régimen laboral de la actividad privada, la cual se encuentra regulada por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. Por tanto, los servidores en mención, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del

Servicio Civil. Toda vez que los mencionados servidores OMITIERON en realizar las funciones inherentes a su cargo reguladas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, funciones que se detallan en la ficha de análisis documental.

En segundo lugar, concerniente con el Objetivo Específico 1: Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:

La, Corte Superior de Justicia de Cañete, en sus distintas sentencias contenidas en los EXP. N° 00298-2016-0-0801-JM-LA-01, 00366-2016-0-0801-JM-LA-01, 00582-2017-0-0801-JR-LA-02, 00574-2017-0-0801-JR-LA-02, 00577-2017-0-0801-JR-LA-02, 00578-2017-0-0801-JR-LA-02, 00029-2017-0-0801-JR-LA-02, 00626-2017-0-0801-JR-LA-02, 00008-2018-0-0801-JR-LA-02 y 00346-2018-0-0801-JR-LA-02, realizó un análisis jurisdiccional a cada contrato de locación de servicios suscrito entre los demandantes y la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, verificando que si, a dichos contratos; i) le eran aplicables las causales de desnaturalización, establecidas por el Tribunal Constitucional, ii) que tipo de contrato debió aplicarse a cada caso en concreto y iii) el régimen laboral en el cual debieron encontrarse a dichos servidores en el momento de su contratación.

Respecto a que, si a los contratos en mención, le eran aplicables las causales de desnaturalización, establecidas por el Tribunal Constitucional; las sentencias analizadas determinaron que efectivamente la relación laboral que existió entre los accionantes y la Entidad precitada, era una de naturaleza laboral y no civil, por tanto los contratos suscritos por la Entidad demandada y los accionantes, debían ser declarados desnaturalizadas, a razón de que estos les era aplicable las causales de desnaturalización.

Concerniente a que, tipo de contrato debió aplicarse a cada caso en concreto; la Corte Superior de Justicia de Cañete, a través de sus sentencias determinaron que, por la naturaleza de las labores realizadas por los demandantes, estos debieron ser contratados bajo un contrato laboral a plazo indefinido.

Finalmente, las sentencias analizadas determinaron respecto al régimen laboral en el cual debieron encontrarse a dichos servidores en el momento de su contratación; que la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, debió aplicar para cada caso en concreto, el régimen laboral de la actividad privada, la cual se

encuentra regulada por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por último, concerniente al objetivo 2: Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:

La Municipalidad Distrital de Cerro Azul, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar; i) si existió responsabilidad administrativa disciplinaria, ii) la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria y iii) que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron los servidores.

Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis de los documentos de gestión interna, emitidos por la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, se evidenció: que los servidores que se encontraban a cargo o intervinieron en la elaboración del contrato de locación de servicios que fue declarado desnaturalizado, incumplieron con sus funciones establecidas en los instrumentos de gestión internos de la entidad en mención siendo estos el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Organización y Funciones – MOF. Por tanto, existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, relacionada al incumplimiento de sus funciones.

Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Organización y Funciones – MOF, de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial, esto a razón de que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los

documentos de gestión internos señalados, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.

Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que los mencionados servidores OMITIERON en realizar las funciones inherentes a su cargo reguladas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, funciones que se detallan en la ficha de análisis documental.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación se plantea como discusión:

Concerniente al objetivo general: Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.

Al respecto es importante tener en cuenta que el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reguló en su artículo 91° que la responsabilidad administrativa disciplinaria es:

aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (p. 19)

Estando a lo señalado y del análisis a las tablas del 3 al 14, se pudo advertir que efectivamente, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, determinadas a través de los procesos judiciales, contenidos en los EXP. N° 00298-2016-0-0801-JM-LA-01, 00366-2016-0-0801-JM-LA-01, 00582-2017-0-0801-JR-LA-02, 00574-2017-0-0801-JR-LA-02, 00576-2017-0-0801-JR-LA-02, 00577-2017-0-0801-JR-LA-02, 00578-2017-0-0801-JR-LA-02, 00029-2017-0-0801-JR-LA-02, 00626-2017-0-0801-JR-LA-02, 00008-2018-0-0801-JR-LA-02 y 00346-2018-0-0801-JR-LA-02, generaron una responsabilidad administrativa disciplinaria, para el gerente de administración y finanzas, jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, el jefe de la oficina de recursos humanos y el jefe de la oficina de logística y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul en el periodo 2016 al 2018.

Que, al respecto, la tablas analizadas evidenciaron que una vez determinado que la relación laboral que existió entre los accionantes y la Entidad precitada, era una de naturaleza laboral y no civil, los citados servidores en el ejercicio de sus funciones habrían incumplido con sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Organización y Funciones – MOF, de la entidad en mención, debiendo precisar que dichas funciones se encuentran relacionadas directamente a la contratación del personal en la administración pública, en el caso en concreto en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.

En este orden de ideas y teniendo en consideración el principio de tipicidad y el principio de legalidad, dichos servidores habrían incurrido la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Respecto, al Objetivo Específico 1: Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.

En principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional, ha señalado respecto al derecho al trabajo que este tiene su fundamento constitucional regulado en su artículo 22°, asimismo nos refirió que el objetivo principal del Derecho del Trabajo, es el equilibrio contractual entre el empleador y el trabajador, la cual se encuentra sujeta a regulaciones mínimas en favor de este último, por el marco normativo de la materia.

Asimismo, tal y como se ha señalado en el marco teórico, el tribunal constitucional ha esbozado, distintos criterios que determinan cuando un contrato de locación de servicios se desnaturaliza.

En este sentido, analizadas las tablas N° 3, 5, 7, 9, 11 y 13, se pudo advertir que la, Corte Superior de Justicia de Cañete, en sus distintas sentencias contenidas en los expedientes citados precedentemente, previo estudio jurisdiccional de los contratos de locación de servicios suscritos entre la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y los accionantes, determinó que efectivamente dichos contratos le eran aplicable unas de las causales de desnaturalización. Es decir, la relación contractual entre el demandante y la Entidad señalada, mantenía un desequilibrio evidente.

En concordancia con lo señalado, el artículo 4° del texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

aprobado a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableció que; en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (p.7). Asimismo, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Ley orgánica de municipalidades, reguló en su segundo párrafo que; los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. (p. 26)

En este orden de ideas, las tablas citadas, evidenciaron que la relación laboral que existió entre los accionantes y la Entidad, era una de naturaleza laboral y no civil, por tanto, la entidad debió de contratar a los demandantes mediante un contrato a plazo indeterminado, el cual se encuentra regulado bajo el régimen laboral de la actividad pública (Decreto Legislativo N° 728).

Finalmente, concerniente al objetivo 2: Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018:

Al respecto, es importante resaltar que el Tribunal del Servicio Civil (2020), afirmó que con el fin de corregir la conducta de los servidores que cometieron faltas en el ejercicio de sus funciones por la transgresión u omisión de sus obligaciones, deberes o prohibiciones señalados en la legislación y normativa interna, las entidades públicas cuentan con la potestad administrativa disciplinaria para procesar y sancionar a los mismo.

Asimismo, el artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento de la ley del servicio civil, reguló sobre las fases del procedimiento administrativo disciplinario, indicando que la fase instructiva, es la que comprende todos los procedimientos o actividades, que permiten determinar con claridad la responsabilidad administrativa disciplinaria de un servidor.

Estando a lo señalado precedentemente y del análisis a las tablas N° 4, 6, 8, 10, 12 y 14, se advirtió que, el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Organización y Funciones – MOF de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, determinaron funciones relacionadas a la contratación del personal en la entidad, las cuales fueron trasgredidas por los servidores bajo el cargo de gerente de administración y finanzas, jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, el jefe de la oficina de recursos humanos y jefe de la oficina de logística y control patrimonial. En este sentido, se pudo evidenciar que dichos servidores en el ejercicio de sus funciones, mantenían una responsabilidad administrativa disciplinaria, a razón

de que, a través de un proceso judicial, se determinó que los contratos de locación de servicios suscritos entre la entidad citada y los demandados, se encontraba desnaturalizado, esto como consecuencia de que la relación laboral existente entre los mencionados, era de naturaleza laboral y no civil.

## V. Conclusiones

1. Si existe una responsabilidad administrativa, para los servidores a cargo de la contratación del personal de la entidad en mención, esto sustentado en el hecho, de que cuando a través de un proceso judicial se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, deja en evidencia que los servidores en mención incumplieron con las formalidades exigidas por el marco normativo interno de la entidad, respecto a la contratación del personal en la MDCA.
2. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se determina a través de un análisis jurisdiccional de parte del órgano jurisdiccional competente. Asimismo, con el fin de determinar si verdaderamente existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el órgano jurisdiccional competente, analiza si a estos, le es aplicable las causales de desnaturalización.
3. La responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, a través de un proceso judicial, se determina, a través del análisis de las formalidades y funciones establecidos en los instrumentos de gestión internos emitido por la entidad, respecto a la contratación de personal. De igual forma, en aplicación al principio de tipicidad, las entidades públicas deben establecer de forma expresa, cuáles son las formalidades y funciones, que debe cumplir los servidores a cargo de la contratación de personal.

## **VI. Recomendaciones**

Primero.- Se recomienda, que las unidades orgánicas de recursos humanos y logística de los gobiernos locales, como órganos especializados en la contratación, bajo el análisis del marco normativo de la materia, emitan precedentes administrativos, o lineamientos internos respecto a la correcta contratación del personal, bajo cualquier modalidad.

Segundo.- Se recomienda la capacitación constante y especializada a los servidores a cargo de la contratación de personal, concerniente a: i) Tipos de Contratos, ii) Regímenes en la Administración Pública y iii) La jurisprudencia laboral respecto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Tercero.- Se recomienda, que la unidad orgánica de recursos humanos de los gobiernos locales, como órgano especializado en la identificación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, bajo el análisis del marco normativo de la materia, deberá emitir lineamientos internos que de forma expresa tipifiquen que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios a través de un proceso judicial, es una falta grave que se sanciona con la destitución y la inhabilitación.

## VII. Referencias

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Informe Técnico N° 535-2016-SERVIR/GPGSC.  
[https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_535-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_535-2016-SERVIR-GPGSC.pdf)
- Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. ius la revista, N° 36.
- Moreno Gomez, M. J. (2018) Aplicabilidad del principio de primacía de la realidad sobre la forma en el proceso de vinculación laboral del estado colombiano (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia).  
<http://hdl.handle.net/10983/16054>
- Castillo Leon, V. A. (2008). ¿La "desnaturalización" es un hecho o una pretensión?. Revista del poder judicial de la Libertad.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+pretensi%C3%B3n+-+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). El reto de la formalidad en el sector público peruano.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062519/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>.
- Municipalidad Distrital de Cerro Azul (2018). Acta de transferencia de gestión.  
[https://www.municerroazul.gob.pe/acta\\_de\\_transferencia\\_degesti%C3%B3n.pdf](https://www.municerroazul.gob.pe/acta_de_transferencia_degesti%C3%B3n.pdf)
- Cavallotti, V. (2015). La locación de servicios como fraude laboral, determinó como objetivos específicos, describir la figura del fraude laboral (tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina).
- González Gonzales, A. P (2018). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia (tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia).  
<https://hdl.handle.net/10983/20095>.

- Torres Barrera, L. Y. (2019). Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato constitucional (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia). <https://hdl.handle.net/10983/23351>.
- Arrieta, J. R. (2019). Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen jurídico argentino (Tesis de pregrado, Universidad empresarial siglo 21 de Argentina).
- Allauca Alvarez, E. G. (2019). Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado (Tesis de pregrado, Universidad central de Ecuador).
- Torres Morales, S. C. (2018). El procedimiento del sumario administrativo establecido en la LOSEP, en aplicación del principio in dubio pro actione, en las actuaciones de la UATH (tesis de pregrado, Universidad central de Ecuador).
- Mercado Murguía, M. M (2017). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición (Tesis para optar el título de segunda especialidad, Universidad Católica de Santa María).
- Abrigo Campos, A. P. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana – 2016 (tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
- Flores Cervantes, K. E. (2018). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017 (Tesis de pre grado, Universidad Autónoma del Perú).
- Pantoja Castillo, I. A. (2019). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
- Flores Arias, L. E. y Yáñez Romero, I. H. (2020). Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020 (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de los Andes).

- Romero Aguilar, J. M. (2016). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario (Tesis de pregrado, universidad Nacional de Trujillo).
- Terrones Terrones, R. C. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca (Tesis de pregrado, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo).
- Tribunal Constitucional (2015). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 05057-2013-PA/TC.
- Tribunal Constitucional (2002). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 1124-2001-AA/TC.
- Boza Pro, G. (2011). "Lecciones de Derecho del Trabajo". Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011. p. 16.
- Bogg, A. (2017). 'Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law. The Industrial Law Journal. [https://hollis.harvard.edu/primoexplore/fulldisplay?docid=TN\\_proquest1874626105&context=PC&vid=HVD2&search\\_scope=everything&tab=everything&lang=en\\_US](https://hollis.harvard.edu/primoexplore/fulldisplay?docid=TN_proquest1874626105&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US)
- Tribunal Constitucional (2003). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 0261-2003-AA/TC.
- Tribunal Constitucional (2005). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 008-2005-PI/TC.
- Tribunal Constitucional (2004). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 2339-2001-AA/TC.
- Tribunal Constitucional (2004). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 2192-2004-AA/TC.}
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. Revista: Derecho & Sociedad N° 30.
- Ferro Delgado, V. (2020). Derecho individual del trabajo en el Perú. Fondo Editorial de la PUCP. <https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=contratos%20de%20trabajo&hl=es&pg=PT8#v=onepage&q=contratos%20de%20trabajo&f=false>.

Kant (1996) en su libro titulado "The Methaphysics of Moral".

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Revista: Derecho & Sociedad N° 37.

Ministerio de Promoción y el Empleo (MTPE, 2010). Alcances sobre el contenido básico de la regulación legal del contrato individual de trabajo. [www.mintra.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.mintra.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html).

Kennedy, D. (2005). Roundtable III: Linking Outsourcing and Insourcing in a Global Economy, in Working Borders: Linking Debates about Insourcing and Outsourcing of Capital and Labor. University School of Law. Recovered from. <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/25586654/Outsourcing.pdf>.

Sanguineti Raymond, W. (2000). El contrato de Locación de servicios. Lima: Gaceta Jurídica.

Zuta, K. (junio, 2019). Gender equality and the right to equal pay and treatment. Revista de Derecho THEMIS.

Neves Mujica, J. (1997). Introducción al Derecho del Trabajo. Ara Editores. Lima, 1997. Pág. 36.

Tribunal Constitucional (2012). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 03146-2012-PA/TC.

Portero Molina, J. A. (2004). Conocimiento y realidad: estudios en homenaje a Jorge Riezu Martínez, Editorial San Esteban, España. Pág. 507.

Sararu (2014). Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania.

Boyer Carrera, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. Revista Saber Servir.

Tribunal del Servicio Civil (TSC, 2018). Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil RESOLUCIÓN N° 000732-2018-SERVIR/TSC. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1386613/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2000732-2018-Servir-TSC-Segunda%20Sala.pdf>.

- Morón Urbina, J. C. (2014). "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.
- Tribunal del Servicio Civil (TSC, 2018). Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. RESOLUCIÓN N° 000739-2018-SERVIR/TSC.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1377964/Resoluci%C3%B3n%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%2002108-2019-Servir-TSC-%20Primera%20Sala.pdf>.
- Tribunal Constitucional (2004). Pleno del Tribunal Constitucional. Exp. N° 2678-2004-AA/TC.
- Tribunal Constitucional (2004). Sala Primera del Tribunal Constitucional. Exp. N° 1172-2003-HC/TC.
- Tribunal del Servicio Civil (2018). Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil. RESOLUCIÓN N° 000712-2018-SERVIR/TSC.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019). Informe Técnico N° 0354-2019-SERVIR/GPGSC.

## Anexos

### ANEXO N° 1:

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE : Jhampier Jhonatan Sarmiento carranza

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LA DESNATURILZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	¿De qué forma, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018?
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>Problema específico 1</b> ¿De qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018? <b>Problema específico 2</b> ¿De qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018?
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>Objetivo específico 1</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018 <b>Objetivo específico 2</b> Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018.
<b>SUPUESTO GENERAL</b>	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; al evidenciarse que dichos contratos le son aplicables las causales de desnaturalización.

<b>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b>	<p><b>Supuestos específico 1</b> La responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios se determina analizando los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul.</p> <p><b>Supuestos específico 2</b> La desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se determina mediante el análisis jurisdiccional de las causales precisadas por el Tribunal Constitucional.</p>
<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	Tipo de investigación básica, de diseño de teoría fundamentada, con enfoque cualitativo.
<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b>	<p><b>Técnica: ANÁLISIS DOCUMENTAL</b> Instrumentos: Guía de análisis</p> <p><b>Técnica: FICHAJE</b> Instrumentos: diferentes formatos de ficha.</p>
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, el cual se encuentra ubicado en la calle Jorgue Chaves N° 440, del distrito de Cerro Azul, Provincia de Cañete, departamento de Lima. Asimismo, se revisaron las sentencias judiciales, emitida por la Corte Superior de Justicia de Cañete, contenidas en los EXP. N° 00298-2016-0-0801-JM-LA-01, 00366-2016-0-0801-JM-LA-01, 00582-2017-0-0801-JR-LA-02, 00574-2017-0-0801-JR-LA-02, 00576-2017-0-0801-JR-LA-02, 00577-2017-0-0801-JR-LA-02, 00578-2017-0-0801-JR-LA-02, 00029-2017-0-0801-JR-LA-02, 00626-2017-0-0801-JR-LA-02, 00008-2018-0-0801-JR-LA-02 y 00346-2018-0-0801-JR-LA-02.
<b>CATEGORIAS</b>	<p><b>Categoría 1:</b> La Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.</p> <p><b>Categoría 2:</b> La responsabilidad administrativa disciplinaria.</p>
<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	Análisis sistemático, analítico, con carácter reflexivo.

**ANEXO N° 2**  
**Instrumento de recolección de datos**

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIAS</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>		<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>			
<b>Demandado</b>			
<b>Materia</b>			
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>			
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:			
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:			
<b>Objetivo específico 2:</b> Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:			

### ANEXO N° 3

## SOLICITUDES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**SOLICITO:**

Validación de Instrumento de recojo de información.

Mag. Leyda Mariela Carlos Herrera

Yo, JHAMPIER JHONATAN SARMIENTO CARRANZA, identificado con DNI 43928084, alumno del Taller de Elaboración de Tesis de la Facultad de Derecho y Humanidades de la prestigiosa Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA DESNATURILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

1. Instrumento.
2. Ficha de Evaluación.
3. Matriz de consistencia.

Por tanto:

A Ud. ruego acceder a mi petición.

Lima, 02 de Marzo del 2021



Bahc. Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza  
DNI N° 43928084

Recibido  
02/03/2021  
Mag. Leyda M. Carlos Herrera  
DNI. 04070768

**SOLICITO:**

Validación de Instrumento  
de recojo de información.

**Mag. Gallardo Vivas Emily Delia**

Yo, JHAMPIER JHONATAN SARMIENTO CARRANZA, identificado con DNI 43928084, alumno del Taller de Elaboración de Tesis de la Facultad de Derecho y Humanidades de la prestigiosa Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA DESNATURILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

1. Instrumento.
2. Ficha de Evaluación.
3. Matriz de consistencia.

Por tanto:

A Ud. ruego acceder a mi petición.

Lima, 02 de Marzo del 2021

Bahc. Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza  
DNI N° 43928084

4315053  
02/03/21

**SOLICITO:**

Validación de Instrumento  
de recojo de información.

Mag. Luz Margot Díaz Tocas

Yo, JHAMPIER JHONATAN SARMIENTO CARRANZA, identificado con DNI 43928084, alumno del Taller de Elaboración de Tesis de la Facultad de Derecho y Humanidades de la prestigiosa Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA DESNATURILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA", solicito a Ud. se sirva validar el instrumento que adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

1. Instrumento.
2. Ficha de Evaluación.
3. Matriz de consistencia.

Por tanto:

A Ud. ruego acceder a mi petición.

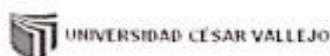
Lima, 02 de Marzo del 2021



---

Bahc. Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza  
DNI N° 43928084

## ANEXO N° 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. **Apellidos y Nombres:** Mg. Leyda Mariela Carlos Herrera  
 I.2. **Cargo e institución donde labora:** Sub Gerente de Registro, Recaudación, Fiscalización y Control Tributario de la Municipalidad de Punta Hermosa.  
 I.3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Guía de Análisis documental  
 I.4. **Autor de Instrumento:** Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %
------

Lima, 02 de marzo del 2021

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 04070768 Telf.: 954063517

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Mg. Gallardo Vivas Emily Delia  
 1.2. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Guía de Análisis documental  
 1.3. **Autor de Instrumento:** Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %
------

Lima, 02 de Marzo del 2021

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 4715053. Telf.: 932365588

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Mg. Luz Margot Díaz Tocas
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Universidad Cesar Vallejos.
- 1.3. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Guía de Análisis documental
- 1.4. **Autor de Instrumento:** Jhampier Jhonatan Sarmiento Carranza.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										x			
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												x	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												x	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												x	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												x	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										x			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												x	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

x

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88.5 %
--------

Lima, 02 de Marzo del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 32913309

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00346-2018-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 06 DE FECHA 27/05/2019</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00346-2018-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	M.C.N.L	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b>  Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se evidencia que la contratación fue para cumplir funciones propias y permanentes de la demandada, por lo tanto, se considera desnaturalizado el contrato de locación de servicios. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b>  Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual		

Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:	encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 06 DE FECHA 10/02/2017</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00008-2018-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	F.J.J.S	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la		

<p>Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00626-2017-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 25/10/2018</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00626-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	J.R.L.M	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b>	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables una las causales de desnaturalización, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b>	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo por tanto la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo		

Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:	indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal , iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00582-2017-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 26/09/2018</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00582-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	A.P.H	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la		

<p>Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal , iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00578-2017-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 18/06/2018</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00578-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	M.C.A.G.	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la		

<p>Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00577-2017-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 04 DE FECHA 25/06/2018</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00577-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	E.P.B	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la		

<p>Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00574-2017-0-0801-JR-LA-02 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 11/06/2018</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00574-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	R.D.R.A	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la		

<p>servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal , iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 25/08/2017</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00029-2017-0-0801-JR-LA-02	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	M.J.C	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b> Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b> Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la		

<p>Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA DE VISTA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 05 DE FECHA 25/05/2017</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	0366-2016–0-0801-JM-LA-01	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	C.A.R.M	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b>  Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis confirmó la sentencia de primera instancia, la cual determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b>  Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no		

<p>servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia

Análisis documental: Proceso Judicial Exp. N° 00298-2016-0-0801-JM-LA-01 – ROF Y MOF de la MDCA.

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 06 DE FECHA 10/02/2017</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° del expediente</b>	00298-2016-0-0801-JM-LA-01	<b>APROBADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
<b>Demandante</b>	A.M.C.Q	Ordenanza N° 006-2011-Mdca	Decreto de Alcaldía N° 002-2014/MDCA
<b>Demandado</b>	Municipalidad Distrital de Cerro Azul – MDCA		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis</b>	Segundo Juzgado Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete		
<b>ANALISIS</b>			
<b>Objetivo General:</b>  Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:	La sentencia materia de análisis confirmó la sentencia de primera instancia, la cual determinó que el contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, presentaba los tres elementos de un contrato de trabajo. Asimismo, determinó que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha quedado acreditado que efectivamente la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada, era una de naturaleza labora y no civil. En este sentido, habiéndose determinado, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre el demandante y la MDCA, le eran aplicables las causales de desnaturalización, a razón de que la relación laboral que existió era de naturaleza laboral y no civil, quedó en evidencia, la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del personal en mención, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos de gestión internos, emitidos por la Entidad citada, respecto a la contratación del personal en el ámbito de la administración pública.		
<b>Objetivo específico 1:</b>  Describir de qué manera se determina la desnaturalización de los contratos de locación de	La sentencia materia de análisis, realizó un análisis jurisdiccional al contrato de locación de servicios suscrito entre el demandante y la Entidad citada, verificando que: i) concerniente, a que, si a los contratos en mención le eran aplicables las causales de desnaturalización; la sentencia, determinó que los contratos citados, presentaban los elementos de un contrato de trabajo y que, en aplicación del principio de primacía de la realidad quedó acreditado que la relación laboral entre el accionante y la entidad demandada fue una de naturaleza laboral y no		

<p>servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018, se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>civil. Respecto al tipo de contrato y al régimen laboral que debió aplicarse al demandado; la sentencia analizada, determinó que, por la naturaleza de las labores realizadas por el accionante, debió ser contratados mediante un contrato laboral a plazo indefinido, el cual encuentra su regulación en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Describir de qué manera se determina la responsabilidad administrativa disciplinaria, por la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul-Cañete-Lima-2016-2018; se obtuvo el siguiente análisis:</p>	<p>La MDCA, una vez, tomado conocimiento, de que a través de un proceso judicial se determinaron, que los contratos de locación de servicios, suscritos entre los demandantes y la Entidad en mención, se declararon desnaturalizados, quedó obligada a determinar:</p> <p>Respecto, a que, si existió responsabilidad administrativa disciplinaria; del análisis del ROF y MOF, de la entidad en mención, se determinó que existió una responsabilidad administrativa disciplinaria, de parte de los servidores encargados de la contratación del accionante, toda vez que en el ejercicio de funciones incumplieron con las formalidades o funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA. Concerniente a la identificación de los servidores que tuvieron responsabilidad administrativa disciplinaria; analizados el ROF y MOF, de la Entidad, se identificó que los servidores que tenían responsabilidad administrativa disciplinaria fueron: i) el gerente de administración y finanzas, ii) el jefe del órgano o unidad orgánica que requirió la contratación del personal, iii) el jefe de la oficina de recursos humanos y iv) el jefe de logística y control patrimonial. Finalmente, respecto a que, tipo de falta de carácter disciplinario incurrieron; del análisis realizado se advirtió que los servidores detallados en el párrafo precedente, incurrieron en la falta de carácter disciplinaria de "negligencia en el desempeño de las funciones", la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Toda vez que en el ejercicio de funciones los mencionados servidores OMITIERON sus funciones señaladas en los documentos citados, respecto a la contratación del personal en la MDCA.</p>

Fuente: ROF (Vigente al momento en que se configura la responsabilidad administrativa) y MOF (Vigente desde su aprobación a la fecha) de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul y Corte Superior de Justicia de Cañete – Expediente N° 00008-2018-0-0801-JR-LA-02

Elaboración: propia



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUBEN MELITON MIRAYA GUTIERREZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y Escuela Profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: " LA DESNATURILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA ", del (los) autor (autores) autores SARMIENTO CARRANZA JHAMPIER JHONATAN, constató que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin (15%), el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 04 de Marzo de 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUBEN MELITON MIRAYA GUTIERREZ <b>DNI:</b> 07013501 <b>ORCID</b> 0000 0002 -2292- 2175	Firmado digitalmente por: RMIRAYA el 04 Marzo 2021. 18:00:00horas