



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

“La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADA

**AUTORA:**

Vargas Vásquez, Olivia Flora (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7748-2429>)

**ASESOR:**

Dr. Vildoso Cabrera, Erick Daniel (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0803-9415>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mí madre, a mi padre que está en el cielo. Y a mis hijos porque ellos me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento a mis padres. A mis hijos don que me dio Dios por tener la dicha de ser madre y al mismo tiempo dar las gracias a la vida por tener un trabajo digno y seguir adelante con mis objetivos de alcanzar mis metas. Ustedes son mi primera motivación gracias hijos y nietos.

**PÁGINA DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Olivia Flora, Vargas Vásquez, Identificado con D.N.I. 40083841, de la Escuela Profesional de DERECHO, autor de la Tesis titulada: “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”, DECLARO que el tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima, Julio del 2021

**VARGAS VÁSQUEZ, OLIVIA FLORA**

**DNI N° 40083841**

## ÍNDICE

Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	17
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.....	21
3.8. Métodos de análisis de la información.....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorización y matriz de categorización	17
--	----

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación, surge entorno a la problemática que existe sobre la discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en Perú. Al respecto, en el ámbito internacional, la (OIT), protege el derecho al trabajo, con sus mínimas condiciones en lo laboral y económico, que permitan la progresión de estos trabajadores como de los empleadores. La investigación tuvo como objetivo, determinar si la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019. Asimismo, la metodología corresponde al enfoque cualitativo de tipo básica, con un diseño de la teoría fundamentada con un alcance descriptivo e interpretativo.

Por otro lado, de los resultados alcanzados obtenidos a través de los datos utilizando la técnica de entrevista y análisis de fuente documental, y como instrumentos se aplicó la guía de entrevista y la guía de análisis documental. Finalmente, se determinó que la discriminación legal influye en la desnaturalización de contrato de locación de servicio manera significativa, generando perjuicios a nivel laboral como a nivel personal al trabajador que está contratado bajo esta modalidad.

**Palabras claves:** Desnaturalización, trabajador, contratos, discriminación.



## **ABSTRACT**

The present investigation arises around the problem that exists regarding legal discrimination and the denaturalization of the service rental contract in Peru. In this regard, in the international arena, the (ILO) protects the right to work, with its minimum labor and economic conditions, which make the progression of these workers as well as employers. The objective of the research was to determine whether legal discrimination influences the denaturalization of the service lease contract in the provincial municipality of Callao, 2019. Likewise, the methodology corresponding to the qualitative approach of a basic type, with a theory design based on a descriptive and interpretive scope.

On the other hand, the results obtained through the data using the interview technique and document source analysis, and as instruments, the interview guide and the document analysis guide were applied. Finally, it was determined that legal discrimination influences the denaturalization of the service lease contract in a significant way, generating damages at the labor level as well as at the personal level to the worker who is hired under this modality.

**Keywords:** Denaturation, worker, contracts, discrimination.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación se realizó un estudio sobre la realidad problemática que abarca acerca de “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019”. Al respecto, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), protege el derecho al trabajo, con sus mínimas condiciones en lo laboral y económico, que permitan la progresión de estos trabajadores como de los empleadores, asimismo, en la sentencia *McDonnell Douglas Corp v. Green* (1973), la Corte Suprema resolvió un caso en que un trabajador afroamericano alegó que su ex empleador tenía prácticas laborales que vulneraban las normas contra la discriminación en el empleo contenidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. En su sentencia, la Corte estableció que, en el caso de que un demandante ofreciera pruebas que prima facie sugirieran la existencia de una conducta discriminatoria, la responsabilidad de ofrecer evidencia que establezca que se trató de una conducta legítima y no discriminatoria debe desplazarse al demandado.

A nivel nacional se evidencia muchos casos de discriminación legal, tanto en el sector público como privado, ya que no se viene cumpliendo las normas, muy por el contrario existe una distinción, exclusión y restricción. En este contexto, entidades públicas como privadas, vienen realizando actos de discriminación legal, toda vez que no es objetiva, racional o proporcional, entorno a la contratación de trabajadores de locación de servicios, situación que es muy alarmante y que hasta la actualidad seguimos presenciando, en este contexto, las contrataciones de personal bajo la modalidad de locación de servicios, se realiza para evitar el pago de beneficios laborales.

A nivel local este problema existe en la entidad pública Municipalidad Provincial del Callao, toda vez que la entidad en mención ha sobrepasado en las contrataciones de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, ya que la modalidad que realiza para contratar a su personal no es de la más correcta, por ende, se tiene la necesidad de realizar un análisis y estudio a contrataciones de locación de

servicios. En relación a la discriminación legal, este tipo de contrato al ser desnaturalizado viene afectado de manera significativa a los trabajadores, toda vez que realizan trabajos distintos para lo que fueron contratados, e incluso después de un buen tiempo de labores aún siguen bajo su mismo contrato, vulnerando el principio de primacía de la realidad y afectación económica para ellos.

Se evidencia que la entidad viene realizando contratos laborales a personas bajo la modalidad de locación de servicios de manera permanente, esto es apreciable ya que existe una contante queja y demandas por los trabajadores hacia la entidad, con el fin de que sus derechos laborales puedan ser reconocidos. Algunas de las probables causas, es que falta una regulación clara y precisa para este modalidad de contrato de locación de servicios, como también, no existe un respeto de los derechos del trabajador, una falta de supervisión adecuada, por parte de las entidades laborales, falta incrementar estrategias para el cuidado y prevención en los contratos realizado por las municipalidades, siendo este un problema que tiene mucho tiempo sin tener una solución, siendo los únicos perjudicados los trabajadores contratados bajo el contrato de locación de servicios. De continuar con este problema otras entidades pueden llegar a realizar este tipo de contratos de locación de servicios, con el fin de obtener beneficios propios, asimismo, cada vez existirá más trabajadores afectados, y las entidades tendrán una mala reputación porque realizan este tipo de actos.

En consecuencia la solución sería, realizar una verificación en forma no prevista, intervenir a la entidad y fortalecer los organismos fiscalizadores como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para poder comprobar que realmente está existiendo la discriminación legal como la desnaturalización de contrato, así como hacer supervisiones semanales a la Municipalidad Provincial del Callao, con el fin de comprobarse y parar este tipo de actos de discriminación hacia los trabajadores. Con la finalidad de garantizar un trato igualitario de los trabajadores, así como el respeto de los derechos humanos y libertades sin distinción alguna. Por último, es sumamente importante la implementación de mecanismos alternativos,

para erradicar estos actos discriminatorios, que tienen por finalidad vulnerar derechos laborales, así como mecanismo para sancionar la infracción de las normas laborales, por parte de los empleadores.

Ahora bien, para la investigación es necesario la formulación del problema, siendo la pregunta general ¿De qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019? De igual manera tenemos dos preguntas específicas, entre ellas tenemos ¿De qué manera la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial de Callao, 2019? y ¿De qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Callao, 2019?

En esa misma línea se estableció la justificación de la investigación, con el fin de responder el porqué de la presente investigación, al respecto tenemos la justificación práctica, la misma que nos permitirá resolver la problemática entorno a la discriminación legal y la desnaturalización de contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad del Callao, proponer estrategias que al ponerlas en práctica, contribuirán a su solución, permitiéndonos generar aportes directos o indirectos relacionados al problema estudiado. Asimismo, tenemos la justificación social, se pretende realizar un estudio que tenga relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando un alcance o proyección social, con el fin de aportar una solución y ayudar a grupos vulnerables como es el caso de la discriminación legal y la desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se presenta contra los trabajadores en la Municipalidad Provincial del Callao.

Por otro lado, en cuanto a la justificación legal, donde se pretende realizar una análisis a las normas existentes y la existencia de una modificación que nos permita asegurar el derecho de los trabajadores contratados bajo el contratos de locación de servicios en la Municipalidad del Callao, así como el Estado mediante la entidad encargada de velar por los derechos laborales.

Como siguiente punto, se planteó los objetivos de la investigación, teniendo como objetivo general, determinar si la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. De igual manera planteó dos objetivos específicos, siendo el primero, determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019, y como segundo objetivo específico tenemos determinar si la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Callao, 2019.

Como último punto, planteamos el supuesto general de la presente investigación. La discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios de manera negativa, ya que no se estaría tomando en cuenta la igualdad de los hechos dentro del trabajo. Asimismo, como primer supuesto específico se tiene, la discriminación directa incide de manera muy significativamente en la prestación de servicios laborales, ya que no garantiza que el trabajador dentro de una relación laboral cuente con igualdad de oportunidades, como todo trabajador. Como segundo supuesto específico, se tiene, la discriminación indirecta incide en la remuneración económica de trabajadores por locación, muy significativamente ya que la remuneración económica del trabajador se ve afectada porque vienen realizando trabajos distintos de lo estipulado en su contrato, si tener ninguna clase de aumento remunerativo por los trabajos realizados.

## II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de profundizar el desarrollo de nuestro presente trabajo de investigación, se ha considerado abordar las diferentes posturas de los autores, quienes mostraran su opinión, desde diferentes enfoques.

Por lo tanto, a nivel nacional tenemos a Méndez y Días (2018). En la tesis titulada “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la esperanza”, tuvo como objetivo general determinar la medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios. Para este trabajo de investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental y descriptivo, del enfoque cualitativo. concluyó que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad.

Terreros (2017), en la tesis titulada “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Callao”, tuvo como objetivo general, determinar si los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A se desnaturalizan. El método empleado es el deductivo del enfoque cualitativo. Concluyó que la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe una eficiente trabajo de fiscalización por parte del ministerio de trabajo.

Flores (2018), en la tesis titulada “desnaturalización del contrato de locación de servicio desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017”. Tuvo como objetivo general demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicio en la municipalidad de Villa el Salvador, en aplicación del principio de la primacía de la realidad. Tiene como tipo de investigación la explicativa, con un diseño no experimental. concluyó que, el

trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, asimismo se critica un uso abusivo por la Municipalidad de Villa el Salvador, en relación a este contrato, ya que está evadiendo los derechos laborales, encubriendo una relación laboral por la civil.

Rivera (2017), en la tesis titulada “Vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057.2013-aa/tc - Caso Huatuco”. Tuvo como objetivo general determinar si, mediante el precedente vinculante recaído en el expediente N° 5057-2013-AA/TC, se está vulnerando derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio tribunal. El método empleado es cualitativo. Concluyó que el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto se encuentra amparado por las normas de carácter nacional y supranacional.

Castro (2018), en su tesis titulada “La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación”, tuvo como objetivo general determinar si los trabajadores a tiempo parcial se encuentran realmente protegidos por el derecho a la igualdad y no discriminación. Tiene como método el cualitativo. Concluyó que no el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que protege al trabajador.

Asimismo, a nivel internacional tenemos a Hurtado (2014), en la tesis titulada “Principio de Primacía de la Realidad en los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, suscrito por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi seccional Quindío en el año 2009 – 2010”. Tuvo como objetivo establecer el porqué de la inaplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios. Este trabajo de investigación está realizado bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Concluyó que, el instituto entre los años 2009 y 2010, encubrieron la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplían con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo.

Llatser (2014). En la tesis titulada. “los contratos de locación de servicios en el sector de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad”, tuvo como objetivo establecer las normas aplicables a esta especial modalidad de trabajo. Utilizó como instrumento de investigación el análisis jurídico, desde una visión sistémica. Concluyó que el Estado, como los organismos descentralizados y centralizados muestra conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio.

Quintero (2016), en la tesis titulada “Reforma al código del trabajo ecuatoriano, para incluir normativamente el principio jurídico de primacía de la realidad y la teoría dinámica de la prueba”. Tuvo como objetivo promover una reforma del código del trabajo ecuatoriano, en razón del principio de primacía de la realidad Este Trabajo de investigación tiene como enfoque el cualitativo. Concluyó que la primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste.

Continuando, Morales (2019). En su artículo titulado “El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928”. Tuvo como objetivo presentar fuentes ideológicas y doctrinarias que prepararon el camino constitucionalismo social en México desde finales del siglo XIX. Este trabajo muestra fuentes originales y poco consultadas con una influencia ideológica y doctrinarias. Concluyó que la revolución de México plasmó en la constitución 1917, un capítulo de protección de las garantías sociales, para los débiles, en materia laboral.

Chiriboga, Jiménez & Toscanini (2018), en su artículo titulado “El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica”, tuvo como objetivo expresar una opinión y compartir puntos de vista referente al tema estudiado. Este trabajo tiene una metodología de contraste de normas frente a la verificación de su cumplimiento real. Concluyó que, la diferencia entre los cumplimientos de las garantías mínimas otorgada al trabajador en el sector público y privado, es la falta de cumplimiento a cabalidad de las autoridades de trabajo, sin embargo, en el sector privado el control es notable producidos en los últimos años.



En ese orden, es necesario precisar qué se entiende como discriminación legal, es la vulneración y des empoderamiento, que acompaña los fenómenos discriminatorios, estas se asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador. Esta antología sugiere tomar en cuenta los principios que existe en el derecho penal el principio de pro reo y el derecho laboral el principio de pro operario, exista un principio pro discriminatorio como criterio rector del derecho antidiscriminación (Muñoz, 2018, p. 177).

En Colombia, la discriminación ha estado estrechamente asociada al tema del derecho a la igualdad, la misma que es reconocida en la Constitución de 1991, no como un derecho sino como valor y principio; tal y como lo consagra el artículo 13: mencionando que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por lo tanto recibirán la misma protección y trato de las autoridades, gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna tipo de discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Viveros, 2007, p. 107). La discriminación se entablo como igualdad de protección en muchos tratados internacionales, constitucionales, mediante la incorporación de cláusulas de no discriminación. Explayándose en diversas latitudes posteriormente a la Segunda Guerra Mundial. Por ende, el surgimiento de la discriminación parte de la igualdad en Estados Unidos de América a través de la cláusula de igual protección de los derechos, prohibiendo el trato arbitrario y la igualdad como protección de grupos sistemáticamente excluidos (Esparza, 2019, p. 5 - 6).

La discriminación requiere de la existencia de grupos discriminatorios, que pueden ser definidos como un grupo colectivo de personas, diferenciadas de otros grupos por formas culturales o modos de vida. En ese contexto, los miembros de un grupo tienen específicas afinidades, esto debido a sus experiencias o forma de vida similar, lo cual lleva a asociarse entre sí, más que con aquellas otras personas que no se identifican con el grupo o lo hacen de otro modo. (Esparza, 2019, p. 7). Los estados están en la obligación de adoptar medidas positivas para prevenir o combatir

situaciones de discriminación existentes en la sociedad, en perjuicios de determinados grupos de personas. Por ende, esto que el Estado tiene el deber de protección de ejercer con respecto a las actuaciones, prácticas de terceros que bajo su tolerancia o aquiescencia, permiten o favorecen actos discriminatorios (Aguilar, 2019, p.65).

Entorno a la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos. Es una situación en la que, dependiendo de los rasgos especialmente protegidos, una persona es o puede ser tratada menos favorablemente que otra en una situación análoga o comparable. En estos casos, el factor prohibido se invoca explícitamente como motivo de distinción o exclusión (Añón, 2013, 142-143).

En la discriminación directa de género se incurre en cualquier norma o acto que prescinda de un trato diferenciado y nocivo, sea el motivo de pertenencia a uno u otro sexo. En este sentido, la legislación española a través de su artículo 14 de la Constitución Española, consagra que el trabajo a tiempo parcial tiene una retribución menor que el de un trabajador a tiempo completo, porque esto implica un menor esfuerzo, pero en la aplicación de la proporcionalidad en sentido estricto, entorno a los contratos a tiempo parcial, para su cómputo de períodos, carecen de mucho para causar derechos a sus prestaciones, lo que lleva a un resultado desproporcionado, dificultando el acceso de los trabajadores a la protección social a exigir sus beneficios laborales (Rey, 2010, p. 527-542).

En cuanto a la discriminación indirecta, parte de la existencia de una norma o práctica basada en un factor de distinción considerado "neutral" cuya aplicación da lugar a un resultado que excluye a un grupo o colectivo, sin ninguna justificación objetiva. La discriminación, como consecuencia de los efectos sociales de la norma en un grupo protegido. Suponen una valoración del impacto diferente a una diferencia jurídica de trato como la discriminación directa, basada en el principio neutral, no señalada por rasgos especialmente sospechosos protegidos, sino que se

produce en los miembros del grupo a proteger frente a los de la mayoría (Añón, 2013, p.145).

Asimismo, la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas, consecuencias desiguales por el impacto diferente y desfavorable que tienen sobre los miembros de ambos sexos. La discriminación indirecta también se denomina impacto, a diferencia de la discriminación directa que se trata, porque representa una diferencia de diferente impacto. (Rey, 2010, p. 537).

Continuando, entorno al contrato de locación de servicios, consiste en que una persona natural se compromete a realizar servicios u obras, para otra persona natural o jurídica, que es denominado como empleador, y que estará bajo su subordinación, estos servicios son remunerados (Decreto Supremo N° 003-97.TR). Por su parte el artículo 2 inciso 15, de nuestra carta magna, estipula que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, pero esto no implica que los trabajadores bajo la modalidad de contrato de locación de servicios no cumplan con las actividades por la cual fueron contratados, pero tampoco se les hace imposible solicitar sus beneficios sociales (Const., 1993, art.2).

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia es una sistematización de las normas legales que establece derechos y obligaciones para las diferentes relaciones laborales (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, 2015, art. 3). Entre estos se encuentran las relaciones laborales individuales que comprenden dos partes que son: el trabajador y el empresario. Estos sujetos son individuos del ámbito privado, lo que significa que son reconocidos como sujetos con atributos de personalidad y sin categoría especial. Sin embargo, una característica que tienen los derechos laborales, que estipula la CST, es que son irrenunciables y tienen carácter de orden público (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal Laboral y Previsional, 2015, art. 14) por lo que tanto al prohibir renunciar, acordar u

omitiendo con o sin voluntad algún derecho de los trabajadores, consagrado en la CST, se pretendía defender la parte más débil de la relación laboral.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, estas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confedera. (Ostau & Niño, 2013, p. 130). La tradición individual propagada en Europa por el Código Napoleónico, constituye el proceso de reconocer la singularidad del código laboral y la necesidad de regulaciones específicas limitando el carácter arbitrario del contrato. Se tiene en cuenta que es un contrato entre individuos libres, lo que está en juego no es solo el trabajo, sino también el trabajador. En otras palabras, la "cosa", el trabajo, no se puede distinguir de lo "Individual", el contrato de trabajo, debe tener en cuenta no solo el objeto mismo - la prestación de un servicio a cambio de una remuneración - sino también el proveedor de ese servicio (Sorj, 2007, p.30).

El principio de la primacía de la realidad, cumple un rol muy importante en el derecho laboral, y se verifica con la existencia de los tres elementos esenciales descritos, la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, se tipifica un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que se haya otorgado a la figura contractual e, incluso, a pesar de que las partes han estipulado expresamente que su naturaleza es civil. De esta forma, se aplica un concepto básico y transversal a toda la legislación laboral, el principio de primacía de la realidad, como su nombre lo indica, se refiere al predominio de los hechos sobre los formularios y documentos que se han concluido (Ferro, 2019, p. 07). Este principio siempre está presente en los procesos laborales, ya que la doctrina determina que los contratos se conceptualizan como contratos de realidad. Este principio contiene un carácter protector, por lo que se puede aplicar a favor del trabajador cuando se pueda comprobar que en realidad tiene derechos o beneficios que no están estipulados en el contrato (Sanguineti, 2000, p. 67-68).

Este principio implica que los hechos de la realidad son reconocidos por el empleador para que cumpla con las obligaciones que le corresponden según el contrato desnaturalizado o simulado. Asimismo, opera en situaciones como las siguientes; si las partes pretenden la celebración de un contrato de trabajo y el establecimiento de una relación laboral, con el fin de engañar a terceros, como las compañías de seguros, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad social (Neves, 2003, p. 37). El derecho laboral contiene un principio de protección, está fundamentada en la carencia de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad es la necesidad de trabajar, el mismo que acarrea una desigualdad de los empleados. La doctrina más tradicional en Italia ha destacado la necesidad de proteger al trabajador que es débil ante una negociación y a su posición de subordinación frente al empleador (Gamonal, 2013, p.427).

También, el derecho laboral es una evolución, gestión y sistematización, consolidado como rama de derecho tutelar de los trabajadores frente a los poderes de las fuerzas económicas, según (Ojeda), este derecho laboral no puede estar conformado por normas estáticas, por el contrario, es dinámico, debido a que es un fiel reflejo del cambio de la realidad social y económica (Quiñones y Rodríguez, 2013, p.67). En este sentido, el derecho del trabajo es identificado con la misma persona, debido a que requiere el despliegue de sus capacidades morales, intelectuales y físicas del trabajador. Asimismo, constituye un bien necesario, un deber que por la propia naturaleza humana es exigido, con el fin de satisfacer necesidades personales y familiares, para llevar una vida digna (Franco, 2019, p.72). Cabe mencionar que, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nacida del Tratado de Versalles, fue impulsada por la convicción que la paz debe basarse en la justicia social. La Declaración de Filadelfia de la OIT concebida en 1944 afirmó, audazmente que el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tenemos derecho a perseguir el bienestar con condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades (Gorsky & Sirrs, p.72).

Un examen detenido de ambos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respalda la sugerencia del alcalde de una posible brecha salarial, social y doctrinal con respecto al régimen de contratos de protección de México antes de la ratificación del Convenio 98. El Convenio 87 no hace referencia a la negociación colectiva a los convenios colectivos. El enfoque principal del Convenio 87 es la protección de la autonomía e independencia de trabajadores y empleadores de la injerencia y la represión del Estado. El principal objetivo del Convenio N° 87 es proteger la autonomía e independencia de trabajadores y organizaciones de empleadores, conjuntamente con las autoridades públicas (Gacek, 2019, p.160).

El contrato *locatio conductio*, es un derecho romano, que esencialmente es un contrato oneroso, que se configura porque existe una contraprestación o precio, llamada generalmente Meres, la misma que consiste en dinero. Y que la persona quien hace el pago del meres es aquel que se beneficia con el servicio (Severin, 2015, p.362). Los contratos de servicios, estos generan una obligación de hacer, la cual una vez puede ser subsumida en la clasificación de obligaciones de medios o resultado, tomando en cuenta la conducta que debe exhibir el deudor, aspecto que es relevante para determinar la configuración de la prestación y también en el cumplimiento e incumplimiento del contrato (Brantt, & Mejías, 2016, p.73). La Organización Internacional del Trabajo, en adhesión a la agenda 2030 para el desarrollo, señaló la necesidad de producir empleos decentes, pues al ser estos la única fuente de ingresos para la sociedad trabajadora, convirtiéndose en un pilar fundamental para una mejor redistribución de la riqueza generada (Ojeda, García & González, 2019).

En cuanto a la prestación de servicios laborales, consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación, remuneración o no, es decir desde un punto de vista jurídico, esta prestación podrá desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de servicios (Bejarano, 2011, p.243). Los beneficios sociales en el marco del trabajo, se entiende comprender al ser humano como un individuo insertado en un contexto social, necesitado de protección amplia,

frente a las dificultades de la vida, que debe ponerle frente según sus condiciones propias de la dignidad humana (Aguilera, 2019, p.7-8).

Los contratos de servicios ofrecen varias peculiaridades, pero la legislación de Chile no es muy diferente de los sistemas legales codificados. Se ha plasmado que los servicios son “la bolsa mixta” y “el pariente pobre” de los contratos. Esto podría ser cierto, ya que su marco normativo legal carece de la unidad sistemática que disfruta de la venta. Pero no se encuentra en el ámbito del tráfico legal, su importancia requiere de un esfuerzo de caracterización que facilite el estudio de la responsabilidad por su incumplimiento (Rodríguez, 2014, 794).

Por otro lado, en torno a la remuneración económica; nos referimos a la remuneración que se otorga por la realización de un trabajo o servicio. Englobamos en una misma denominación los sueldos y salarios (Ortiz, 2008, p.321). Asimismo, entorno a la justiciabilidad existe dos caminos principales: Justiciabilidad indirecta, se debe entender tales como la protección de los derechos sociales, económicos ambientales y culturales, a través de reclamos legales formulados a partir de otros derechos, mientras que la Justiciabilidad directa consiste en una invocación inmediata de tales derechos en la formulación de la ley (Moscoso, 2019, p.390).

Existe dos tipos de remuneración, denominadas directas e indirectas, la primera, consiste en que el empleado recibe en forma de salarios, premios y comisiones, y la segunda consiste en otorgar vacaciones, bonos horas extras, complementos, etc. como las prestaciones sociales que ofrece la organización, (Muñoz, 2010, p.110). Por otro lado, existen niveles de remuneración competitivos: esto implica el pago de paquetes de remuneración que sean competitivos en relación con el mercado laboral objetivo definido. Dentro de las cuales tenemos: Pago por desempeño: Prácticas de remuneración que remuneran a los empleados de alto desempeño por el desempeño, entrega y contribución que hacen a la empresa. Equidad interna: La diferenciación retributiva entre empleados se basará en criterios justos, objetivos y transparentes Gestión de costes: Gestionar el coste total del empleo para todos los empleados (Busin & ProQuest, 2015, p.185).

De igual manera, el enfoque de recompensa total: La solución de la estrategia de remuneración de la empresa debe abarcar un diseño equilibrado que incluya todos los componentes siguientes: –Remuneración garantizada – Retribución variable – Gestión del desempeño – Crecimiento de empleados y desarrollo - Reconocimiento y remuneración no financiera - Entorno laboral. Revisión periódica: La estrategia de remuneración, así como cada componente de la política de remuneración, es dinámica y debe revisarse periódicamente para asegurar que su enfoque de remuneración se mantenga al día con los objetivos y prácticas de mercado. Por último la Comunicación: Debe existir el compromiso de asegurar que todos los empleados conozcan la estrategia de remuneración definida con declaraciones claras de qué remuneración está diseñada para lograr (Busin & ProQuest, 2015, p.186).

Finalmente, con respecto a los enfoques conceptuales de la investigación tenemos, que la discriminación legal, es una manifestación concreta individual o colectiva de la negativa del principio de igualdad, constituyendo un mayor obstáculo para avanzar, en el pleno ejercicio de los derechos humanos. Asimismo, como discriminación directa; es aquella que se presenta como factor de exclusión, de una manera explícita, siendo unos de los criterios específicos de la discriminación. Por último, entorno a la discriminación indirecta; es aquella discriminación que no está basada estrictamente en un señalamiento explícito, según los criterios prohibidos de discriminación, por el contrario es aparentemente es neutral. Por su parte, la desnaturalización de contrato de locación de servicios; es aquella desnaturalización que se hace entorno a las modalidades de los contratos, cuando el trabajador realiza actividades muy distintas a lo estipulado en el contrato celebrado entre trabajador y empleador. Entorno a la Prestación de servicios laborales; consiste en realizar un determinado servicio laboral para una persona o entidad, por el cual recibirá una remuneración. Por último, la remuneración económica; es el pago que se recibe a cambio de un trabajo realizado a favor de la parte contratante.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de estudio:**

El tipo de investigación en el presente trabajo de investigación fue **básica**, ya que busco generar conocimientos, entorno a un problema que tiene la sociedad, su finalidad de este tipo de investigación es obtener y recopilar información pura, en torno al tema a investigar, de manera que podamos reconstruir una base de conocimientos, que se agrega a la información ya existente con el fin de solucionar necesidades sociales o del sector productivo (Vara, 2010, p. 187).

##### **Enfoque de estudio:**

El enfoque de la investigación utilizada es la **cualitativa**, porque consiste en agrupar un conjunto de prácticas interpretativas para luego, convertirlas y transformarlas en una serie de representaciones, en forma de observaciones, anotaciones, documentos y grabaciones (Hernández et al., 2014, p.09). Asimismo, no se pretende medir ninguna variable, muy por el contrario se realizara una recolección de información según las categorías establecidas en la investigación, estas son la discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios, con la finalidad que sean analizadas, permitiendo tener resultados muy importantes en relación a las mismas.

##### **Diseño de estudio:**

En relación al diseño de investigación, consiste en buscar o elegir una postura para el apoyo de recopilación de datos empíricos, mejor dicho es el proceso puesta en práctica, para lograr tener una respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 192). Es por ello, este trabajo fue orientado bajo un **diseño de investigación-acción**, ya que se pretende, principalmente motivar el cambio social, transformar la realidad, en cuando a lo social, educativo, económico, administrativa, con el fin que los seres humanos tomen conciencia de su papel en ese proceso de cambios, para ello, es esencial la

elaboración de los participantes, para detectar las necesidades, porque ellos son los conocedores de la problemática a resolver.

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

Para el este trabajo e investigación se ha tomado en cuenta las siguientes categorías; y subcategorías.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<b>Categoría 1:</b> Discriminación legal	Discriminación directa Discriminación indirecta
<b>Categoría 2:</b> Desnaturalización de contrato de locación de servicios.	Prestación de servicios laborales Remuneración económica

**Tabla 1:** Elaboración propia, 2021

### 3.3. Escenario de estudio

Es el espacio donde se recoleto los datos buscados, por el investigador, tomando en cuenta el lugar donde serán aplicados los instrumentos de la investigación, el mismo que será mediante una entrevista y análisis documental, considerando el ambiente social y humano. En ese contexto el informe de investigación tendrá tuvo como escenario de estudio la Municipalidad Provincial del Callao, la misma que se encuentra en el Jirón Paz Soldán 252, cercado del Callao.

### 3.4. Participantes

Es necesaria *para* el desarrollo de la investigación, ya que se necesita definir quiénes serán los sujetos que participen de este suceso, tomando en consideración la experiencia, especialidad, capacidad en el cargo que desempeña, en la cual se logrará determinar varios criterios sobre la investigación realizada, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. Los sujetos a entrevistar en la presente investigación serán 9 abogados especialistas en el tema de investigación.

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

En este trabajo de investigación se realizo recolección de información como la

entrevista, porque nos permitirá analizar las respuestas de los entrevistados lo cual te tomará en cuenta en nuestra investigación, asimismo los instrumentos utilizados será una guía de entrevistas, conformada por una serie de preguntas con relación a los objetivos planteados.

#### - **Técnicas de recolección de información**

En este trabajo de investigación se realizó la recolección de información mediante las siguientes técnicas:

**Entrevista:** Esta técnica es utilizada para recolectar datos cualitativos, por lo tanto para su aplicación se realizara previamente la guía de entrevista, la misma que estará bien estructurada y conformada por 9 preguntas abiertas, para que los entrevistados, se desenvuelvan según su criterio y tomando en cuenta el objetivo general y objetivos específicos de la presente investigación.

**Análisis de fuentes documentales:** Esta técnica consiste en la recolección de datos se recolectara información de distintas fuentes documentales aprobadas por el área académica de investigación de la Universidad César Vallejo como son los artículos, libros, revistas indexadas y revistas en inglés, siendo aquellas fuentes el sustento del desarrollo de nuestro trabajo de investigación. Siendo esta empleada mediante la ficha de revisión de fuentes documentales.

**Análisis de normas nacionales:** Esta técnica se utilizó para abalzar las normas que regulan normativamente nuestras categorías establecidas en el presente trabajo de investigación, siendo algunas de esta la constitución política del Perú, Ley general de trabajo, Ley procesal de trabajo N° 29497, normas internacionales de trabajo OIT. Estos nos ayudaran a la obtención de información en aspectos normativos del tema a investigar. Para lo cual se utilizará la ficha de revisión de normas nacionales.

**Análisis de Expedientes:** Esta técnica consiste en la recolección de expedientes nacionales emitidos por los órganos jurisdiccionales, con competencia en la materia en contrato de locación de servicios y la discriminación legal, con el fin de obtener información para el sustento de nuestro tema investigación. En ese sentido los

expedientes a utilizar serán: Expediente N° 475-2020 – Derecho laborales, reposición inclusión a planilla por desnaturalización de contrato. Expediente N° 865-2013, demanda para ocupar la plaza vacante que dejó mi señor padre, en relación a convenios colectivos entre la Municipalidad Provincial del Callao y sindicato de trabajadores de la MPC. Expediente N° 797-2015 demanda laboral por pago de CTS.

### **Instrumentos de recolección de información**

**Guía de entrevista:** Constan de 9 preguntas abiertas para que los especialistas en la materia, tenga la libertad de explayarse según sus criterios y según los objetivos generales y específicos.

**Ficha de análisis documental:** Consiste en registrar los documentos que serán utilizados en la investigación, el resumen, el análisis, el comentario de la fuente de donde se sacara la información.

**Ficha de análisis de normas nacionales:** Es un recurso que permitirá organizar las normas nacionales.

**Ficha de análisis de expedientes:** nos permitirá, realizar un análisis de los siguientes expedientes.

Expediente N° 475-2020 – Derecho laborales, reposición inclusión a planilla por desnaturalización de contrato. Expediente N° 865-2013, demanda para ocupar la plaza vacante que dejó mi señor padre, en relación a convenios colectivos entre la Municipalidad Provincial del Callao y sindicato de trabajadores de la MPC. Expediente N° 797-2015 demanda laboral por pago de CTS.

### **3.6. Procedimiento**

El paso primero establecido en el proyecto de investigación, fue analizar las categorías, obteniendo toda información necesaria e indispensable para la investigación. Respecto a los procedimientos, que se siguió en la investigación son los siguientes:

1. Delimitar el ambiente del derecho que se estudiara, en la presente investigación es el derecho laboral.
2. Se presentó el tema y se obtuvo la aprobación por parte de la asesora.
3. continuando, se identificó la problemática, de manera general y específica, la justificación y los objetivos conjuntamente con su formulación, con dichos datos se logró arman la matriz de consistencia, la misma que obtuvo la validación de los expertos.
4. seguidamente, se realizó la recolección de información de antecedentes nacionales como internacionales, de diversos autores.
5. Siguiendo se realizó el desarrollo de la metodología de la investigación
6. Se prosiguió, se realizó los aspectos administrativos, donde se especificó, los recursos y presupuestos, que se utilizó para la realización de la investigación.

Finalmente, al ser este un trabajo de investigación de enfoque cualitativos, para la obtención de información se tuvo en cuenta la matriz de consistencia como instrumento, para recabar las categorías de la investigación, la misma que está conformada por la discriminación legal, de la cual parten dos subcategorías, la misma que son: Discriminación directa y discriminación indirecta; y como segunda categoría: Desnaturalización de contrato de locación de servicios, de la cual también parte dos subcategorías estas son: Prestación de servicios laborales y remuneración económica.

Por ende, con el propósito de organizar y dar solides a la investigación, se determina un método para la clasificación de los datos recaudados y aplicación de los instrumentos, como son la guía de entrevista y la ficha de análisis documental, una vez aplicado el método, se realizara una descripción coherente para redactar los resultados, según la información obtenida, luego se pasara a realizar una discusión, explicando y discutiendo los resultados, antecedentes y marco teórico, realizando el procedimiento de triangulación.

### **3.7. Rigor científico**

En esta investigación cualitativa, consistió en realizar un trabajo de calidad, bajo los parámetros de la metodología de la investigación. En este sentido, en el presente trabajo se debe otorgar rigor científico, tomando en cuenta la dependencia credibilidad, como criterio análogo de validez interna, la transferibilidad como análoga de validez externa, la seriedad como análoga de confiabilidad y la confirmabilidad como análoga de objetividad. Por ende este trabajo de investigaciones estar basada en hallazgos reales y verdaderos, desde las personas que formaran parte de la participación de esta investigación. La confirmabilidad, se realizara el análisis e interpretación de la información recolectada en relación al tema de estudio. Como siguiente punto, la Transferibilidad, consistirá en trasladar los resultados a otros contextos o para estudios posteriores.

### **3.8. Método de análisis de la información**

Este método de análisis consistió en realizar un análisis a la información recolectada a través de los instrumentos, tales como la guía de entrevista y la ficha de análisis documental, las misma que comprenderán doctrina, jurisprudencia, a nivel nacional e internacional.

En el primer instrumento es la guía de entrevista, fue aplicada en la Municipalidad Provincial del Callao. Con el fin de lograr la viabilidad de la propuesta que comprenderá las conclusiones, recomendaciones y el cumplimientos de los objetivos arribados en la presente investigación.

El segundo instrumento es la ficha de entrevista documental, la misma que comprenderá las fuentes doctrinales, jurisprudenciales, derecho comprado, expedientes, con el fin de dar credibilidad a la presente investigación.

En ese contexto, los datos recopilados de los instrumentos, serán analizados de forma interpretativa, en razón de las categorías y subcategorías, por esa razón es menester señalar que se tendrá en cuenta los siguientes métodos: Interpretativo – teoría fundamentada, descriptivo, aplicada desde un enfoque cualitativo, y

considerando que este tipo de investigación requiere de una selección de muestra de análisis, señalamos que es muestreo no probabilístico, debido que los seleccionados son especialistas en materia laboral y derecho procesal laboral

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación, se ha basado respetando el aspecto metodológico, sustentado en técnicas e instrumento, realizando las respectivas citas, conforme a los documentos consultados, así como las respectivas citas de autores, y de los trabajos en general de investigación que guarden relación con el tema a investigar, con la finalidad de no ser consignado como copia o plagio. Asimismo, la investigación será diseñada conforme las normas APA y los lineamientos manifestados por la Universidad Cesar Vallejo en la Guía de productos de Investigación, cuya información será consultada por los asesores para poder tener la certeza de su validez y confiabilidad.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a las entrevistas realizadas y en relación al objetivo general: Determinar si la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

1.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios genera un tipo de discriminación legal? Ramírez (2021), señala que, el contrato de locación de servicios genera discriminación legal, al desconocer sobre la base de una ficción de este contrato, la realidad de la relación contractual. Zevallos (2021), indica que definitivamente, que la desnaturalización genera un tipo de discriminación, ya que existe falta de acceso a determinados beneficios como la jornada de trabajo. Asimismo, Torres y Salluca (2021), Señalan que desde la perspectiva que no existe ningún beneficio laboral cuando se está bajo la modalidad del contrato de locación de servicios, ya se está vulnerado los derechos laborales del personal contratado.

2.- Según su experiencia, ¿qué criterios existen para determinar la discriminación legal dentro del área laboral?

Ramírez y Salluca (2021), señalan que, el principal criterio aplicable para determinar la discriminación legal que ocasiona el contrato de locación de servicios en el área laboral, es la aplicación del principio de primacía de la realidad. Zevallos (2021), indica que los criterios para determinar la discriminación legal en el área laboral son la edad (se prefieren trabajadores jóvenes), y que las personas de tez blanca tienen más oportunidades por eso. dependiendo de su etnia algunos trabajadores son destinados a trabajos de menor remuneración . Por su parte, Torres (2021), menciona que se debe tener como criterios los principios laborales, amplificar la normativa entorno a este tipo de contrato y reconocer todos los beneficios a los trabajadores.



3.- De acuerdo con su experiencia, ¿qué medida tomaría usted para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

Ramírez (2021), indica desde su experiencia, el contrato de locación de servicios no puede contener obligaciones del locador, que contengan los elementos del contrato de trabajo. Principalmente, no debe existir subordinación, no debe existir obligación de brindar el servicio en la sede del empleador, y la obligación objeto del servicio, no puede contener las funciones señaladas en el ROF de la entidad. Por su parte, Zevallos, Torres y Salluca (2021), indica que se debería contratar al personal mediante contratos de trabajo sea del régimen laboral de la actividad pública o privada, regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728 o el Contrato Administrativos de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo N°1057.

De las entrevistas realizadas con relación al objetivo específico 1. Determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

4.- En su opinión: ¿De qué manera la discriminación directa genera perjuicios en el ámbito laboral?

Ramírez, Zevallos, Torres y Salluca (2021), mencionan que los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben dentro de un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio. crea una apariencia de bienestar para el locador, frente a la remuneración mensual del trabajador, al percibir honorarios superiores a las remuneraciones del empleado estable. Sin embargo, el locador no percibe CTS, no percibe horas extras, no percibe gratificación por fiestas patrias y navidad, no percibe bonificaciones, no goza del Récord vacacional; no genera estabilidad laboral entre otros derechos.

5- En su experiencia, ¿qué beneficios legales percibe el trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

Ramírez, (2021), señala que el único beneficio que percibe el locador, son los honorarios profesionales. conforme al Código Civil, no percibe otro beneficio. Asimismo, Zevallos, Torres y Salluca (2021), indican que no recibe ningún tipo de beneficio, ya que, según la modalidad de contrato de locación de servicios, no reconoce dichos beneficios como las otras modalidades.

6.- Según su opinión, ¿qué nuevas medidas debe implementar el Estado para garantizar que la prestación de servicios laborales de los trabajadores se cumpla según lo estipulado en su contrato?

Ramírez (2021), indica que el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral con el fin de velar y brindar protección a los trabajadores. Asimismo, Salluca (2021), dice que hay que fortalecer el marco de fiscalización, del cumplimiento de las obligaciones del empleador. Zevallos (2021), indica que debería haber mayor fiscalización por parte de la SUNAFIL. Torre (2021), se debería implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad.

De las entrevistas realizadas con relación al objetivo específico 2. Determinar si la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

7.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que las horas extras laborados por el locador de servicios es reconocida con una remuneración económica?

Ramírez, Zevallos, Torres y Salluca (2021), se manifiesta que conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no se reconoce remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, sin contemplar si esa labor se realiza durante 8 horas o más.

8.- Según su experiencia, ¿qué medidas debe tomarse para erradicar la discriminación indirecta dentro del área laboral?

Ramírez (2021), señala que la necesidad de recursos humanos, debe distinguirse correctamente por el empleador, y generarse en la Oficina de Recursos Humanos o Personal, y no, en las áreas de logística. Zevallos (2021), sostiene que realizarse algunas disposiciones y prácticas, aparentemente neutrales causan una desventaja a una persona discapacitada frente a otros trabajadores sin discapacidad. Torres y Salluca (2021), El objeto de un contrato de locación de servicios, debe ceñirse a obligaciones fuera del ámbito de las funciones de los trabajadores. Por ende es importante que el contrato de trabajo, debe ligarse a las responsabilidades funcionales dentro del centro laboral.

9.- En su opinión, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios perjudica la remuneración económica de los trabajadores?

Ramírez (2021), La desnaturalización del contrato de locación de servicios es un fenómeno que no afecta al trabajador, ni a sus remuneraciones, solo afecta al locador, al no percibir las remuneraciones y/ o condiciones de trabajo que le corresponden. Por su parte, Zevallos, Torres y Salluca (2021), mencionan que absolutamente, sí perjudica los ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones con sueldo, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, las bonificaciones como la asignación familiar. Tampoco se encuentran asegurados en la seguridad social como ONP, AFP y ESSALUD.

Seguidamente, de los documentos analizados en relación a la guía de análisis documental en lo que respecta al objetivo general: “Determinar de qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”. se tuvo: LAB N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios PROCESO ORDINARIO NLPTS, Como sabemos un contrato de trabajo tiene que cumplir con

tres elementos característicos, la prestación personal, subordinación y remuneración, en ese contexto la demandan interpuesta contra el banco de la nación fue declarada fundada, debido a que se encontró la prestación personal; asimismo, se estableció un pago mensual y las obligaciones del locador, hechos que demostraron la subordinación y el pago de remuneraciones, el cargo que desempeñó el actor de Técnico Operativo, es una función propia y permanente de la Institución demandada, por lo que concluyó que existió una relación laboral que fue encubierta a través de una prestación de servicios de naturaleza civil, produciéndose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Asimismo, de los documentos analizados en relación a la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 1: “Determinar de qué modo la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019”. Se tuvo: CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015 DEL SANTA Cese de actos de hostilidad PROCESO ORDINARIO-NLPT, Según el Convenio N° 111 organización internacional de trabajo, el termino discriminación, es entendida como cualquier acto distintivo, ya sea por raza, sexo, color, nacionalidad, política, opinión, etc. que imposibiliten las oportunidades o trato diferenciado en el empleo, dicha discriminación deberá ser específicamente establecida por interesado, teniendo en cuenta las organizaciones respectivas de empleadores.

Por último de los documentos analizados en relación con la guía de análisis documental entorno objetivo específico 2. Determinar de qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019. Se tuvo: SENTENCIA CASACIÓN LABORAL N° 11896-2013 LA LIBERTA, La libertad de contratar según la Constitución política, garantizar que las partes pueden celebrar un contrato según las normas establecidas, por ende, según el artículo 1361 del código civil, menciona que los contratos son obligatorios, se presume que dicha declaración expresada en el contrato corresponde a la voluntad común de las partes. Asimismo, entorno a contrato de locación de servicios según el artículo 1764 de código civil,

menciona que el locador se obliga, sin estar subordinando a comitente a restarle un servicio por un tiempo determinado, esto a cambio de una subvención.

## **Discusión**

A partir de los resultados que hemos tenido de la guía de entrevista, de la guía de análisis documental, como también de los trabajos previos y teorías relacionadas a la investigación, respecto al **objetivo general**, los entrevistados, la mayoría de los entrevistados señala que la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios genera discriminación legal, así mismo. todos mencionan que la aplicación del principio de primacía de la realidad, se prefieren trabajadores jóvenes de tez blanca para ocupar puestos más altos en la jerarquía de la entidad, en cuanto a los principios laborales, para ello, según los entrevistados tomarían como medida para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicio, erradicar la subordinación, es decir no debe existir una obligación de realizar un servicio en el lugar que el empleador requiera y la obligación que es objeto del servicio no puede contener las funciones señaladas en el ROF de la entidad, es decir que el personal debe ser contratado mediante contratos de trabajo que tengan las misma reglas y beneficios que contiene el régimen laboral de actividad pública o privada, regulado por los Decretos Legislativos Nos.276, 728 y 1057

Continuando, del análisis documental tenemos la LAB N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios PROCESO ORDINARIO NLPTS, señala que, el contrato de locación de servicios es aquel contrato que se caracteriza por que no existe una subordinación, por ninguna de las partes, por ende en la presente casación, el contrato de locación de servicios que se celebró entre el demandado y la demandada. Ha sido desnaturalizado, debió que se demostró que uno subordinación, pago de una remuneración y una prestación personal. Por tales razones dicho contrato quedo desnaturalizado, volviendo un contrato indeterminado.

En lo que concierne a los trabajos previos tenemos a Terreros (2017) señala que, la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe un eficiente trabajo de fiscalización por parte

del Ministerio de Trabajo. Flores (2018) menciona que, el trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, asimismo se critica un uso abusivo por la Municipalidad de Villa el Salvador, en relación a este contrato, ya que está evadiendo los derechos laborales, encubriendo una relación laboral por la civil. Asimismo, Castro (2018) concluye diciendo que, el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que proteja al trabajador. Por último, Llatser (2014) concluye que el Estado, como los organismos descentralizados y centralizados muestran conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio.

De la misma forma, en relación a la teoría relacionadas a la investigación Muñoz (2018) señala que, la discriminación legal, es la vulneración y desempoderamiento, que acompaña los actos discriminatorios, estas se asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador. (Decreto Supremo N° 003-97.TR). define que, al contrato de locación de servicios, consiste en que una persona natural se compromete a realizar servicios u obras, para otra persona natural o jurídica, que es denominado como empleador, y que estará bajo su subordinación. estos servicios son remunerados.

En consecuencia, los entrevistados señalan que la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios si generan discriminación legal, ya que al no tomar en cuenta la implementación de ciertos principios laborales, se está generando una desigualdad de trabajo desde el punto de vista laboral. Asimismo, los investigadores de los antecedentes mencionan que, la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe un eficiente trabajo de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo. y que, el trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, además, el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que protege al trabajador. Por último, el Estado, como los organismos

descentralizados y centralizados muestra conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio. La doctrina señala que, la discriminación legal, es la vulneración y des empoderamiento, que acompaña los fenómenos discriminatorios, estas se asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador.

Como siguiente pinto, de los resultados obtenidos de la guía de entrevista relacionado al **objetivo específico 1**, la mayoría de entrevistados mencionan que, los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio, la remuneración mensual del trabajador, al percibir honorarios superiores a las remuneraciones del empleado estable; sin embargo, el locador no percibe CTS, no percibe horas extras, no percibe gratificación por fiestas patrias y navidad, no percibe bonificaciones, no goza del Récord vacacional; no genera estabilidad laboral entre otros derechos, que lo único beneficio que percibe el locador, son los honorarios profesionales, Asimismo, todos mencionan que, el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral. como implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad.

En relación a la guía de análisis documental se tiene la CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015 DEL SANTA CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD PROCESO ORDINARIO-NLPT, señala que, la discriminación es todo tipo de distinción que tiene como fin perjudicar a una persona, causándole daños morales. Asimismo, genera efectos como alterar o anular oportunidades laborales como tratos diferentes. Por otro lado, sabemos que no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada. En razón a ello, la presente casación fue declara fundada ya que no existió una justificación razonable.

De la misma forma, de los trabajos previos Méndez y Días (2018) señalan que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde

a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad. Por su parte, Rivera (2017) indica que, el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto, se encuentra amparado por las normas de carácter nacional y supranacional. Por último, Quintero (2016) menciona que, la primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste.

Seguidamente, como teorías relacionadas al tema Añón (2013) menciona que, la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos. Es una situación en la que, dependiendo de los rasgos especialmente protegidos, una persona es o puede ser tratada menos favorablemente que otra. Bejarano (2011) indica que, la prestación de servicios laborales. consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación, remuneración o no, es decir desde un punto de vista jurídico, esta prestación podrá desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de servicios.

En consecuencia, los entrevistados mencionan que, los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio. además, que el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral. cómo implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad, por su parte los magistrados indican que, la discriminación es todo tipo de distinción que tiene como fin perjudicar a una persona, causándole daños morales. De la misma forma, los investigadores señalan que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad, que, el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto se encuentra



amparado por las normas de carácter nacional y supranacional. Asimismo, el principio de primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste. Por último, la doctrina indica que la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos y que, la prestación de servicios laborales, consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación.

Finalmente, de los resultados de la guía de entrevista en relación al **objetivo específico 2**. La mayoría de entrevistados mencionaron que, conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no existe una remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, por su parte referente a la interrogante 8 el entrevistado señaló que, la necesidad de recursos humanos, debe distinguirse correctamente por el empleador, y generarse en la oficina de recursos humanos o personal, y no, en las áreas de logística. Mientras una minoría indican que, el objeto de un contrato de locación de servicios, debe ceñirse a obligaciones fuera del ámbito de las funciones de los trabajadores. Asimismo, la mayoría de entrevistados mencionaron que, la desnaturalización de contrato perjudica absolutamente, en sus ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben sus beneficios laborales como el trabajador contrato bajo otra modalidad. Además, que la desnaturalización del contrato de locación de servicios es un fenómeno que no afecta al trabajador, ni a sus remuneraciones, solo afecta al locador, al no percibir las remuneraciones y/ o condiciones de trabajo que le corresponden.

De la misma manera, de los resultados de las guía de análisis documental se tiene SENTENCIA CASACIÓN LABORAL N° 11896-2013 LA LIBERTA, señala que, estando a los argumentos expuestos precedentemente, se colige que las infracciones denunciadas en el recurso de casación, carecen de asidero legal toda vez que conforma el ordenamiento laboral, durante los periodos de suscripción de contratos de locación de servicios. se ha acreditado la existencia del vínculo laboral

a plazo indeterminado, por lo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios deviene en ineficaces, razón por la cual corresponde declarar infundado dice recurso.

En relación a los trabajos previos se tiene a Hurtado (2014) concluye que, el instituto entre los años 2009 y 2010, encubrieron la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplían con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo. Asimismo, Morales (2019) concluye que, la revolución de México plasmó en la Constitución 1917, un capítulo de protección de las garantías sociales, para los débiles, en materia laboral. Finalmente, Chiriboga, Jiménez & Toscanini (2018) concluyeron que, la diferencia entre los cumplimientos de las garantías mínimas otorgada al trabajador en el sector público y privado, es la falta de cumplimiento a cabalidad de las autoridades de trabajo.

Por último, de las teorías relacionadas al tema de investigación Rey (2010) indica que, la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas, consecuencias desiguales por el impacto diferente y desfavorable que tienen sobre los miembros de ambos sexos. Asimismo, Ortiz (2008) menciona entorno a la remuneración económica; que es la remuneración del trabajo pendiente, sea manual o intelectual. Englobamos en una misma denominación los sueldos y salarios.

En consecuencia, los entrevistados mencionan que conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no existe una remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, la desnaturalización de contrato perjudica absolutamente, en sus ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben sus beneficios laborales como el trabajador contrato bajo otra modalidad. Los magistrados señalan que las infracciones denunciadas en el recurso de casación, carecen de asidero legal toda vez que se ha acreditado la existencia del

vínculo laboral a plazo indeterminado, Los investigadores menciona que, la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplieran con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo. Por último, la doctrina señala que la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios de manera negativa, ya que no se estaría tomando en cuenta la igualdad de los hechos dentro del trabajo y no se estaría cumpliendo con los principios normados, lo cual genera perjuicios a nivel laboral como a nivel personal que está contratado bajo esta modalidad, ya que no recibe ningún beneficio laboral. Situación que acarrea una discriminación legal y de las cuales parte los trabajadores de locación de servicios.

**SEGUNDO:** La discriminación directa incide de manera muy significativamente en la prestación de servicios laborales, ya que no garantiza que el trabajador dentro de una relación laboral cuente con igualdad de oportunidades, es decir no se cumple con todas las garantías mínimas para laboral, esto se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio, que no existe una adecuada comprensión del contrato laboral que suscribe el trabajador con su empleador, conllevando a que no se respete las dimensiones constitucionales, y por ende generando un impacto negativo ante la sociedad.

**TERCERO:** La discriminación indirecta incide en la remuneración económica de trabajadores por locación, muy significativamente ya que la remuneración económica del trabajador se ve afectada porque vienen realizando trabajos distintos de lo estipulado en su contrato, si tener ninguna clase de aumento remunerativo por los trabajos realizados, ya que en este tipo de contratos existe muchos beneficios laborales que no son reconocidos dado su naturaleza, esto ocasiona un perjuicio en sus ingresos económicos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En merito a las conclusiones arribadas llegamos a las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO:** Se recomienda al Estado crear una norma en torno al contrato de locación de servicios, donde se pueda reconocer todos los derechos laborales, asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe reforzar en área de fiscalización para ver si realmente se cumple con cabalidad la naturaleza del contrato.

**SEGUNDO:** SUNAFIL fiscalice al Sector Público, con el fin de hacer cumplir las normas laborales, también, debe llevarse un pleno Casatorio, en el cual se desarrolle con amplitud la desnaturalización de contratos de servicios Especifico en el Sector Público. Asimismo, sería sumamente importante que los órganos jurisdiccionales no dependan del Estado con el fin de garantizar la imparcialidad y la adecuada administración de justicia.

**TERCERO:** La inspección inopinada o de oficio de la Dirección Regional de Trabajo del Callao con el fin de poner al descubierto la desnaturalización del contrato de trabajo, Así mismo modificar el Art, 77, del DS 003-97-TR, señalando que los contratos de trabajo sujetos a modalidad automáticamente se consideran como duración indeterminada si no reúne con los requisitos y la constatación del inspector de trabajo.

## REFERENCIAS:

- Aguilar, G. (2019). El control de convencionalidad y la prohibición de la discriminación en Chile. *Opinión Jurídica*, 18 (36), 57-85. <https://dx.doi.org/10.22395/ojum.v18n36a3>
- Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 3-23. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13898>
- Añón, M. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*, (39), 127-157. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140502182013000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140502182013000200005&lng=es&tlng=es).
- Bejarano, J. L. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia: Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*, (11), 240-258. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207081572011000100011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207081572011000100011&lng=es&tlng=es)
- Brantt, M. G., & Mejías, C. (2016). El derecho supletorio del contrato de servicios en el código civil chileno: Insuficiencia de las reglas del mandato y del arrendamiento. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (46), 71-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100002>
- Busin, M., & ProQuest, F. (2015). *Expatriate Compensation: A Practical and Informative Textbook for Managing Expatriate Compensation, Mobility, and International Assignments in the World of Work*. KR Publishing.
- Castro, S. (2018). *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no*

- discriminación?* (Programa para optar la segunda especialización/ Pontificia Universidad Católica del Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12531>
- Chiri boga, H. G., Jiménez, E., & Tosca Niní, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es).
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, (2015), 36ª edición. Bogotá, Colombia: Legis S.A.
- Esparza, E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad como no discriminación en Chile. *Cuestiones constitucionales*, (40), 3-37. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2019.40.13226>
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Editorial PUCP: Lima.
- Flores, 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 para optar el título de abogado / Universidad Autónoma del Perú). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/449>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parciales en el Perú. *Revista de Derecho*, (52), 70-87. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012186972019000200070&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012186972019000200070&lng=en&tlng=es).
- Gamonal, S. (2013). El Principio de Protección del Trabajador en la Constitución Chilena. *Estudios constitucionales*. 11(1), 425-458. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>
- Gorsky, M., & Sirrs, C. (2020). Universal health coverage as a global public health goal: the work of the International Labour Organisation, c.1925-2018. *História*,

*Ciências, Saúde-Manguinhos*, (27), 71-93 [.https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000300005](https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000300005) ingles

Hacek, S. (2019). Mexico's Ratification of ILO Convention Number 98 and the Future of Protection Contracts. *Mexican law review*, 12(1), 157-167. <https://doi.org/10.22201/ij.24485306e.2019.2.13642>

Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hurtado, R., y Pareja, B. (2014). *Principio de la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios profesionales, suscritos por el instituto geográfico Agustín Codazzi seccional Quindío en el año 2009-2010*. (Tesis para Especialización en derecho laboral y seguridad social / Universidad Libre Seccional de Pereira). [http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/657/PRINCI-1%20\(2\).PDF?sequence=1](http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/657/PRINCI-1%20(2).PDF?sequence=1)

Llastser, N. L. (2014). *Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: Legalidad – Legitimidad*. (Tesis de Maestría /Universidad Nacional de Tres de Febrero). <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Llatser.pdf>

Méndez, M. C, y Díaz, A. C. (2018). *Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la Esperanza – 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de abogada/ Universidad Privada Cesar Vallejo). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36713/mendez\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36713/mendez_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Morales, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, (82), 257-277. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>



- Moscoso, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica*, 28(2), 385-403. <https://dx.doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>
- Muñoz, F. (2018). La necesidad de una interpretación pro discriminado de la acción judicial contra la discriminación. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(2), 175-192. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000200175>
- Muñoz, V. (2010). Libro Derechos humanos y relaciones laborales. NETBIBLO UNED
- Neves, J. (2003). Introducción al derecho laboral. (2<sup>da</sup>). Lima - Perú
- Ojeda, F., García, M, C., & González, R, A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y Economía*, (38), 89-104. <https://dx.doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>
- Ortiz, J (2008). Introducción a la teoría económica. Caracas,
- Quiñones, C. S., & Rodríguez, S. (2013). El trabajo no es artículo de comercio. *Revista latinoamericana de derecho social*, (17), 65-83. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S187046702013000200065&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702013000200065&lng=es&tlng=es)
- Quintero, J. (2016). *Reforma al Código del Trabajo ecuatoriano, para incluir normativamente el Principio Jurídico Laboral de la Primacía de la Realidad y la Teoría Dinámica de la Prueba*. (Tesis para la obtención del grado de magister en derecho procesal/ Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5833/1/T-UCSG-POS-MDP54.pdf>
- Rey, F. (2010). Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del tribunal constitucional español. *Estudios constitucionales*, 8(2), 527-564. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002010000200015>

- Rivera, A. J. (2017). *Vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057.2013-AA/TC-caso Huatuco*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado/ Universidad Ricardo Palma). <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122?show=full>
- Rodríguez, M. S. (2014). Responsabilidad por incumplimiento de contratos de servicios: la protección del consumidor y del cliente por prestaciones defectuosas. *Revista chilena de derecho*, 41(3), 791-823. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372014000300002>
- Sanguineti, W. (2000). El contrato de locación de servicios. *Gaceta Jurídica*. Lima.
- Severín, G. (2015). Sobre el modelo de contratación de servicios remunerados en el derecho romano: algunos aspectos relevantes de la locatio conductio. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 22(2), 357-389. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532015000200012>
- SORJ, B. (2007). From labor rights to minority rights. In: *Latin America's Elusive democracies* Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 28-57. <http://books.scielo.org/id/kqbg9/pdf/sorj-9788599662212-04.pdf>
- Terreros, W. R. (2017). *Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017*. (Tesis para optar el título de abogado/ Universidad Peruana los Andes). <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/466>
- Vara, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para las tesis de administración, negocios internacionales, recursos humanos y marketing. (2ª ed.). Lima: Perú
- Viveros, M. (2007). Discriminación racial, intervención social y subjetividad: Reflexiones a partir de un estudio de caso en Bogotá. *Revista de Estudios Sociales*, (27), 106-121.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123885X2007000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123885X2007000200008&lng=en&tlng=es).

Ostau de Lafont, F. & Niño, L. (2013). Las cláusulas self - executing de los convenios de la organización internacional del trabajo en materia de derecho laboral colectivo (CONVENIOS 87 Y 98). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.18359/dere.758>

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

**TITULO: “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019”**

**NOMBRE: Vargas Vásquez, Olivia Flora**

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p><b>Problema principa</b></p> <p>¿De qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019?</p> <p><b>Problema específico 1:</b></p> <p>¿De qué manera la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial de Callao, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2:</b></p> <p>¿De qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 1:</b></p> <p>Determinar de qué manera la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Determinar de qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019.</p>	<p><b>Supuesto general</b></p> <p>La discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios de manera negativa, ya que no se estaría tomando en cuenta la igualdad de los hechos dentro del trabajo.</p> <p><b>Supuestos específicos: 1.</b> .La discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales de manera negativa, ya que no garantiza que el trabajador dentro de una relación laboral cuente con igualdad de oportunidades, como todo trabajador.</p> <p><b>2.</b> La discriminación indirecta incide en la remuneración económica de trabajadores por locación de servicios de manera negativa, ya que remuneración económica del trabajador se ve afectada porque vienen realizando trabajos distintos de lo estipulado en su contrato, si tener ninguna clase de aumento remunerativo por los trabajos realizados.</p>	<p><b>Categoría 1:</b> Discriminación legal</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminación directa</li> <li>- Discriminación indirecta</li> </ul> <p><b>Categoría 2:</b></p> <p>Desnaturalización de contrato de locación de servicios</p> <p><b>Subcategorías:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestación de servicios laborales</li> <li>- Remuneración económica</li> </ul>	<p>1) <b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p>2) <b>Tipo de estudio:</b> Aplicado</p> <p>3) <b>Diseño:</b> Teoría fundamentada</p> <p>4) <b>Técnicas de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista</li> <li>- Análisis de fuentes documental</li> <li>- Análisis de legislación comparada</li> </ul> <p>5) El método de análisis de datos cualitativos consiste en la recolección de información estos pueden ser narraciones de los participantes (visual, auditiva), textos escritos (documentos, cartas, etc), entrevistas (respuestas orales, gestos), para luego describirlos, comprender, interpretar, explicar y finalmente encontrar sentido a los datos en el marco del planteamiento el problema (Hernández, 2010, p. 292)</p>

## ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019”

Entrevistado: .....

Cargo/profesión/grado académico: .....

Institución: .....

Fecha: .....

### Objetivo general

Analizar la incidencia de la discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao,

2019

1.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios genera un tipo de discriminación legal?

.....

2.- Según su experiencia, ¿qué criterios existen para determinar la discriminación legal dentro del área laboral?

.....

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿qué medida tomaría usted para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

.....

### Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la discriminación directa en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019.

4.- En su opinión: ¿De qué manera la discriminación directa genera perjuicios en el ámbito laboral?

.....

5- En su experiencia, ¿qué beneficios legales percibe el trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

.....

6.- Según su opinión, ¿qué nuevas medidas debe implementar el Estado para garantizar que la prestación de servicios laborales de los trabajadores se cumpla según lo estipulado en su contrato?

.....

**Objetivo específico 2**

Determinar de qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019.

7.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que las horas extras laborados por el locador de servicios es reconocida con una remuneración económica?

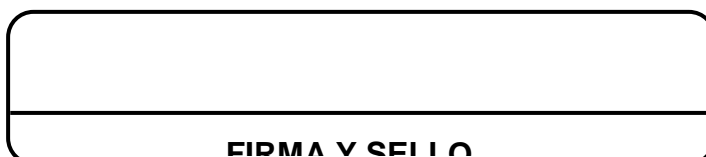
.....

8.- Según su experiencia, ¿qué medidas debe tomarse para erradicar la discriminación indirecta dentro del área laboral?

.....

9.- En su opinión, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios perjudica la remuneración económica de los trabajadores?

.....



## Guía de análisis documental

**Título:** “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”.

**Autor:** Vargas Vásquez, Olivia Flora

**Objetivo General:** Determinar de qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019.

**Objetivo Específico 1:** Determinar de qué manera la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019.

**Objetivo Específico 2:** Determinar de qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019.

**Fecha:** 16/06/2021

---

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de entrevista**

1.4. Autor(A) de Instrumento:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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


### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

%
---

Lima, de

del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°

Telf.:



## ANEXO 4:



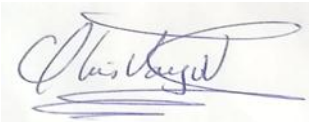
### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Vargas Vásquez, Olivia Flora, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, Lima - Callao, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

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

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

Lima, 09 de julio del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: Vargas Vasquez, Olivia Flora	
DNI: 40083841	Firma 
ORCID: 0000-0002-7748-2429	

**ANEXO 5:**



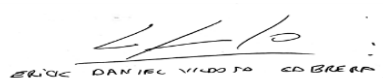
## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Vildoso Cabrera, Erick Daniel, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, Callao, asesor de la Tesis titulada: **“La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”** del autor, Vargas Vásquez, Olivia Flora, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 09 de julio de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Vildoso Cabrera, Erick Daniel	
DNI: 09949028	Firma  ERICK DANIEL VILDOSO CABRERA
ORCID: 0000-0002-0803-9415	

**ANEXO 6:**



### Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, Vargas Vásquez, Olivia Flora, identificado con DNI N°40083841, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, Lima - Callao, autorizo (x), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

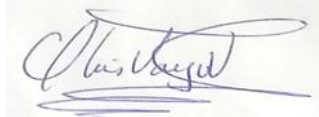
**“La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”**

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

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....  
.....

Lima, 09 de julio del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: Vargas Vasquez, Olivia Flora	
DNI: 40083841	Firma 
ORCID: 0000-0002-7748-2429	

**ANEXO: 7**



## Acta de sustentación de tesis

Lima, 13 de julio de 2021.

Siendo las 18:30 horas del día 13 de julio de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis titulado: **“La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”**

Presentado por Vargas Vásquez, Olivia Flora, egresado de la Escuela Profesional de Derecho Programa Académico Proyecto de Investigación. Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación / Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó: Autor D

Autor	Dictamen
Apellidos y Nombres del Autor: Vargas Vásquez, Olivia Flora	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

-----

Deydith Córdova Gonzales

PRESIDENTE

-----

Ignacio Curi Urbina

SECRETARIO

-----

Erick Daniel Vildoso Cabrera

VOCAL (ASESOR)





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

“La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADA

**AUTORA:**

Vargas Vásquez, Olivia Flora (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7748-2429>)

**ASESOR:**

Dr. Vildoso Cabrera, Erick Daniel (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0803-9415>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA – PERÚ

2021

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación se realizó un estudio sobre la realidad problemática que abarca acerca de “La discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial del Callao, 2019”. Al respecto, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), protege el derecho al trabajo, con sus mínimas condiciones en lo laboral y económico, que permitan la progresión de estos trabajadores como de los empleadores, asimismo, en la sentencia *McDonnell Douglas Corp v. Green* (1973), la Corte Suprema resolvió un caso en que un trabajador afroamericano alegó que su ex empleador tenía prácticas laborales que vulneraban las normas contra la discriminación en el empleo contenidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. En su sentencia, la Corte estableció que, en el caso de que un demandante ofreciera pruebas que prima facie sugirieran la existencia de una conducta discriminatoria, la responsabilidad de ofrecer evidencia que establezca que se trató de una conducta legítima y no discriminatoria debe desplazarse al demandado.

A nivel nacional se evidencia muchos casos de discriminación legal, tanto en el sector público como privado, ya que no se viene cumpliendo las normas, muy por el contrario existe una distinción, exclusión y restricción. En este contexto, entidades públicas como privadas, vienen realizando actos de discriminación legal, toda vez que no es objetiva, racional o proporcional, entorno a la contratación de trabajadores de locación de servicios, situación que es muy alarmante y que hasta la actualidad seguimos presenciando, en este contexto, las contrataciones de personal bajo la modalidad de locación de servicios, se realiza para evitar el pago de beneficios laborales.

A nivel local este problema existe en la entidad pública Municipalidad Provincial del Callao, toda vez que la entidad en mención ha sobrepasado en las contrataciones de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, ya que la modalidad que realiza para contratar a su personal no es de la más correcta, por ende, se tiene la necesidad de realizar un análisis y estudio a contrataciones de locación de servicios. En relación a la discriminación legal, este

tipo de contrato al ser desnaturalizado viene afectado de manera significativa a los trabajadores, toda vez que realizan trabajos distintos para lo que fueron contratados, e incluso después de un buen tiempo de labores aún siguen bajo su mismo contrato, vulnerando el principio de primacía de la realidad y afectación económica para ellos.

Se evidencia que la entidad viene realizando contratos laborales a personas bajo la modalidad de locación de servicios de manera permanente, esto es apreciable ya que existe una contante queja y demandas por los trabajadores hacia la entidad, con el fin de que sus derechos laborales puedan ser reconocidos. Algunas de las probables causas, es que falta una regulación clara y precisa para este modalidad de contrato de locación de servicios, como también, no existe un respeto de los derechos del trabajador, una falta de supervisión adecuada, por parte de las entidades laborales, falta incrementar estrategias para el cuidado y prevención en los contratos realizado por las municipalidades, siendo este un problema que tiene mucho tiempo sin tener una solución, siendo los únicos perjudicados los trabajadores contratados bajo el contrato de locación de servicios. De continuar con este problema otras entidades pueden llegar a realizar este tipo de contratos de locación de servicios, con el fin de obtener beneficios propios, asimismo, cada vez existirá más trabajadores afectados, y las entidades tendrán una mala reputación porque realizan este tipo de actos.

En consecuencia la solución sería, realizar una verificación en forma no prevista, intervenir a la entidad y fortalecer los organismos fiscalizadores como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para poder comprobar que realmente está existiendo la discriminación legal como la desnaturalización de contrato, así como hacer supervisiones semanales a la Municipalidad Provincial del Callao, con el fin de comprobarse y parar este tipo de actos de discriminación hacia los trabajadores. Con la finalidad de garantizar un trato igualitario de los trabajadores, así como el respeto de los derechos humanos y libertades sin distinción alguna. Por último, es sumamente importante la implementación de mecanismos alternativos, para erradicar estos actos discriminatorios, que tienen por finalidad vulnerar derechos laborales, así como

mecanismo para sancionar la infracción de las normas laborales, por parte de los empleadores.

Ahora bien, para la investigación es necesario la formulación del problema, siendo la pregunta general ¿De qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019? De igual manera tenemos dos preguntas específicas, entre ellas tenemos ¿De qué manera la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial de Callao, 2019? y ¿De qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Callao, 2019?

En esa misma línea se estableció la justificación de la investigación, con el fin de responder el porqué de la presente investigación, al respecto tenemos la justificación práctica, la misma que nos permitirá resolver la problemática entorno a la discriminación legal y la desnaturalización de contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad del Callao, proponer estrategias que al ponerlas en práctica, contribuirán a su solución, permitiéndonos generar aportes directos o indirectos relacionados al problema estudiado. Asimismo, tenemos la justificación social, se pretende realizar un estudio que tenga relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando un alcance o proyección social, con el fin de aportar una solución y ayudar a grupos vulnerables como es el caso de la discriminación legal y la desnaturalización de contrato de locación de servicios, que se presenta contra los trabajadores en la Municipalidad Provincial del Callao.

Por otro lado, en cuanto a la justificación legal, donde se pretende realizar una análisis a las normas existentes y la existencia de una modificación que nos permita asegurar el derecho de los trabajadores contratados bajo el contratos de locación de servicios en la Municipalidad del Callao, así como el Estado mediante la entidad encargada de velar por los derechos laborales.

Como siguiente punto, se planteó los objetivos de la investigación, teniendo como objetivo general, determinar si la discriminación legal influye en la



desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. De igual manera planteó dos objetivos específicos, siendo el primero, determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019, y como segundo objetivo específico tenemos determinar si la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Callao, 2019.

Como último punto, planteamos el supuesto general de la presente investigación. La discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios de manera negativa, ya que no se estaría tomando en cuenta la igualdad de los hechos dentro del trabajo. Asimismo, como primer supuesto específico se tiene, la discriminación directa incide de manera muy significativamente en la prestación de servicios laborales, ya que no garantiza que el trabajador dentro de una relación laboral cuente con igualdad de oportunidades, como todo trabajador. Como segundo supuesto específico, se tiene, la discriminación indirecta incide en la remuneración económica de trabajadores por locación, muy significativamente ya que la remuneración económica del trabajador se ve afectada porque vienen realizando trabajos distintos de lo estipulado en su contrato, si tener ninguna clase de aumento remunerativo por los trabajos realizados.

## II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de profundizar el desarrollo de nuestro presente trabajo de investigación, se ha considerado abordar las diferentes posturas de los autores, quienes mostraran su opinión, desde diferentes enfoques.

Por lo tanto, a nivel nacional tenemos a Méndez y Días (2018). En la tesis titulada “Desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la esperanza”, tuvo como objetivo general determinar la medida en que se desnaturaliza el contrato de trabajo a través de los contratos de locación de servicios. Para este trabajo de investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental y descriptivo, del enfoque cualitativo. concluyó que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad.

Terreros (2017), en la tesis titulada “Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. Callao”, tuvo como objetivo general, determinar si los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A se desnaturalizan. El método empleado es el deductivo del enfoque cualitativo. Concluyó que la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe una eficiente trabajo de fiscalización por parte del ministerio de trabajo.

Flores (2018), en la tesis titulada “desnaturalización del contrato de locación de servicio desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017”. Tuvo como objetivo general demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicio en la municipalidad de Villa el Salvador, en aplicación del principio de la primacía de la realidad. Tiene como tipo de investigación la explicativa, con un diseño no experimental. concluyó que, el trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, asimismo se critica un uso abusivo por la Municipalidad de Villa el Salvador, en relación a este

contrato, ya que está evadiendo los derechos laborales, encubriendo una relación laboral por la civil.

Rivera (2017), en la tesis titulada “Vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057.2013-aa/tc - Caso Huatuco”. Tuvo como objetivo general determinar si, mediante el precedente vinculante recaído en el expediente N° 5057-2013-AA/TC, se está vulnerando derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio tribunal. El método empleado es cualitativo. Concluyó que el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto se encuentra amparado por las normas de carácter nacional y supranacional.

Castro (2018), en su tesis titulada “La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación”, tuvo como objetivo general determinar si los trabajadores a tiempo parcial se encuentran realmente protegidos por el derecho a la igualdad y no discriminación. Tiene como método el cualitativo. Concluyó que no el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que protege al trabajador.

Asimismo, a nivel internacional tenemos a Hurtado (2014), en la tesis titulada “Principio de Primacía de la Realidad en los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, suscrito por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi seccional Quindío en el año 2009 – 2010”. Tuvo como objetivo establecer el porqué de la inaplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad en los contratos de prestación de servicios. Este trabajo de investigación está realizado bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Concluyó que, el instituto entre los años 2009 y 2010, encubrieron la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplían con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo.

Llatser (2014). En la tesis titulada. “los contratos de locación de servicios en el sector de la provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad”, tuvo como objetivo establecer las normas aplicables a esta especial modalidad de trabajo. Utilizó

como instrumento de investigación el análisis jurídico, desde una visión sistémica. Concluyó que el Estado, como los organismos descentralizados y centralizados muestra conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio.

Quintero (2016), en la tesis titulada “Reforma al código del trabajo ecuatoriano, para incluir normativamente el principio jurídico de primacía de la realidad y la teoría dinámica de la prueba”. Tuvo como objetivo promover una reforma del código del trabajo ecuatoriano, en razón del principio de primacía de la realidad Este Trabajo de investigación tiene como enfoque el cualitativo. Concluyó que la primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste.

Continuando, Morales (2019). En su artículo titulado “El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928”. Tuvo como objetivo presentar fuentes ideológicas y doctrinarias que prepararon el camino constitucionalismo social en México desde finales del siglo XIX. Este trabajo muestra fuentes originales y poco consultadas con una influencia ideológica y doctrinarias. Concluyó que la revolución de México plasmó en la constitución 1917, un capítulo de protección de las garantías sociales, para los débiles, en materia laboral.

Chiriboga, Jiménez & Toscanini (2018), en su artículo titulado “El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica”, tuvo como objetivo expresar una opinión y compartir puntos de vista referente al tema estudiado. Este trabajo tiene una metodología de contraste de normas frente a la verificación de su cumplimiento real. Concluyó que, la diferencia entre los cumplimientos de las garantías mínimas otorgada al trabajador en el sector público y privado, es la falta de cumplimiento a cabalidad de las autoridades de trabajo, sin embargo, en el sector privado el control es notable producidos en los últimos años.

En ese orden, es necesario precisar qué se entiende como discriminación legal, es la vulneración y des empoderamiento, que acompaña los fenómenos discriminatorios, estas se asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador. Esta antología sugiere tomar en cuenta los principios que existe en el

derecho penal el principio de pro reo y el derecho laboral el principio de pro operario, exista un principio pro discriminatorio como criterio rector del derecho antidiscriminación (Muñoz, 2018, p. 177).

En Colombia, la discriminación ha estado estrechamente asociada al tema del derecho a la igualdad, la misma que es reconocida en la Constitución de 1991, no como un derecho sino como valor y principio; tal y como lo consagra el artículo 13: mencionando que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por lo tanto recibirán la misma protección y trato de las autoridades, gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna tipo de discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Viveros, 2007, p. 107). La discriminación se entablo como igualdad de protección en muchos tratados internacionales, constitucionales, mediante la incorporación de cláusulas de no discriminación. Explayándose en diversas latitudes posteriormente a la Segunda Guerra Mundial. Por ende, el surgimiento de la discriminación parte de la igualdad en Estados Unidos de América a través de la cláusula de igual protección de los derechos, prohibiendo el trato arbitrario y la igualdad como protección de grupos sistemáticamente excluidos (Esparza, 2019, p. 5 - 6).

La discriminación requiere de la existencia de grupos discriminatorios, que pueden ser definidos como un grupo colectivo de personas, diferenciadas de otros grupos por formas culturales o modos de vida. En ese contexto, los miembros de un grupo tienen específicas afinidades, esto debido a sus experiencias o forma de vida similar, lo cual lleva a asociarse entre sí, más que con aquellas otras personas que no se identifican con el grupo o lo hacen de otro modo. (Esparza, 2019, p. 7). Los estados están en la obligación de adoptar medidas positivas para prevenir o combatir situaciones de discriminación existentes en la sociedad, en perjuicios de determinados grupos de personas. Por ende, esto que el Estado tiene el deber de protección de ejercer con respecto a las actuaciones, prácticas de terceros que bajo su tolerancia o aquiescencia, permiten o favorecen actos discriminatorios (Aguilar, 2019, p.65).

Entorno a la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos. Es una situación en la que, dependiendo de los rasgos especialmente protegidos, una persona es o puede ser tratada menos favorablemente que otra en una situación análoga o comparable. En estos casos, el factor prohibido se invoca explícitamente como motivo de distinción o exclusión (Añón, 2013, 142-143).

En la discriminación directa de género se incurre en cualquier norma o acto que prescinda de un trato diferenciado y nocivo, sea el motivo de pertenencia a uno u otro sexo. En este sentido, la legislación española a través de su artículo 14 de la Constitución Española, consagra que el trabajo a tiempo parcial tiene una retribución menor que el de un trabajador a tiempo completo, porque esto implica un menor esfuerzo, pero en la aplicación de la proporcionalidad en sentido estricto, entorno a los contratos a tiempo parcial, para su cómputo de períodos, carecen de mucho para causar derechos a sus prestaciones, lo que lleva a un resultado desproporcionado, dificultando el acceso de los trabajadores a la protección social a exigir sus beneficios laborales (Rey, 2010, p. 527-542).

En cuanto a la discriminación indirecta, parte de la existencia de una norma o práctica basada en un factor de distinción considerado "neutral" cuya aplicación da lugar a un resultado que excluye a un grupo o colectivo, sin ninguna justificación objetiva. La discriminación, como consecuencia de los efectos sociales de la norma en un grupo protegido. Suponen una valoración del impacto diferente a una diferencia jurídica de trato como la discriminación directa, basada en el principio neutral, no señalada por rasgos especialmente sospechosos protegidos, sino que se produce en los miembros del grupo a proteger frente a los de la mayoría (Añón, 2013, p.145).

Asimismo, la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas, consecuencias desiguales por el impacto diferente y desfavorable que tienen sobre los miembros de ambos sexos. La discriminación indirecta también se

denomina impacto, a diferencia de la discriminación directa que se trata, porque representa una diferencia de diferente impacto. (Rey, 2010, p. 537).

Continuando, entorno al contrato de locación de servicios, consiste en que una persona natural se compromete a realizar servicios u obras, para otra persona natural o jurídica, que es denominado como empleador, y que estará bajo su subordinación, estos servicios son remunerados (Decreto Supremo N° 003-97.TR). Por su parte el artículo 2 inciso 15, de nuestra carta magna, estipula que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, pero esto no implica que los trabajadores bajo la modalidad de contrato de locación de servicios no cumplan con las actividades por la cual fueron contratados, pero tampoco se les hace imposible solicitar sus beneficios sociales (Const., 1993, art.2).

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia es una sistematización de las normas legales que establece derechos y obligaciones para las diferentes relaciones laborales (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, 2015, art. 3). Entre estos se encuentran las relaciones laborales individuales que comprenden dos partes que son: el trabajador y el empresario. Estos sujetos son individuos del ámbito privado, lo que significa que son reconocidos como sujetos con atributos de personalidad y sin categoría especial. Sin embargo, una característica que tienen los derechos laborales, que estipula la CST, es que son irrenunciables y tienen carácter de orden público (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal Laboral y Previsional, 2015, art. 14) por lo que tanto al prohibir renunciar, acordar u omitiendo con o sin voluntad algún derecho de los trabajadores, consagrado en la CST, se pretendía defender la parte más débil de la relación laboral.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, estas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confedera. (Ostau & Niño, 2013, p. 130). La tradición individual propagada en Europa por el Código Napoleónico,

constituye el proceso de reconocer la singularidad del código laboral y la necesidad de regulaciones específicas limitando el carácter arbitrario del contrato. Se tiene en cuenta que es un contrato entre individuos libres, lo que está en juego no es solo el trabajo, sino también el trabajador. En otras palabras, la "cosa", el trabajo, no se puede distinguir de lo "Individual", el contrato de trabajo, debe tener en cuenta no solo el objeto mismo - la prestación de un servicio a cambio de una remuneración - sino también el proveedor de ese servicio (Sorj, 2007, p.30).

El principio de la primacía de la realidad, cumple un rol muy importante en el derecho laboral, y se verifica con la existencia de los tres elementos esenciales descritos, la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, se tipifica un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que se haya otorgado a la figura contractual e, incluso, a pesar de que las partes han estipulado expresamente que su naturaleza es civil. De esta forma, se aplica un concepto básico y transversal a toda la legislación laboral, el principio de primacía de la realidad, como su nombre lo indica, se refiere al predominio de los hechos sobre los formularios y documentos que se han concluido (Ferro, 2019, p. 07). Este principio siempre está presente en los procesos laborales, ya que la doctrina determina que los contratos se conceptualizan como contratos de realidad. Este principio contiene un carácter protector, por lo que se puede aplicar a favor del trabajador cuando se pueda comprobar que en realidad tiene derechos o beneficios que no están estipulados en el contrato (Sanguineti, 2000, p. 67-68).

Este principio implica que los hechos de la realidad son reconocidos por el empleador para que cumpla con las obligaciones que le corresponden según el contrato desnaturalizado o simulado. Asimismo, opera en situaciones como las siguientes; si las partes pretenden la celebración de un contrato de trabajo y el establecimiento de una relación laboral, con el fin de engañar a terceros, como las compañías de seguros, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad social (Neves, 2003, p. 37). El derecho laboral contiene un principio de protección, está fundamentada en la carencia de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad es la necesidad de trabajar, el mismo que acarrea una desigualdad de los empleados. La doctrina más tradicional en Italia ha destacado la necesidad de proteger al trabajador que es débil ante una



negociación y a su posición de subordinación frente al empleador (Gamonal, 2013, p.427).

También, el derecho laboral es una evolución, gestión y sistematización, consolidado como rama de derecho tutelar de los trabajadores frente a los poderes de las fuerzas económicas, según (Ojeda), este derecho laboral no puede estar conformado por normas estáticas, por el contrario, es dinámico, debido a que es un fiel reflejo del cambio de la realidad social y económica (Quiñones y Rodríguez, 2013, p.67). En este sentido, el derecho del trabajo es identificado con la misma persona, debido a que requiere el despliegue de sus capacidades morales, intelectuales y físicas del trabajador. Asimismo, constituye un bien necesario, un deber que por la propia naturaleza humana es exigido, con el fin de satisfacer necesidades personales y familiares, para llevar una vida digna (Franco, 2019, p.72). Cabe mencionar que, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nacida del Tratado de Versalles, fue impulsada por la convicción que la paz debe basarse en la justicia social. La Declaración de Filadelfia de la OIT concebida en 1944 afirmó, audazmente que el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tenemos derecho a perseguir el bienestar con condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades (Gorsky & Sirrs, p.72).

Un examen detenido de ambos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respalda la sugerencia del alcalde de una posible brecha salarial, social y doctrinal con respecto al régimen de contratos de protección de México antes de la ratificación del Convenio 98. El Convenio 87 no hace referencia a la negociación colectiva a los convenios colectivos. El enfoque principal del Convenio 87 es la protección de la autonomía e independencia de trabajadores y empleadores de la injerencia y la represión del Estado. El principal objetivo del Convenio N° 87 es proteger la autonomía e independencia de trabajadores y organizaciones de empleadores, conjuntamente con las autoridades públicas (Gacek, 2019, p.160).

El contrato *locatio conductio*, es un derecho romano, que esencialmente es un contrato oneroso, que se configura porque existe una contraprestación o precio,

llamada generalmente Meres, la misma que consiste en dinero. Y que la persona quien hace el pago del meres es aquel que se beneficia con el servicio (Severin, 2015, p.362). Los contratos de servicios, estos generan una obligación de hacer, la cual una vez puede ser subsumida en la clasificación de obligaciones de medios o resultado, tomando en cuenta la conducta que debe exhibir el deudor, aspecto que es relevante para determinar la configuración de la prestación y también en el cumplimiento e incumplimiento del contrato (Brantt, & Mejías, 2016, p.73). La Organización Internacional del Trabajo, en adhesión a la agenda 2030 para el desarrollo, señaló la necesidad de producir empleos decentes, pues al ser estos la única fuente de ingresos para la sociedad trabajadora, convirtiéndose en un pilar fundamental para una mejor redistribución de la riqueza generada (Ojeda, García & González, 2019).

En cuanto a la prestación de servicios laborales, consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación, remuneración o no, es decir desde un punto de vista jurídico, esta prestación podrá desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de servicios (Bejarano, 2011, p.243). Los beneficios sociales en el marco del trabajo, se entiende comprender al ser humano como un individuo insertado en un contexto social, necesitado de protección amplia, frente a las dificultades de la vida, que debe ponerle frente según sus condiciones propias de la dignidad humana (Aguilera, 2019, p.7-8).

Los contratos de servicios ofrecen varias peculiaridades, pero la legislación de Chile no es muy diferente de los sistemas legales codificados. Se ha plasmado que los servicios son “la bolsa mixta” y “el pariente pobre” de los contratos. Esto podría ser cierto, ya que su marco normativo legal carece de la unidad sistemática que disfruta de la venta. Pero no se encuentra en el ámbito del tráfico legal, su importancia requiere de un esfuerzo de caracterización que facilite el estudio de la responsabilidad por su incumplimiento (Rodríguez, 2014, 794).

Por otro lado, en torno a la remuneración económica; nos referimos a la remuneración que se otorga por la realización de un trabajo o servicio. Englobamos en una misma denominación los sueldos y salarios (Ortiz, 2008, p.321). Asimismo, entorno a la justiciabilidad existe dos caminos principales:

Justiciabilidad indirecta, se debe entender tales como la protección de los derechos sociales, económicos ambientales y culturales, a través de reclamos legales formulados a partir de otros derechos, mientras que la Justiciabilidad directa consiste en una invocación inmediata de tales derechos en la formulación de la ley (Moscoso, 2019, p.390).

Existe dos tipos de remuneración, denominadas directas e indirectas, la primera, consiste en que el empleado recibe en forma de salarios, premios y comisiones, y la segunda consiste en otorgar vacaciones, bonos horas extras, complementos, etc. como las prestaciones sociales que ofrece la organización, (Muñoz, 2010, p.110). Por otro lado, existen niveles de remuneración competitivos: esto implica el pago de paquetes de remuneración que sean competitivos en relación con el mercado laboral objetivo definido. Dentro de las cuales tenemos: Pago por desempeño: Prácticas de remuneración que remuneran a los empleados de alto desempeño por el desempeño, entrega y contribución que hacen a la empresa. Equidad interna: La diferenciación retributiva entre empleados se basará en criterios justos, objetivos y transparentes Gestión de costes: Gestionar el coste total del empleo para todos los empleados (Busin & ProQuest, 2015, p.185).

De igual manera, el enfoque de recompensa total: La solución de la estrategia de remuneración de la empresa debe abarcar un diseño equilibrado que incluya todos los componentes siguientes: –Remuneración garantizada – Retribución variable – Gestión del desempeño – Crecimiento de empleados y desarrollo - Reconocimiento y remuneración no financiera - Entorno laboral. Revisión periódica: La estrategia de remuneración, así como cada componente de la política de remuneración, es dinámica y debe revisarse periódicamente para asegurar que su enfoque de remuneración se mantenga al día con los objetivos y prácticas de mercado. Por último la Comunicación: Debe existir el compromiso de asegurar que todos los empleados conozcan la estrategia de remuneración definida con declaraciones claras de qué remuneración está diseñada para lograr (Busin & ProQuest, 2015, p.186).

Finalmente, con respecto a los enfoques conceptuales de la investigación tenemos, que la discriminación legal, es una manifestación concreta individual o

colectiva de la negativa del principio de igualdad, constituyendo un mayor obstáculo para avanzar, en el pleno ejercicio de los derechos humanos. Asimismo, como discriminación directa; es aquella que se presenta como factor de exclusión, de una manera explícita, siendo unos de los criterios específicos de la discriminación. Por último, entorno a la discriminación indirecta; es aquella discriminación que no está basada estrictamente en un señalamiento explícito, según los criterios prohibidos de discriminación, por el contrario es aparentemente es neutral. Por su parte, la desnaturalización de contrato de locación de servicios; es aquella desnaturalización que se hace entorno a las modalidades de los contratos, cuando el trabajador realiza actividades muy distintas a lo estipulado en el contrato celebrado entre trabajador y empleador. Entorno a la Prestación de servicios laborales; consiste en realizar un determinado servicio laboral para una persona o entidad, por el cual recibirá una remuneración. Por último, la remuneración económica; es el pago que se recibe a cambio de un trabajo realizado a favor de la parte contratante.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio:**

El tipo de investigación en el presente trabajo de investigación fue **básica**, ya que busco generar conocimientos, entorno a un problema que tiene la sociedad, su finalidad de este tipo de investigación es obtener y recopilar información pura, en torno al tema a investigar, de manera que podamos reconstruir una base de conocimientos, que se agrega a la información ya existente con el fin de solucionar necesidades sociales o del sector productivo (Vara, 2010, p. 187).

##### **Enfoque de estudio:**

El enfoque de la investigación utilizada es la **cualitativa**, porque consiste en agrupar un conjunto de prácticas interpretativas para luego, convertirlas y transformarlas en una serie de representaciones, en forma de observaciones, anotaciones, documentos y grabaciones (Hernández et al., 2014, p.09). Asimismo, no se pretende medir ninguna variable, muy por el contrario se

realizara una recolección de información según las categorías establecidas en la investigación, estas son la discriminación legal y la desnaturalización del contrato de locación de servicios, con la finalidad que sean analizadas, permitiendo tener resultados muy importantes en relación a las mismas.

### **Diseño de estudio:**

En relación al diseño de investigación, consiste en buscar o elegir una postura para el apoyo de recopilación de datos empíricos, mejor dicho es el proceso puesta en práctica, para lograr tener una respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 192). Es por ello, este trabajo fue orientado bajo un **diseño de investigación-acción**, ya que se pretende, principalmente motivar el cambio social, transformar la realidad, en cuando a lo social, educativo, económico, administrativa, con el fin que los seres humanos tomen conciencia de su papel en ese proceso de cambios, para ello, es esencial la elaboración de los participantes, para detectar las necesidades, porque ellos son los conocedores de la problemática a resolver.

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

Para el este trabajo e investigación se ha tomado en cuenta las siguientes categorías; y subcategorías.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>
<b>Categoría 1: Discriminación legal</b>	Discriminación directa Discriminación indirecta
<b>Categoría 2: Desnaturalización de contrato de locación de servicios.</b>	Prestación de servicios laborales Remuneración económica

**Tabla 1:** Elaboración propia, 2021

### **3.3. Escenario de estudio**

Es el espacio donde se recoleto los datos buscados, por el investigador, tomando en cuenta el lugar donde serán aplicados los instrumentos de la investigación, el mismo que será mediante una entrevista y análisis documental, considerando el ambiente social y humano. En ese contexto el informe de investigación tendrá tuvo como escenario de estudio la Municipalidad Provincial del Callao, la misma que se encuentra en el Jirón Paz Soldán 252, cercado del Callao.

### 3.4. Participantes

Es necesaria *para* el desarrollo de la investigación, ya que se necesita definir quiénes serán los sujetos que participen de este suceso, tomando en consideración la experiencia, especialidad, capacidad en el cargo que desempeña, en la cual se logrará determinar varios criterios sobre la investigación realizada, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. Los sujetos a entrevistar en la presente investigación serán 9 abogados especialistas en el tema de investigación.

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

En este trabajo de investigación se realizó recolección de información como la entrevista, porque nos permitirá analizar las respuestas de los entrevistados lo cual se tomará en cuenta en nuestra investigación, asimismo los instrumentos utilizados será una guía de entrevistas, conformada por una serie de preguntas con relación a los objetivos planteados.

#### - Técnicas de recolección de información

En este trabajo de investigación se realizó la recolección de información mediante las siguientes técnicas:

**Entrevista:** Esta técnica es utilizada para recolectar datos cualitativos, por lo tanto para su aplicación se realizara previamente la guía de entrevista, la misma que estará bien estructurada y conformada por 9 preguntas abiertas, para que los entrevistados, se desenvuelvan según su criterio y tomando en cuenta el objetivo general y objetivos específicos de la presente investigación.

**Análisis de fuentes documentales:** Esta técnica consiste en la recolección de datos se recolectara información de distintas fuentes documentales aprobadas por el área académica de investigación de la Universidad César Vallejo como son los artículos, libros, revistas indexadas y revistas en inglés, siendo aquellas fuentes el sustento del desarrollo de nuestro trabajo de investigación. Siendo esta empleada mediante la ficha de revisión de fuentes documentales.

**Análisis de normas nacionales:** Esta técnica se utilizó para abalizar las normas

que regulan normativamente nuestras categorías establecidas en el presente trabajo de investigación, siendo algunas de esta la constitución política del Perú, Ley general de trabajo, Ley procesal de trabajo N° 29497, normas internacionales de trabajo OIT. Estos nos ayudaran a la obtención de información en aspectos normativos del tema a investigar. Para lo cual se utilizará la ficha de revisión de normas nacionales.

**Análisis de Expedientes:** Esta técnica consiste en la recolección de expedientes nacionales emitidos por los órganos jurisdiccionales, con competencia en la materia en contrato de locación de servicios y la discriminación legal, con el fin de obtener información para el sustento de nuestro tema investigación. En ese sentido los expedientes a utilizar serán: Expediente N° 475-2020 – Derecho laborales, reposición inclusión a planilla por desnaturalización de contrato. Expediente N° 865-2013, demanda para ocupar la plaza vacante que dejó mi señor padre, en relación a convenios colectivos entre la Municipalidad Provincial del Callao y sindicato de trabajadores de la MPC. Expediente N° 797-2015 demanda laboral por pago de CTS.

### **Instrumentos de recolección de información**

**Guía de entrevista:** Constan de 9 preguntas abiertas para que los especialistas en la materia, tenga la libertad de explayarse según sus criterios y según los objetivos generales y específicos.

**Ficha de análisis documental:** Consiste en registrar los documentos que serán utilizados en la investigación, el resumen, el análisis, el comentario de la fuente de donde se sacara la información.

**Ficha de análisis de normas nacionales:** Es un recurso que permitirá organizar las normas nacionales.

**Ficha de análisis de expedientes:** nos permitirá, realizar un análisis de los siguientes expedientes.

Expediente N° 475-2020 – Derecho laborales, reposición inclusión a planilla por desnaturalización de contrato. Expediente N° 865-2013, demanda para ocupar la plaza vacante que dejó mi señor padre, en relación a convenios colectivos entre la

Municipalidad Provincial del Callao y sindicato de trabajadores de la MPC. Expediente N° 797-2015 demanda laboral por pago de CTS.

### **3.6. Procedimiento**

El paso primero establecido en el proyecto de investigación, fue analizar las categorías, obteniendo toda información necesaria e indispensable para la investigación. Respecto a los procedimientos, que se siguió en la investigación son los siguientes:

1. Delimitar el ambiente del derecho que se estudiara, en la presente investigación es el derecho laboral.
2. Se presentó el tema y se obtuvo la aprobación por parte de la asesora.
3. continuando, se identificó la problemática, de manera general y específica, la justificación y los objetivos conjuntamente con su formulación, con dichos datos se logró armar la matriz de consistencia, la misma que obtuvo la validación de los expertos.
4. seguidamente, se realizó la recolección de información de antecedentes nacionales como internacionales, de diversos autores.
5. Siguiendo se realizó el desarrollo de la metodología de la investigación
6. Se prosiguió, se realizó los aspectos administrativos, donde se especificó, los recursos y presupuestos, que se utilizó para la realización de la investigación.

Finalmente, al ser este un trabajo de investigación de enfoque cualitativos, para la obtención de información se tuvo en cuenta la matriz de consistencia como instrumento, para recabar las categorías de la investigación, la misma que está conformada por la discriminación legal, de la cual parten dos subcategorías, la misma que son: Discriminación directa y discriminación indirecta; y como segunda categoría: Desnaturalización de contrato de locación de servicios, de la cual también parte dos subcategorías estas son: Prestación de servicios laborales y remuneración económica.

Por ende, con el propósito de organizar y dar solides a la investigación, se determina un método para la clasificación de los datos recaudados y aplicación de



los instrumentos, como son la guía de entrevista y la ficha de análisis documental, una vez aplicado el método, se realizara una descripción coherente para redactar los resultados, según la información obtenida, luego se pasara a realizar una discusión, explicando y discutiendo los resultados, antecedentes y marco teórico, realizando el procedimiento de triangulación.

### **3.7. Rigor científico**

En esta investigación cualitativa, consistió en realizar un trabajo de calidad, bajo los parámetros de la metodología de la investigación. En este sentido, en el presente trabajo se debe otorgar rigor científico, tomando en cuenta la dependencia credibilidad, como criterio análogo de validez interna, la transferibilidad como análogo de validez externa, la seriedad como análogo de confiabilidad y la confirmabilidad como análogo de objetividad. Por ende este trabajo de investigaciones estar basada en hallazgos reales y verdaderos, desde las personas que formaran parte de la participación de esta investigación. La confirmabilidad, se realizara el análisis e interpretación de la información recolectada en relación al tema de estudio. Como siguiente punto, la Transferibilidad, consistirá en trasladar los resultados a otros contextos o para estudios posteriores.

### **3.8. Método de análisis de la información**

Este método de análisis consistió en realizar un análisis a la información recolectada a través de los instrumentos, tales como la guía de entrevista y la ficha de análisis documental, las misma que comprenderán doctrina, jurisprudencia, a nivel nacional e internacional.

En el primer instrumento es la guía de entrevista, fue aplicada en la Municipalidad Provincial del Callao. Con el fin de lograr la viabilidad de la propuesta que comprenderá las conclusiones, recomendaciones y el cumplimientos de los objetivos arribados en la presente investigación.

El segundo instrumento es la ficha de entrevista documental, la misma que comprenderá las fuentes doctrinales, jurisprudenciales, derecho comprado, expedientes, con el fin de dar credibilidad a la presente investigación.

En ese contexto, los datos recopilados de los instrumentos, serán analizados de forma interpretativa, en razón de las categorías y subcategorías, por esa razón es menester señalar que se tendrá en cuenta los siguientes métodos: Interpretativo – teoría fundamentada, descriptivo, aplicada desde un enfoque cualitativo, y considerando que este tipo de investigación requiere de una selección de muestra de análisis, señalamos que es muestreo no probabilístico, debido que los seleccionados son especialistas en materia laboral y derecho procesal laboral

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación, se ha basado respetando el aspecto metodológico, sustentado en técnicas e instrumento, realizando las respectivas citas, conforme a los documentos consultados, así como las respectivas citas de autores, y de los trabajos en general de investigación que guarden relación con el tema a investigar, con la finalidad de no ser consignado como copia o plagio. Asimismo, la investigación será diseñada conforme las normas APA y los lineamientos manifestados por la Universidad Cesar Vallejo en la Guía de productos de Investigación, cuya información será consultada por los asesores para poder tener la certeza de su validez y confiabilidad.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a las entrevistas realizadas y en relación al objetivo general: Determinar si la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

1.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios genera un tipo de discriminación legal? Ramírez (2021), señala que, el contrato de locación de servicios genera discriminación legal, al desconocer sobre la base de una ficción de este contrato, la realidad de la relación contractual. Zevallos (2021), indica que definitivamente, que la desnaturalización genera un tipo de discriminación, ya que existe falta de acceso a determinados beneficios como la jornada de trabajo. Asimismo, Torres y Salluca (2021), Señalan que desde la perspectiva que no existe ningún beneficio laboral cuando se está bajo la modalidad del contrato de locación de servicios, ya se está vulnerado los derechos laborales del personal contratado.

2.- Según su experiencia, ¿qué criterios existen para determinar la discriminación legal dentro del área laboral?

Ramírez y Salluca (2021), señalan que, el principal criterio aplicable para determinar la discriminación legal que ocasiona el contrato de locación de servicios en el área laboral, es la aplicación del principio de primacía de la realidad. Zevallos (2021), indica que los criterios para determinar la discriminación legal en el área laboral son la edad (se prefieren trabajadores jóvenes), y que las personas de tez blanca tienen más oportunidades por eso. dependiendo de su etnia algunos trabajadores son destinados a trabajos de menor remuneración . Por su parte, Torres (2021), menciona que se debe tener como criterios los principios laborales, amplificar la normativa entorno a este tipo de contrato y reconocer todos los beneficios a los trabajadores.

3.- De acuerdo con su experiencia, ¿qué medida tomaría usted para evitar la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

Ramírez (2021), indica desde su experiencia, el contrato de locación de servicios no puede contener obligaciones del locador, que contengan los elementos del contrato de trabajo. Principalmente, no debe existir subordinación, no debe existir obligación de brindar el servicio en la sede del empleador, y la obligación objeto del servicio, no puede contener las funciones señaladas en el ROF de la entidad. Por su parte, Zevallos, Torres y Salluca (2021), indica que se debería contratar al personal mediante contratos de trabajo sea del régimen laboral de la actividad pública o privada, regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728 o el Contrato Administrativos de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo N°1057.

De las entrevistas realizadas con relación al objetivo específico 1. Determinar si la discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

4.- En su opinión: ¿De qué manera la discriminación directa genera perjuicios en el ámbito laboral?

Ramírez, Zevallos, Torres y Salluca (2021), mencionan que los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben dentro de un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio. crea una apariencia de bienestar para el locador, frente a la remuneración mensual del trabajador, al percibir honorarios superiores a las remuneraciones del empleado estable. Sin embargo, el locador no percibe CTS, no percibe horas extras, no percibe gratificación por fiestas patrias y navidad, no percibe bonificaciones, no goza del Récord vacacional; no genera estabilidad laboral entre otros derechos.

5- En su experiencia, ¿qué beneficios legales percibe el trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

Ramírez, (2021), señala que el único beneficio que percibe el locador, son los honorarios profesionales. conforme al Código Civil, no percibe otro beneficio. Asimismo, Zevallos, Torres y Salluca (2021), indican que no recibe ningún tipo de beneficio, ya que, según la modalidad de contrato de locación de servicios, no reconoce dichos beneficios como las otras modalidades.

6.- Según su opinión, ¿qué nuevas medidas debe implementar el Estado para garantizar que la prestación de servicios laborales de los trabajadores se cumpla según lo estipulado en su contrato?

Ramírez (2021), indica que el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral con el fin de velar y brindar protección a los trabajadores. Asimismo, Salluca (2021), dice que hay que fortalecer el marco de fiscalización, del cumplimiento de las obligaciones del empleador. Zevallos (2021), indica que debería haber mayor fiscalización por parte de la SUNAFIL. Torre (2021), se debería implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad.

De las entrevistas realizadas con relación al objetivo específico 2. Determinar si la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019. Se tuvo las siguientes preguntas:

7.- De acuerdo con su experiencia, ¿Cree usted que las horas extras laborados por el locador de servicios es reconocida con una remuneración económica?

Ramírez, Zevallos, Torres y Salluca (2021), se manifiesta que conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no se reconoce remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, sin contemplar si esa labor se realiza durante 8 horas o más.

8.- Según su experiencia, ¿qué medidas debe tomarse para erradicar la discriminación indirecta dentro del área laboral?

Ramírez (2021), señala que la necesidad de recursos humanos, debe distinguirse correctamente por el empleador, y generarse en la Oficina de Recursos Humanos o Personal, y no, en las áreas de logística. Zevallos (2021), sostiene que realizarse algunas disposiciones y prácticas, aparentemente neutrales causan una desventaja a una persona discapacitada frente a otros trabajadores sin discapacidad. Torres y Salluca (2021), El objeto de un contrato

de locación de servicios, debe ceñirse a obligaciones fuera del ámbito de las funciones de los trabajadores. Por ende es importante que el contrato de trabajo, debe ligarse a las responsabilidades funcionales dentro del centro laboral.

9.- En su opinión, ¿Considera usted que la desnaturalización del contrato de locación de servicios perjudica la remuneración económica de los trabajadores?

Ramírez (2021), La desnaturalización del contrato de locación de servicios es un fenómeno que no afecta al trabajador, ni a sus remuneraciones, solo afecta al locador, al no percibir las remuneraciones y/ o condiciones de trabajo que le corresponden. Por su parte, Zevallos, Torres y Salluca (2021), mencionan que absolutamente, sí perjudica los ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones con sueldo, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, las bonificaciones como la asignación familiar. Tampoco se encuentran asegurados en la seguridad social como ONP, AFP y ESSALUD.

Seguidamente, de los documentos analizados en relación a la guía de análisis documental en lo que respecta al objetivo general: “Determinar de qué modo la discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019”. se tuvo: LAB N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios PROCESO ORDINARIO NLPTS, Como sabemos un contrato de trabajo tiene que cumplir con tres elementos característicos, la prestación personal, subordinación y remuneración, en ese contexto la demandan interpuesta contra el banco de la nación fue declarada fundada, debido a que se encontró la prestación personal; asimismo, se estableció un pago mensual y las obligaciones del locador, hechos que demostraron la subordinación y el pago de remuneraciones, el cargo que desempeñó el actor de Técnico Operativo, es una función propia y permanente de la Institución demandada, por lo que concluyó que existió una relación laboral que fue encubierta a través de una prestación de servicios de naturaleza civil, produciéndose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Asimismo, de los documentos analizados en relación a la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 1: “Determinar de qué modo la

discriminación directa incide en la prestación de servicios laborales en la municipalidad provincial del Callao, 2019". Se tuvo: CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015 DEL SANTA Cese de actos de hostilidad PROCESO ORDINARIO-NLPT, Según el Convenio N° 111 organización internacional de trabajo, el término discriminación, es entendida como cualquier acto distintivo, ya sea por raza, sexo, color, nacionalidad, política, opinión, etc. que imposibiliten las oportunidades o trato diferenciado en el empleo, dicha discriminación deberá ser específicamente establecida por interesado, teniendo en cuenta las organizaciones respectivas de empleadores.

Por último de los documentos analizados en relación con la guía de análisis documental entorno objetivo específico 2. Determinar de qué manera la discriminación indirecta incide en la remuneración económica en los trabajadores por locación de servicios de la municipalidad provincial de callao, 2019. Se tuvo: SENTENCIA CASACIÓN LABORAL N° 11896-2013 LA LIBERTA, La libertad de contratar según la Constitución política, garantizar que las partes pueden celebrar un contrato según las normas establecidas, por ende, según el artículo 1361 del código civil, menciona que los contratos son obligatorios, se presume que dicha declaración expresada en el contrato corresponde a la voluntad común de las partes. Asimismo, entorno a contrato de locación de servicios según el artículo 1764 de código civil, menciona que el locador se obliga, sin estar subordinando a comitente a restarle un servicio por un tiempo determinado, esto a cambio de una subvención.

## **Discusión**

A partir de los resultados que hemos tenido de la guía de entrevista, de la guía de análisis documental, como también de los trabajos previos y teorías relacionadas a la investigación, respecto al **objetivo general**, los entrevistados, la mayoría de los entrevistados señala que la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios genera discriminación legal, así mismo. todos mencionan que la aplicación del principio de primacía de la realidad, se prefieren trabajadores jóvenes de tez blanca para ocupar puestos más altos en la jerarquía de la entidad, en cuanto a los principios laborales, para ello, según los entrevistados tomarían como medida para evitar la desnaturalización del contrato

de locación de servicio, erradicar la subordinación, es decir no debe existir una obligación de realizar un servicio en el lugar que el empleador requiera y la obligación que es objeto del servicio no puede contener las funciones señaladas en el ROF de la entidad, es decir que el personal debe ser contratado mediante contratos de trabajo que tengan las mismas reglas y beneficios que contiene el régimen laboral de actividad pública o privada, regulado por los Decretos Legislativos Nos.276, 728 y 1057

Continuando, del análisis documental tenemos la LAB N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios PROCESO ORDINARIO NLPTS, señala que, el contrato de locación de servicios es aquel contrato que se caracteriza por que no existe una subordinación, por ninguna de las partes, por ende en la presente casación, el contrato de locación de servicios que se celebró entre el demandado y la demandada. Ha sido desnaturalizado, debió que se demostró que una subordinación, pago de una remuneración y una prestación personal. Por tales razones dicho contrato quedó desnaturalizado, volviendo un contrato indeterminado.

En lo que concierne a los trabajos previos tenemos a Terreros (2017) señala que, la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe un eficiente trabajo de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo. Flores (2018) menciona que, el trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, asimismo se critica un uso abusivo por la Municipalidad de Villa el Salvador, en relación a este contrato, ya que está evadiendo los derechos laborales, encubriendo una relación laboral por la civil. Asimismo, Castro (2018) concluye diciendo que, el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que proteja al trabajador. Por último, Llatser (2014) concluye que el Estado, como los organismos descentralizados y centralizados muestran conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio.

De la misma forma, en relación a la teoría relacionadas a la investigación Muñoz (2018) señala que, la discriminación legal, es la vulneración y desempoderamiento, que acompaña los actos discriminatorios, estas se



asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador. (Decreto Supremo N° 003-97.TR). define que, al contrato de locación de servicios, consiste en que una persona natural se compromete a realizar servicios u obras, para otra persona natural o jurídica, que es denominado como empleador, y que estará bajo su subordinación. estos servicios son remunerados.

En consecuencia, los entrevistados señalan que la desnaturalización de los contratos de arrendamiento de servicios si generan discriminación legal, ya que al no tomar en cuenta la implementación de ciertos principios laborales, se está generando una desigualdad de trabajo desde el punto de vista laboral. Asimismo, los investigadores de los antecedentes mencionan que, la desnaturalización del contrato determinado como de las prórrogas que se dan entre las partes, se cumplirán solo si existe un eficiente trabajo de fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo. y que, el trabajador se encuentra subordinado a los reglamentos internos, además, el tiempo de jornadas laborales no es razón objetiva para realizar la restricción de un beneficio que protege al trabajador. Por último, el Estado, como los organismos descentralizados y centralizados muestra conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio. La doctrina señala que, la discriminación legal, es la vulneración y des empoderamiento, que acompaña los fenómenos discriminatorios, estas se asemejan a otras posiciones de relativa debilidad conocida por el derecho, así como la situación del individuo enfrentado a un poder punitivo o la situación de trabajadores enfrentados al poder o mando de su empleador.

Como siguiente pinto, de los resultados obtenidos de la guía de entrevista relacionado al **objetivo específico 1**, la mayoría de entrevistados mencionan que, los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio, la remuneración mensual del trabajador, al percibir honorarios superiores a las remuneraciones del empleado estable; sin embargo, el locador no percibe CTS, no percibe horas extras, no percibe gratificación por fiestas patrias y navidad, no percibe bonificaciones, no goza del Récord vacacional; no genera estabilidad

laboral entre otros derechos, que lo único beneficio que percibe el locador, son los honorarios profesionales, Asimismo, todos mencionan que, el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral. como implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad.

En relación a la guía de análisis documental se tiene la CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015 DEL SANTA CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD PROCESO ORDINARIO-NLPT, señala que, la discriminación es todo tipo de distinción que tiene como fin perjudicar a una persona, causándole daños morales. Asimismo, genera efectos como alterar o anular oportunidades laborales como tratos diferentes. Por otro lado, sabemos que no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada. En razón a ello, la presente casación fue declara fundada ya que no existió una justificación razonable.

De la misma forma, de los trabajos previos Méndez y Días (2018) señalan que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad. Por su parte, Rivera (2017) indica que, el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto, se encuentra amparado por las normas de carácter nacional y supranacional. Por último, Quintero (2016) menciona que, la primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste.

Seguidamente, como teorías relacionadas al tema Añón (2013) menciona que, la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos. Es una situación en la que, dependiendo de los rasgos especialmente protegidos, una persona es o puede ser tratada menos favorablemente que otra. Bejarano (2011) indica que, la prestación de servicios laborales. consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación, remuneración o no, es

decir desde un punto de vista jurídico, esta prestación podrá desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de servicios.

En consecuencia, los entrevistados mencionan que, los perjuicios que ocasiona la discriminación directa, se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio. además, que el Estado debe fortalecer a los órganos de fiscalización laboral. cómo implementar una nueva ley reconociendo los derechos y beneficios laborales de este tipo de modalidad, por su parte los magistrados indican que, la discriminación es todo tipo de distinción que tiene como fin perjudicar a una persona, causándole daños morales. De la misma forma, los investigadores señalan que, intentar la comprensión del contrato laboral, sin entender su naturaleza, corresponde a una tutela que se brinda al trabajo, por la muestra de la actividad humana, implicando el desconocimiento de dimensiones constitucionales, generando al mismo tiempo un impacto negativo y fuerte a la sociedad, que, el derecho laboral es considerado como un derecho humano, por lo tanto se encuentra amparado por las normas de carácter nacional y supranacional. Asimismo, el principio de primacía de la realidad como principio carece de una adecuada formulación, por falta de normas en la ley laboral que fundamente en que consiste. Por último, la doctrina indica que la discriminación directa, es aquel trato jurídico diferenciado y nocivo para una persona en razón de alguno de los factores de diferenciación prohibidos y que, la prestación de servicios laborales, consiste en realizar actividades a favor de otra persona, con la existencia de subordinación.

Finalmente, de los resultados de la guía de entrevista en relación al **objetivo específico 2**. La mayoría de entrevistados mencionaron que, conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no existe una remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, por su parte referente a la interrogante 8 el entrevistado señaló que, la necesidad de recursos humanos, debe distinguirse correctamente por el empleador, y generarse en la oficina de recursos humanos o personal, y no, en las áreas de logística. Mientras una minoría indican que, el objeto de un contrato de locación de servicios, debe

ceñirse a obligaciones fuera del ámbito de las funciones de los trabajadores. Asimismo, la mayoría de entrevistados mencionaron que, la desnaturalización de contrato perjudica absolutamente, en sus ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben sus beneficios laborales como el trabajador contrato bajo otra modalidad. Además, que la desnaturalización del contrato de locación de servicios es un fenómeno que no afecta al trabajador, ni a sus remuneraciones, solo afecta al locador, al no percibir las remuneraciones y/ o condiciones de trabajo que le corresponden.

De la misma manera, de los resultados de la guía de análisis documental se tiene SENTENCIA CASACIÓN LABORAL N° 11896-2013 LA LIBERTA, señala que, estando a los argumentos expuestos precedentemente, se colige que las infracciones denunciadas en el recurso de casación, carecen de asidero legal toda vez que conforma el ordenamiento laboral, durante los periodos de suscripción de contratos de locación de servicios. se ha acreditado la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, por lo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios deviene en ineficaces, razón por la cual corresponde declarar infundado dice recurso.

En relación a los trabajos previos se tiene a Hurtado (2014) concluye que, el instituto entre los años 2009 y 2010, encubrieron la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplían con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo. Asimismo, Morales (2019) concluye que, la revolución de México plasmó en la Constitución 1917, un capítulo de protección de las garantías sociales, para los débiles, en materia laboral. Finalmente, Chiriboga, Jiménez & Toscanini (2018) concluyeron que, la diferencia entre los cumplimientos de las garantías mínimas otorgada al trabajador en el sector público y privado, es la falta de cumplimiento a cabalidad de las autoridades de trabajo.

Por último, de las teorías relacionadas al tema de investigación Rey (2010) indica que, la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas, consecuencias desiguales por el impacto diferente y desfavorable que tienen

sobre los miembros de ambos sexos. Asimismo, Ortiz (2008) menciona entorno a la remuneración económica; que es la remuneración del trabajo pendiente, sea manual o intelectual. Englobamos en una misma denominación los sueldos y salarios.

En consecuencia, los entrevistados mencionan que conforme a los términos del contrato de locación de servicios, no se reconoce horas extras, en tal sentido, no existe una remuneración económica por dicho concepto ya que la retribución que se paga en virtud de la locación de servicios es pactada como única contraprestación por la labor desarrollada, la desnaturalización de contrato perjudica absolutamente, en sus ingresos de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues no reciben sus beneficios laborales como el trabajador contrato bajo otra modalidad. Los magistrados señalan que las infracciones denunciadas en el recurso de casación, carecen de asidero legal toda vez que se ha acreditado la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, Los investigadores menciona que, la verdadera esencia de la relación laboral y que los contratos cumplían con los elementos esenciales del código sustantivo de trabajo. Por último, la doctrina señala que la discriminación indirecta viene a ser aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutrales en cuanto al género, pero de aquellos que derivan, debido a las situaciones de hecho desiguales de los hombres y mujeres afectadas.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** La discriminación legal influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios de manera negativa, ya que no se estaría tomando en cuenta la igualdad de los hechos dentro del trabajo y no se estaría cumpliendo con los principios normados, lo cual genera perjuicios a nivel laboral como a nivel personal que está contratado bajo esta modalidad, ya que no recibe ningún beneficio laboral. Situación que acarrea una discriminación legal y de las cuales parte los trabajadores de locación de servicios.

**SEGUNDO:** La discriminación directa incide de manera muy significativamente en la prestación de servicios laborales, ya que no garantiza que el trabajador dentro de una relación laboral cuente con igualdad de oportunidades, es decir no se cumple con todas la garantías mínimas para laboral, esto se circunscriben a un mal ambiente de trabajo, entre el personal laboral y el locador de servicio, que no existe una adecuada comprensión del contrato laboral que suscribe el trabajador con su empleador, conllevando a que no se respete las dimensiones constitucionales, y por ende generando un impacto negativo ante la sociedad.

**TERCERO:** La discriminación indirecta incide en la remuneración económica de trabajadores por locación, muy significativamente ya que la remuneración económica del trabajador se ve afectada porque vienen realizando trabajos distintos de lo estipulado en su contrato, si tener ninguna clase de aumento remunerativo por los trabajos realizados, ya que en este tipo de contratos existe muchos beneficios laborales que no son reconocidos dado su naturaleza, esto ocasiona un perjuicio en sus ingresos económicos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En merito a las conclusiones arribadas llegamos a las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO:** Se recomienda al Estado crear una norma en torno al contrato de locación de servicios, donde se pueda reconocer todos los derechos laborales, asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe reforzar en área de fiscalización para ver si realmente se cumple con cabalidad la naturaleza del contrato.

**SEGUNDO:** SUNAFIL fiscalice al Sector Público, con el fin de hacer cumplir las normas laborales, también, debe llevarse un pleno Casatorio, en el cual se desarrolle con amplitud la desnaturalización de contratos de servicios Especifico en el Sector Público. Asimismo, sería sumamente importante que los órganos jurisdiccionales no dependan del Estado con el fin de garantizar la imparcialidad y la adecuada administración de justicia.

**TERCERO:** La inspección inopinada o de oficio de la Dirección Regional de Trabajo del Callao con el fin de poner al descubierto la desnaturalización del contrato de trabajo, Así mismo modificar el Art, 77, del DS 003-97-TR, señalando que los contratos de trabajo sujetos a modalidad automáticamente se consideran como duración indeterminada si no reúne con los requisitos y la constatación del inspector de trabajo.