



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA REPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO – 2022”.

Línea de investigación: Estado constitucional – Derechos humanos y derechos fundamentales.

Presentado por:

Bach. Jhimy Alcides Ramos Enriquez

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4506-5587>

Bach. Kelly Guadalupe Rios Rado

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7723-9120>

Para optar al título profesional de Abogado

Asesor:

Dr. Ericson Delgado Otazu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9159-6860>

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del Autor 1	
Nombre y Apellidos	Jhimy Alcides Ramos Enriquez
Número de documento de Identidad	77528950
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0007-4506-5587
Datos del Autor 2	
Nombre y Apellidos	Kelly Guadalupe Rios Rado
Número de documento de Identidad	72891297
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0008-7723-9120
Datos del Asesor	
Nombre y Apellidos	Ericson Delgado Otazu
Número de documento de Identidad	41523532
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-9159-6860
Datos del Jurado	
Presidente del Jurado (jurado1)	
Nombre y Apellidos	Dr. Ivan Herik Hermoza Rosell
Número de documento de Identidad	23926723
Jurado 2	
Nombre y Apellidos	Dr. Ostwald Nestor Avendaño Uchuya
Número de documento de Identidad	40912446
Jurado 3	
Nombre y Apellidos	Mg. Cerafina Antonieta Zuñiga Leva
Número de documento de Identidad	40275740
Jurado 4	
Nombre y Apellidos	Mg. Lizbeth Nohemi Yopez Provincia
Número de documento de Identidad	23952996
Datos de la Investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado constitucional – Derechos humanos y derechos fundamentales.



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado
Secretaría Académica

“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA REPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO - 2022”

por KELLY GUADALUPE RIOS RADO

Fecha de entrega: 15-feb-2024 10:25a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2295518442

Nombre del archivo: EVANTAMIENTO_DE_OBSERVACIONES_EN_LA_SUSTENTACION_23_11_2023.docx
(850.23K)

Total de palabras: 30684

Total de caracteres: 177251



⁶
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y
LA REPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO - 2022”

Presentado por:

Bachilleres:

- Jhimy Alcides Ramos Enriquez
- Kelly Guadalupe Rios Rado

Para Optar al Título Profesional del Abogado

Asesor: ERIKSON DELGADO OTAZU

CUSCO – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado
Secretaría Académica



DE SERVICIOS Y LA REPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO - 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

1 repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado
Secretaria Académica

3%

2 jurisprudenciacivil.com

Fuente de Internet

2%

3 repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4 www.perucontable.com

Fuente de Internet

2%

5 repositorio.upp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6 repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7 scc.pj.gob.pe

Fuente de Internet

1%

8 idoc.pub

Fuente de Internet

1%

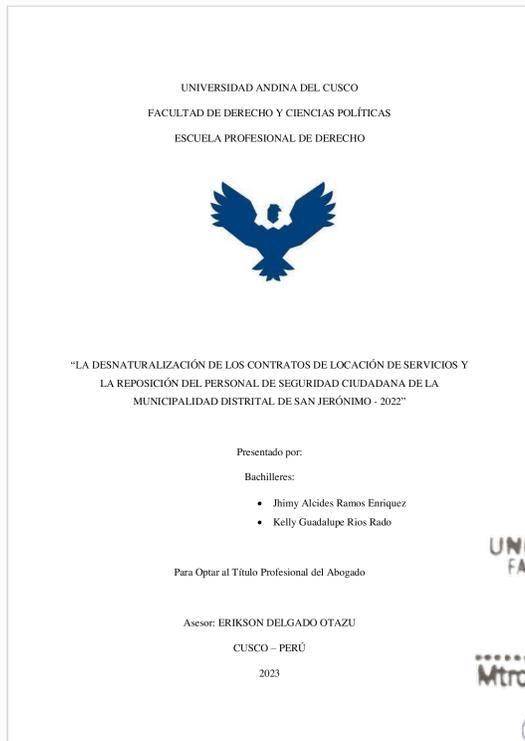


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: KELLY GUADALUPE RIOS RADO
Título del ejercicio: Tesis Kelly Rios Rado
Título de la entrega: "LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓ...
Nombre del archivo: EVANTAMIENTO_DE_OBSERVACIONES_EN_LA_SUSTENTACIO...
Tamaño del archivo: 850.23K
Total páginas: 195
Total de palabras: 30,684
Total de caracteres: 177,251
Fecha de entrega: 15-feb.-2024 10:25a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2295518442





AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta esta etapa, bendecido con la fe y fortaleza para culminar esta investigación.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

También agradecer a toda la plana de docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Andina del Cusco por haberme formado en estos años.

JHIMY ALCIDES RAMOS ENRIQUEZ

Agradezco a Dios por acompañarme en este camino, llenarlo de aprendizajes, y bendecir mis logros.

A Yenny Carmelino, por aconsejarme, apoyarme, compartirme sus experiencias, y, sobre todo por creer y confiar en mí.

Asimismo, a mis docentes universitarios, mi doctor de prácticas y los profesionales que incentivaron el desarrollo de la presente tesis, y aportaron con mi desarrollo profesional, por compartir sus conocimientos y vivencias a lo largo de estos años.

KELLY GUADALUPE RIOS RADO



DEDICATORIA

A mi madre, que desde el cielo me ilumina en todos mis proyectos.

A mi querido Padre, que ha sabido formarme con buenos hábitos, valores y no rendirme ante cualquier dificultad pese a las circunstancias que podríamos pasar.

También a mis hermanos Frank e Irving, quienes son Mi motivación para guiarles y darles un buen ejemplo como hermano mayor.

JHIMY ALCIDES RAMOS ENRIQUEZ

El presente Trabajo de investigación va dedicado A:

Mi mami Cloti, por su apoyo y amor incondicional, ella me enseñó a hacer tenaz, perseverante y fuerte, por ser la estrella que guía mi camino. Su abrazo desde el cielo llegará.

Mis padres César y Epifania por su amor y soporte absoluto, por su apoyo, comprensión, consejos y por inculcarme los valores necesarios para ejercer esta carrera profesional.

Mi hermano César, por acompañarme en mis desafíos y aplaudir mis logros, por confiar en mí y ser mi motivación.

Mi corazón, Yoshi y Ramón. Este logro es nuestro.

KELLY GUADALUPE RIOS RADO



ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.1.1. PROBLEMA GENERAL.....	4
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS SECUNDARIOS.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN	4
1.3.1. CONVENIENCIA DEL ESTUDIO.....	4
1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL.....	5
1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS.....	5
1.3.4. VALOR TEÓRICO.....	6
1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA.....	6
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	7
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	7
1.5.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	7



1.5.2.	DELIMITACIÓN ESPACIAL	8
1.5.3.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y DISCIPLINA JURÍDICA	8
1.6.	VIABILIDAD O FACTIBILIDAD.	8
2.	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1.	ANTECEDENTES DE ESTUDIO.	10
2.1.1.	ANTECEDENTE LOCAL	10
2.1.2.	ANTECEDENTE NACIONAL.....	12
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1.	EL CONTRATO DE TRABAJO.	13
2.2.2.	DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.....	14
2.2.2.1.	CONCEPTO.....	14
2.2.2.2.	DOCTRINA.....	14
2.2.2.3.	LA LEY.....	15
2.2.2.4.	JURISPRUDENCIA.	16
2.2.3.	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.....	22
2.2.3.1.	GENERALIDADES (CONTRATO CIVIL).....	22
2.2.3.2.	CONCEPTO.....	22
2.2.3.3.	JURISPRUDENCIA.	23
2.2.4.	TRABAJADORES MUNICIPALES SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES N°27972.	24
2.2.4.1.	LA LEY.....	24
2.2.5.	AMPLIACION DE LAS FIGURAS QUE OTORGAN CONTENIDO JURIDICO A LA TESIS.....	27
2.2.5.1.	CONTRATO LABORAL.....	27
2.2.5.1.1.	DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.....	27
2.2.5.1.2.	DERECHO COMPARADO.....	28
2.2.5.1.3.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS.....	28
2.2.5.1.4.	IMPORTANCIA DEL CONTRATO LABORAL.....	28
2.2.5.1.5.	ELEMENTOS CLAVE DEL CONTRATO LABORAL.....	29



2.2.5.1.6.	DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	30
2.2.5.2.	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.....	30
2.2.5.2.1.	DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.....	30
2.2.5.2.2.	DERECHO COMPARADO.....	31
2.2.5.2.3.	DISTINCIÓN CON EL CONTRATO LABORAL.....	32
2.2.5.2.4.	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS...32	
2.2.6.	ANÁLISIS DE LA DESNATURALIZACIÓN.....	34
2.2.6.1.	DEFINICIÓN Y CONTEXTO.....	34
2.2.6.2.	CAUSAS DE LA DESNATURALIZACIÓN.....	34
2.2.6.2.1.	EVASIÓN DE CARGAS SOCIALES.....	34
2.2.6.2.2.	FLEXIBILIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	34
2.2.6.2.3.	CONSECUENCIAS LEGALES.....	35
2.3.	HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	36
2.3.1.	HIPÓTESIS PRINCIPAL:.....	36
2.3.2.	HIPÓTESIS SECUNDARIAS:.....	36
2.4.	CATEGORÍAS DE ESTUDIO.....	37
2.5.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	38
2.5.1.	TRABAJO.....	38
2.5.2.	CONTRATO DE TRABAJO.....	39
2.5.3.	LOCADOR.....	39
2.5.4.	COMITENTE.....	40
2.5.5.	PERMANENCIA LABORAL.....	40
2.5.6.	REPOSICIÓN.....	41
2.5.7.	SEGURIDAD CIUDADANA.....	41
3.	CAPÍTULO III: MÉTODO.....	42
3.1.	DISEÑO METODOLÓGICO APLICADO AL ESTUDIO.....	42



3.1.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO.....	42
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACION EXPLICATIVO / DESCRIPTIVO.....	42
3.1.3.	INVESTIGACION JURIDICA APLICADA (TIPO).....	42
3.1.4.	DISEÑO NO EXPERIMENTAL.....	42
3.2.	DISEÑO CONTEXTUAL.....	42
3.2.1.	ESCENARIO ESPACIO TEMPORAL.....	42
3.2.2.	UNIDAD (ES) DE ESTUDIO.....	42
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
4.	CAPITULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO.....	44
4.1.	CONTRATO DE TRABAJO.....	44
4.1.1.	DEFINICIÓN.....	44
4.2.	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	46
4.3.	RELACIÓN LABORAL.....	46
4.4.	PARTES DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.....	48
4.4.1.	TRABAJADOR.....	48
4.4.2.	EMPLEADOR.....	49
4.5.	ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	50
4.5.1.	PRESTACIÓN PERSONAL.....	50
4.5.2.	SUBORDINACIÓN.....	51
4.5.3.	REMUNERACIÓN.....	52
4.6.	PRINCIPIOS EN LA RELACIÓN LABORAL.....	53
4.6.1.	PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	53
4.6.2.	PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.....	54



4.6.3.	PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	55
4.6.4.	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.....	56
4.7.	LOCACIÓN DE SERVICIOS.	57
4.8.	DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.	59
4.9.	TRABAJADORES MUNICIPALES.....	64
4.10.	EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE 1993. ...	64
4.10.1.1.	TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER.	65
4.10.1.2.	MODELO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	65
4.10.1.3.	IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y JURISPRUDENCIALES.....	65
4.10.1.4.	CONCLUSIÓN.....	66
4.11.	EL DESPIDO EN EL ORDANAMIENTO JURIDICO PERUANO, DESDE UN ENFOQUE CONSTITUCIONAL.....	66
4.11.1.	EL DESPIDO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	68
4.11.1.1.	DESPIDO ARBITRARIO: VARIANTES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	69
4.11.1.1.1.	DESPIDOS INCAUSADOS.....	70
4.11.1.1.2.	DESPIDOS FRAUDULENTOS.....	70
4.11.1.1.3.	DESPIDOS NULOS.....	71
4.11.2.	ANALISIS NORMATIVO DEL DESPIDO.....	72
4.11.2.1.	ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHO AL TRABAJO.....	72
4.11.2.2.	CAMBIOS EN LA LEGISLACION LABORAL.....	72
4.11.2.3.	TRANSICIÓN A UN MODELO DE "MÍNIMA PROTECCIÓN"	73
4.11.2.4.	CONSTITUCIÓN DE 1993 Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO.	74
4.11.2.5.	ANALISIS DE LA LEY GENERAL DE PRESUPUESTO N°28411 Y SU RELACION CON LA TESIS. ..	75
4.11.2.5.1.	PRESUPUESTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.	75



4.11.2.5.2. LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN Y POSIBLE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS.....	76
4.11.2.5.3. IMPACTO EN LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHOS DEL PERSONAL DE SEGURIDAD.....	76
4.11.2.5.4. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA CONTRATACIÓN.....	76
4.11.2.5.5. CONCLUSIONES.....	77
5. CAPITULO V: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	78
5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	78
5.1.1. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO GORKI DELGADO SALAS.....	78
5.1.2. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO MANUEL VALERIANO ROJAS ZANABRIA.....	81
5.1.3. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JOEL MAX BRAYAN SALAS ROCCA.....	83
5.1.4. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JOSE LUIS HINOJOSA ACUÑA.....	86
5.1.5. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO GINO ANDREE QUINTANILLA PALMA.....	88
5.1.6. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO FRANCISCO RAMOS RIOS.....	90
5.2. ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	93
5.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA 4: ¿CONSIDERA USTED, QUE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ¿DEVIENE EN ACTO NULO PARA EVITAR LA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR? (SI) (NO) PORQUE:	117
5.4. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS.....	122
5.5. ANALISIS DE RESULTADO.....	143
5.5.1. INTEGRACION DE RESULTADOS CON EL MARCO NORMATIVO Y TEORICO.....	143
5.5.1.1. CONTEXTO Y OBJETIVOS DE LA TESIS.....	143
5.5.1.2. COMPARACIÓN CON EL MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL.....	143



5.5.1.3. ANÁLISIS CRÍTICO Y CONCLUSIÓN.....	144
5.6. EL APOORTE JURIDICO DE LA TESIS, FUNDAMENTACION DEL CONTENIDO JURIDICO.....	145
5.6.1. ANÁLISIS DETALLADO DE LA NORMATIVA LABORAL Y CIVIL.....	145
5.6.2. EXAMEN DE LA JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES LEGALES.....	145
5.6.3. ENFOQUE EN UN PROBLEMA LABORAL CONCRETO Y ACTUAL.....	145
5.6.4. CONTRIBUCIÓN AL ENTENDIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATOS DE SERVICIOS.....	146
5.6.5. PROPUESTAS DE SOLUCIONES Y MEJORAS.....	146
5.6.6. RELEVANCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA GESTIÓN MUNICIPAL.....	146
5.6.7. PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO.....	147
CONCLUSIONES.....	151
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	153
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	155
ANEXOS.....	160



RESUMEN

La investigación que presentamos surge a partir de la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Nuestro objetivo principal ha sido analizar en profundidad las etapas previas y posteriores a la contratación de dicho personal, y cómo se configura esta desnaturalización.

Es fundamental destacar que el contrato civil de locación de servicios se designa para actividades específicas que no involucran las características de un contrato laboral tradicional. No obstante, al otorgarse beneficios similares a estos contratos, se crea una ambigüedad en las relaciones laborales, provocando inestabilidad y oscureciendo el verdadero vínculo entre el trabajador y la entidad.

Para abordar este estudio, hemos adoptado un enfoque cualitativo y un nivel de investigación explicativo/descriptivo. A partir de nuestro análisis, hemos determinado que la Municipalidad Distrital de San Jerónimo recurre a la modalidad de locación de servicios, a pesar de las restricciones legales, con el propósito de eludir las obligaciones sociolaborales. Esta práctica se desemboca en la transformación del contrato en una relación laboral de duración indeterminada. El reconocimiento judicial de esta situación, además, representa una carga presupuestaria anual para la Municipalidad.

PALABRAS CLAVE: Locación de servicios, contrato de trabajo, derechos sociolaborales.



ABSTRACT

The research that we present arises from the problem of the denaturalization of the service rental contracts of the Citizen Security Personnel in the District Municipality of San Jerónimo. Our main objective has been to analyze in depth the stages before and after the hiring of said personnel, and how this denaturalization is configured.

It is essential to highlight that the civil service contract is designated for specific activities that do not involve the characteristics of a traditional employment contract. However, by granting similar benefits to these contracts, ambiguity is created in labor relations, causing instability and obscuring the true link between the worker and the entity.

To approach this study, we have adopted a qualitative approach and an explanatory/descriptive level of research. From our analysis, we have determined that the District Municipality of San Jerónimo resorts to the service leasing modality, despite legal restrictions, with the purpose of avoiding socio-labor obligations. This practice results in the transformation of the contract into an employment relationship of indefinite duration. Judicial recognition of this situation also represents an annual budgetary burden for the Municipality.

KEYWORDS: Location of services, employment contract, socio-labor rights.



1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La presente investigación busca estudiar cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que se aplican al personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo; actualmente este tipo de trabajadores han sido considerados como trabajadores obreros por reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional; en tal sentido, a los trabajadores obreros (personal de seguridad ciudadana) de las municipalidades deberá contratárseles bajo contratos laborales dentro del régimen privado regulado por el D.S. 003-97-TR, establecido así por el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972; asimismo la Ley 31298 PROHÍBE A LAS ENTIDADES PUBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA; sin embargo, pese a la jurisprudencia y normativa señalada, aun se siguen contratando a estos trabajadores obreros bajo contratos de locación de servicios; por lo que la presente investigación busca estudiar cómo se desarrolla el problema en todas su fases y para lograr viabilidad metodológica y así plantear la solución a esta problemática hemos considerado pertinente estudiar el problema como un fenómeno con tres fases inicial-causas; auge-desarrollo y desenlace-consecuencias; es decir, para poder plantear soluciones al problema es necesario estudiarlo, **a partir de la identificación de las causas que originan el problema, la descripción de cómo se desarrolla el problema en su fase de auge e identificar las consecuencias que genera el problema**, de esta forma se cumplirá con lograr plantear alternativas que solucionen el problema, como capacitaciones sobre el régimen laboral de los trabajadores de Seguridad Ciudadana, alternativas que logran evitar la reproducción de los mismos errores y mejorar la Gestión Municipal; de tal manera es lógico y necesario para la



presente investigación plantearnos como problemas: describir cómo se desarrolla el problema, cuáles son sus causas y cuáles son sus consecuencias.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS SECUNDARIOS.

- ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
- ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
- ¿Podrá sustentarse la locación de servicios como acto nulo para evitar reposición por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

1.3. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación se justifica por las razones siguientes:

1.3.1. CONVENIENCIA DEL ESTUDIO.

La presente investigación es conveniente, porque pretende evidenciar el problema que surge a partir del mal uso de los contratos civiles; denominados contratos de locación de servicios de



Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, ello referente a la inadecuada contratación del personal de seguridad bajo la modalidad mencionada; por lo que **la presente investigación pretende identificar las causas y consecuencias** que genera el uso inadecuado de esta modalidad contractual; además, se pretende plantear diversas alternativas de solución al problema previamente descrito.

Por tanto, es conveniente esta investigación para que se pueda identificar las causas y consecuencias que genera la desnaturalización de los contratos civiles y así plantear soluciones para mejorar la inadecuada contratación del personal de seguridad en las instalaciones públicas del Estado.

1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL.

La presente investigación tiene relevancia social, porque busca identificar las causas y consecuencias en el desarrollo de un problema de trascendencia sociolaboral, dado que, a partir de la contratación de dicho personal a través de la modalidad de locación de servicios, se genera la masificación de personal de seguridad inidóneo; asimismo, problemas de carácter presupuestal que deviene en el detrimento del desarrollo institucional de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Los principales beneficiarios del trabajo de investigación serán las instituciones públicas principalmente la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, así como los pobladores de dicha comuna y la sociedad en general, pues se evidenciará el inadecuado uso de los contratos de locación de servicios.

1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS.

La presente investigación tendrá una implicancia práctica, pues buscará solucionar la problemática planteada, a través de diversas propuestas que ayudarán a la disminución del uso



inadecuado de esta modalidad contractual por parte del personal directamente relacionado con el área de recursos humanos, así como de las autoridades que ostentan una situación de poder dentro de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

1.3.4. VALOR TEÓRICO.

La presente investigación tendrá un valor teórico jurídico, que pretende reforzar la teoría y analizar conjuntamente la jurisprudencia, la doctrina, la Constitución, la norma, así como la aplicación posterior de la Ley N° 31298, Ley que prohíbe los contratos de locación de servicios en el sector público.

En la actualidad el uso inadecuado de los contratos de locación de servicios genera la vulneración a los derechos laborales adquiridos por los locadores devenido de la desnaturalización de esta modalidad contractual; lo que a largo plazo genera un detrimento presupuestal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, ya que al existir una sentencia consentida en primera y segunda instancia emitida por el Poder Judicial, donde se ordena a la Municipalidad el pago de los derechos laborales dejados de percibir por el ahora reconocido trabajador, que en consecuencia; genera un importante desembolso económico (pago de costos procesales, indemnización por despido arbitrario de ser el caso, pago de beneficios laborales más los intereses laborales, daño punitivo, etc.) afectando directamente al presupuesto anual de la institución objeto de la presente investigación.

1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA.

La presente investigación aplicó un enfoque de tipo cualitativo, descriptivo, aplicada-propositiva; asimismo, utilizaremos como herramienta la recolección de datos; la búsqueda bibliográfica, revisando jurisprudencia pertinente, la norma, y la literatura en derecho laboral; asimismo, se respaldará a través de la aplicación de entrevistas a expertos en materia del



Derecho Laboral. Dicha metodología servirá como modelo para la realización de investigaciones similares y futuras.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

- Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las causas que generan la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador.

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.

1.5.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La presente investigación se desarrolla durante el año 2022.



1.5.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

1.5.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y DISCIPLINA JURÍDICA.

La presente investigación, se delimita conceptualmente (categorías de estudio), en analizar de manera conjunta tanto la jurisprudencia, la doctrina, la constitución y las normas, relativas a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la reposición del personal de seguridad ciudadana, así como la no aplicación de la Ley N° 31298, Ley que prohíbe los contratos de locación de servicios en el sector público.

La presente investigación se encuentra dentro del área o disciplina jurídica del Derecho Laboral.

1.6. VIABILIDAD O FACTIBILIDAD.

El desarrollo del presente estudio es viable, en vista de que no existe ninguna limitación significativa, como el acceso a la data; existe viabilidad económica y metodológica. Es decir, para la elaboración de la presente investigación los investigadores cuentan con la disponibilidad de recursos financieros para la recopilación y obtención del material bibliográfico a ser analizado, asimismo, en cuanto a la factibilidad de recursos humanos, serán los propios investigadores quienes efectúen el estudio, recurriendo a las normas laborales, análisis de expedientes laborales, doctrina, jurisprudencias entre otros; para un mejor análisis en cuanto al esclarecimiento de las consultas que sean necesarias.

Téngase en cuenta que la presente investigación, se desarrolló en la coyuntura actual de emergencia sanitaria, por lo que es evidente las limitaciones de acceso a la información, así como la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, entre otros; sin embargo, con la voluntad de los investigadores se sorteó las dificultades y llevar a cabo la investigación,



cumpliendo los protocolos y requerimientos de la autoridad competente; por lo tanto la investigación se ha viabilizado, en la dimensión económica, presupuestal, logística y respetando los procedimientos exigidos por el Reglamento de Tesis de nuestra Universidad Andina del Cusco.



2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

Respecto de los antecedentes de estudio, se ha conseguido antecedentes locales y nacionales, los mismos que se detallan a continuación y que se expresan a través del siguiente esquema:

2.1.1. ANTECEDENTE LOCAL.

Título : “Efectos de la Aplicación de la Medida Cautelar de Reposición Provisional en lo Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017-2018”

Autores : Cuba Aymachoque, Carmín Yessica

Para optar : Título de Abogado

Universidad : Universidad Andina del Cusco

Año : 2019

Ciudad : Cusco-Perú

PRINCIPALES CONCLUSIONES. – La tesis mencionada ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. “Los efectos de aplicación de la Medida Cautelar de Reposición Provisional en lo Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017-2018 vienen a ser principalmente el perjuicio económico al Estado, ya que en muchas ocasiones la plaza laboral se encuentra cubierta por otro trabajador, entonces al reponer al trabajador demandante genera perjuicio económico, seguidamente la falta de sanciones disciplinarias a los trabajadores responsables genera que se siga cometiendo errores en la verificación de los contratos, su cumplimiento, el plazo y el tipo de contrato; finalmente la imposibilidad material y física que genera el reinsertar



al centro laboral a los trabajadores repuestos, por lo que en muchos casos ha generado inclusive denuncia penal por desobediencia a la autoridad contra el Alcalde y los que resulten responsables.

2. La trascendencia de los procesos de reposición laboral provisional provenientes de las diferentes modalidades de contrato laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi proviene de la efectividad por la que los trabajadores son repuestos provisionalmente mediante medida cautelar y surgen consecuencias para la Municipalidad, se ha demostrado que la estabilidad laboral que requieren alcanzar varios trabajadores, genera que obtén por la reposición, sin embargo esto perjudica a la Municipalidad y al Estado, asimismo de los resultados se ha demostrado que una causal es la falta de capacitación en cuanto al Derecho laboral y su aplicación.

3. Se han evaluado los factores y las implicancias determinantes para la reposición en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi son la desnaturalización de los contratos laborales, así de acuerdo a los resultados casi la totalidad de los funcionarios y servidores encuestados opinó que un factor principal es la desnaturalización de los contratos laborales. De igual manera de acuerdo con los resultados casi la totalidad de los funcionarios y servidores encuestados indicó que los despidos arbitrarios e incausados también son factores determinantes que generan un proceso de reposición laboral.

4. Se determinó que entre el año 2018 al 2019 se tramitaron 3 casos de despidos incausados a favor de los trabajadores demandantes contra la Municipalidad de Quispicanchi, generados mediante los expedientes: Exp. N°: 00006 – 2019 – 63 – 1014 – JM – LA – 01, el Exp. N° 0056 – 2018 – 0 – 1014 – JM – LA – OI y Exp. N° 00005-2019-44-JM-LA-0.” (Cuba Aymachoque, 2019).



2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL.

Título : “La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019”

Autor : Pérez Vílchez, José Daniel

Para optar : Título de Abogado

Universidad : Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

Año : 2020

Ciudad : Chachapoyas-Perú.

PRINCIPALES CONCLUSIONES. – La tesis mencionada ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Del análisis y resultados obtenidos de la muestra que consistió en treinta (30) contratos suscritos entre los obreros y la entidad municipal Provincial de Bagua en el año 2018-2019, se ha determinado que la causa de desnaturalización contractual de los obreros municipales, es la vulneración a la Ley N° 27972, LOM.
2. Del análisis de la muestra de investigación, se ha evidenciado que existe un fraude en la contratación de personal obrero por parte de la Municipalidad Provincial de Bagua, 2018-2019; puesto que dicha entidad ha venido contratando a su personal obrero bajo modalidades contractuales distintas a lo dispuesto en la LOM, vulnerando los derechos constitucionales de sus trabajadores, con la única finalidad de evadir los derechos laborales.



3. Del análisis y resultados obtenidos de la muestra de la investigación, que consistió en (30) contratos suscritos entre los obreros y la entidad municipal Provincial de Bagua en 2018-2019, se ha demostrado la vulneración a la Ley N° 27972, LOM; referente a que los trabajadores considerados obreros de las comunas locales, pertenecen laboralmente al régimen privado en todo cuanto les corresponda, sin embargo, la entidad ha contratado personal obrero bajo otros regímenes laborales.

4. Del análisis y resultados obtenidos de la muestra de la investigación, consistente en los treinta (30) contratos suscritos entre los obreros y la entidad municipal Provincial de Bagua 2018-2019, se ha logrado precisar que dentro de los principales aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos; tenemos, la naturaleza de la labor realizada, el carácter permanente de puesto de trabajo, la subordinación, el horario propio de los trabajadores permanentes; sujetos, inclusive al poder disciplinario por parte del empleador.

5. Del análisis y resultados obtenidos de la muestra de la investigación, consistente en los treinta (30) contratos suscritos entre los trabajadores obreros y la entidad municipal Provincial de Bagua 2018-2019, se ha determinado que el desconocimiento de las normas sobre la materia laboral y la política anti laboral por parte de las autoridades ediles, ha influido para que la entidad contrate a los obreros municipales bajo un régimen inadecuado, motivo por el cual dichos contratos son desnaturalizados.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. EL CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con el sector doctrinario: “El contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada



y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (...). Por ende, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades. No obstante, a diferencia de los contratos civiles, el contrato de trabajo está sujeto principalmente a normas imperativas para compensar la disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, por lo que las restricciones son mayores que las del Derecho Civil.” (Puntriano Rosas, 2019, p. 37)

2.2.2. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.

2.2.2.1. CONCEPTO.

En palabras del maestro Puntriano; “La desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad implica su mutación a uno de tiempo indefinido, lo que significa que el trabajador tendrá derecho a que se reconozca su estabilidad y/o permanencia laboral, de acuerdo al principio de continuidad laboral.” (Puntriano Rosas, 2019, p. 176).

2.2.2.2. DOCTRINA.

a. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD. - En nuestro país, este principio laboral no ha sido considerado en la Constitución Política del Perú ni definido en ninguna norma legal ni reglamento, aunque sí está reconocido por nuestra doctrina laboral que lo hace aplicable a muchos casos concretos.

En palabras de Alonso García respecto al ámbito de aplicación del principio de continuidad, señala que; “pese a desaparecer el motivo que inicialmente diera lugar al nacimiento de la



relación, se determina que, de no existir formulación expresa en contrario, tal relación (laboral) prolonga su vida indefinidamente”¹

b. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD. -

En la misma línea los doctrinarios García Manrique y De Lama señalan que, “Al operar la continuidad del vínculo laboral a pesar de que, en las formalidades, se habría cumplido con la condición que extinguiría el contrato de trabajo a plazo fijo, la principal consecuencia se referirá al tiempo de servicios del trabajador. Y ello se reflejará en caso del cálculo de la indemnización si el trabajador es despedido de manera arbitraria, porque esta se calculará por años de servicio cumplidos y teniendo como fecha de ingreso aquella cuando el trabajador se incorporó realmente a la empresa, y no la fecha en que el contrato se convirtió a uno de naturaleza indefinida.” (García Manrique & De Lama Laura, 2016, p. 35 - 38)

2.2.2.3. LA LEY.

Según el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, tipifica que las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo bajo modalidad, se encuentran señalados en el Capítulo VII DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS, Artículo 77, el cual precisa que:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

¹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 7ª edición, Ariel, 1981, p. 58.



- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

2.2.2.4. JURISPRUDENCIA.

a. El Tribunal Constitucional señala que: “La ruptura del vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la descrita [consideración que sin inconveniente alguno puede ser extendida a los demás supuestos de desnaturalización], tiene, por consiguiente, el carácter de un despido absolutamente arbitrario, frente al cual y como lo ha venido definiendo el Tribunal Constitucional (tanto con su conformación actual, como con la pasada), procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos. Para llegar a dicha conclusión ya se ha sostenido, y ahora se vuelve a reiterar, que la protección adecuada a la que se refiere el artículo 27 de la Constitución, no puede ser interpretada como una facultad de disposición absolutamente discrecional del legislador, que habilite como alternativa exclusiva y excluyente la representada por la indemnización. Si en los procesos ordinarios es posible concebir fórmulas de protección distintas a las estrictamente resarcitorias [la indemnización por despido arbitrario regulada por el legislador], con mayor razón pueden predicarse para los procesos constitucionales, donde el



propósito no es otro que la restauración de las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, tal y como lo establece la STC Exp. N° 1397-2001-AA/TC.

b. De la misma manera la Casación Laboral N° 15383-2015-Lambayeque precisa sobre el incumplimiento de requisitos legales que origina la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad lo siguiente: “Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y a un plazo indeterminado; sin embargo, debe tenerse en cuenta que cada una de estas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, como son aquellos fijados en los artículos 57 y 72 de la norma citada. Ahora bien, el incumplimiento de estos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación conforme a los supuestos previstos en el artículo 77 de la norma antes citada.”² Sentencia: Cas. Lab. N° 15383-2015-Lambayeque

c. Por último, la Casación N° 2182-2005-Puno en su fundamento Cuarto señala; “Que el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual [la] duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen; y, por tanto, existe una manifiesta preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto está referido al desarrollo

² Sentencia: Cas. Lab. N° 15383-2015-Lambayeque Concordancia: Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 77 Desnaturalización de los Contratos.



de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. (...) como resultado de este carácter excepcional, la ley establece para la configuración de contratos sujetos a modalidad el cumplimiento de formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado”. Casación N° 2182-2005-Puno (García Manrique & De Lama Laura, 2016, p. 59)

d. Sentencia del 1° JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO, en el expediente N° 03374-2017-0-1001-JR-LA-01, emitiéndose la sentencia de primera instancia: FALLO: Declarando INFUNDADA la cuestión probatoria de tacha de documentos y oposición a la exhibición de documentos propuesta por el Procurador de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo; FUNDADA la demanda de fs. 210 a 225 y 230, presentada por HERNÁN CUTIRI VELASQUE contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO con la siguiente pretensión: Reposición a su centro de trabajo por haber sufrido despido incausado y arbitrario, por contar el recurrente con un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización; Consecuentemente ORDENO a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, REPONGA al actor en su centro de trabajo como trabajador obrero sujeto a un contrato indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N° 728 en el cargo desempeñado antes de su despido esto es como obrero Técnico de Seguridad Ciudadana de la División de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.”

Conforme las sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso de reposición N°3374-2017-0-1001-JR-LA-01, se tiene que se ha declarado fundada la demanda por haberse identificado el despido arbitrario (incausado), ello se advierte de los considerandos y del fallo mismo de las sentencias:



Por ejemplo, la sentencia de primera instancia señala categóricamente lo siguiente:

3.2.2. Entonces, despedir a un trabajador que en el terreno de los hechos tiene la condición de trabajador sujeto a un contrato indeterminado, bajo el argumento que ha concluido el contrato CAS cuando ya tenía, como se detalló en el considerando anterior la condición de obrero indeterminado, configura un despido incausado.

Así como la sentencia de segunda instancia señala categóricamente lo siguiente:

“19. En ese sentido, queda claramente dilucidada la imposibilidad de contratar al demandante bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), por lo que debe asumirse que en realidad, el contrato que vinculaba al demandante con la Municipalidad demandada era el contrato de trabajo sujeto al régimen de la actividad privada, y además para labores de naturaleza permanente, no existiendo en autos medio de prueba idóneo que pueda sustentar que la labor que realizó el actor debía tener un tiempo de duración determinado, por lo que su contrato era indeterminado.

20. En ese escenario, los contratos CAS suscritos entre el actor y la municipalidad demandada devienen en inválidos, no pudiendo alegarse la culminación de su vigencia para extinguir el contrato de trabajo a plazo indeterminado existente en el plano de los hechos entre el actor y la demandada, lo que evidentemente constituye un despido incausado en el sentido de que se ha extinguido el contrato de trabajo sin mediar causa alguna atribuible al hoy demandante.”

- La sentencia del Tribunal Constitucional N° EXP. N° 03334-2010-PA/TC, cuyo fundamento 2 establece lo siguiente: ...En la boleta de pago de fojas 9 consta que el actor ingresó en el Municipio Provincial de Piura el 15 de mayo de 2009, es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al



régimen laboral de la actividad privada, desempeñando el cargo de Chofer de Seguridad Ciudadana en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Control Municipal. Al respecto en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N.º 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros).

- La sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 02270-2012-PA/TC, cuyo fundamento 3.3.3 establece lo siguiente: ...Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N.º 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros).

- La sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 029082012PA/TC, cuyo considerando 3.3.5. establece lo siguiente; En efecto, el principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, así este Colegiado ha precisado, en la sentencia N.º 01944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” ...

- El criterio del Tribunal Constitucional, manifestado en la sentencia del expediente N.º EXP. N.º 02270-2012-PA/TC, cuyo fundamento 3.3.6. establece lo siguiente: ...Ya este



Colegiado ha señalado en reiterada jurisprudencia (Cfr. por todas, sentencia recaída en el Expediente N.º 01133-2009-PA/TC) que los Gobiernos Locales se caracterizan por ser entidades jerarquizadas y ello supone, necesariamente, la existencia de subordinación, siendo la labor de policía municipal, agente de vigilancia y seguridad ciudadana labores permanentes de dichas entidades; es decir, tales labores tienen la característica de ser permanentes, subordinadas, remuneradas y además, por su propia naturaleza, deben estar sujetas a un horario de trabajo impuesto por la autoridad municipal.

- El Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, de fechas 8 y 9 de mayo del 2014 cuyo segundo tema establece los criterios para una desnaturalización de los contratos CAS, determinándose los casos en los que existe invalidez de los contratos CAS; para nuestro caso en concreto invocamos los puntos 2.1.2. y el 2.1.3; 2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de plazo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada. 2.2.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminada encubierta.
- El Tribunal Constitucional en la sentencia del EXP. N° 1944-2002-AA/TC, ha establecido como presunción legal absoluta lo siguiente: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.



2.2.3. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

2.2.3.1. GENERALIDADES (CONTRATO CIVIL).

El Código Civil de 1984 en su Título IX, denominado “Prestación de Servicios”, se establece una serie de figuras jurídicas por medio de las cuales la persona que realiza la prestación de servicios (el prestador) se obliga a proporcionar esta o entregar sus resultados a favor de un tercero (el comitente). De acuerdo con el artículo 1756 del Código Civil, las modalidades de prestación de servicios son de cinco tipos:

- La locación de servicios.
- El contrato de obra.
- El mandato.
- El depósito.
- El secuestro.

Es así que el maestro Puntriano señala que; “Dentro de estas cinco modalidades, hay que destacar el contrato de locación de servicios y el contrato de obra, que son las instituciones que más se aproximan a los contratos de trabajo”. (Puntriano Rosas, 2019, p. 34).

2.2.3.2. CONCEPTO.

La locación de servicios es un contrato regulado en los artículos 1764 y 1770 del Código Civil.

Se define como:

“El contrato por el cual una persona, llamada “locador”, se obliga frente a otra (llamada “comitente”), a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio



de una retribución y sin estar subordinado a él”. (GONZALES RAMÍREZ & DE LAMA LAURA, 2010)

2.2.3.3. JURISPRUDENCIA.

a. El Tribunal Constitucional ha considerado que: “(...) el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que, si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad”³. Sentencia: Exp. N° 03146-2012-PA/TC Concordancia: Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 4 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

³ Sentencia que resuelve el Exp. N° 01846-2005-PA/TC



b. Concordante a lo mencionado líneas arriba la Sentencia Nro. 03146-2012-PA/TC señala que la “Importancia de los rasgos de laboralidad para determinar la existencia de una relación de trabajo (...) para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”⁴ Sentencia: Exp. N° 03146-2012-PA/TC Concordancia: Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 4 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

2.2.4. TRABAJADORES MUNICIPALES SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES N°27972.

2.2.4.1. LA LEY.

De acuerdo al Subcapítulo V El trabajador municipal se rige bajo el Artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que señala:

⁴ Sentencia: Exp. N° 03146-2012-PA/TC. Concordancia: Decreto Supremo N° 003-97-TR, art. 4 Elementos Esenciales del Trabajo.



“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Por consiguiente, el Servidor Público: “Son aquellas personas (obrerros y empleados) que independientemente del régimen laboral en que se encuentren, mantienen vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con los gobiernos locales, y en virtud a ello ejercen funciones de naturaleza permanente o temporal en las municipalidades (nombrados y/o contratados).” (LAPIZ MIXAN & VALDERRAMA MOZOMBITE, 2021).

Así pues, los Regímenes de Contratación Municipal son:

1. Régimen Laboral Público. - Es por naturaleza el régimen laboral de las municipalidades, puesto que así está reconocido en el artículo 37° de la LOM de modo que, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N° 276, contiene diversas modalidades de vinculación con el personal. Dentro del régimen laboral público general podemos encontrar las siguientes categorías de empleados públicos:
2. Funcionarios: Son aquellos empleados públicos que pueden provenir de elección popular (autoridades) o también se aplica como definición a aquellos designados por las autoridades para ocupar cargos directivos o de confianza.
 - a. Servidores contratados: A diferencia de los servidores nombrados, los servidores contratados no se encuentran incluidos en la carrera administrativa. La contratación de servidores se realiza para contar con personal que se requiere para labores esenciales o para actividades no esenciales o permanentes de la institución.



b. Servidores nombrados: Son denominados empleados públicos pertenecientes a la carrera administrativa, la misma que tiene por objeto la incorporación permanente de personal al servicio público. El personal que se incorpora a la carrera administrativa lo hace para efectos de adquirir los derechos y prerrogativas propias de este régimen, que incluye la posibilidad de progresión en la carrera, la estabilidad laboral, a ser capacitado, etc.

3. Régimen Laboral Privado de los Obreros Municipales. - Los obreros municipales se encuentran dentro del régimen laboral privado del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-PCM, lo que representa el régimen laboral general para los obreros municipales. (...) Aquí tenemos a trabajadores que se desempeñan en funciones de limpieza pública, seguridad, serenazgo, cuidado de áreas verdes.

“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral y a la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

De otro lado, la misma norma establece en su último párrafo que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Dicho régimen laboral de la actividad privada se encuentra regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, en cuyo Título II –Del Contrato de Trabajo- se regula, entre otros temas, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, los derechos de los trabajadores y el cese colectivo, entre los artículos 37° a 95° de la mencionada norma legal.” (LAPIZ MIXAN & VALDERRAMA MOZOMBITE, 2021. p. 40-41)



2.2.5. AMPLIACION DE LAS FIGURAS QUE OTORGAN CONTENIDO JURIDICO A LA TESIS.

En el contexto de la desnaturalización de contratos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, es crucial entender la diferencia entre un contrato laboral y un contrato de locación de servicios. Esta distinción no es meramente académica, sino que tiene implicancias legales profundas, afectando directamente los derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado.

2.2.5.1. CONTRATO LABORAL.

Un contrato laboral en el derecho peruano se caracteriza por la existencia de una relación de subordinación y dependencia. Este tipo de contrato implica que el empleado se compromete a realizar ciertas tareas bajo la dirección y supervisión del empleador, quien a cambio proporciona una remuneración.

2.2.5.1.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.

Definición Según Autores: Autores como Plá Rodríguez definen el contrato laboral como aquel acuerdo donde una persona se obliga a prestar servicios bajo la dirección y dependencia de otra, que a cambio le da una remuneración. Esta definición pone énfasis en la subordinación y la remuneración como elementos clave.

Subordinación y Dependencia: Esta es la característica distintiva del contrato laboral. La subordinación implica que el empleado sigue instrucciones del empleador en cuanto a cómo, cuándo y dónde realizar el trabajo. Ejemplo: Un trabajador en una fábrica que debe cumplir un horario establecido y seguir las instrucciones de producción es un claro ejemplo de esta relación de subordinación.



2.2.5.1.2. DERECHO COMPARADO.

España: En España, el Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato laboral se caracteriza por la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia. La ajenidad significa que los frutos del trabajo pertenecen al empleador.

Argentina: La Ley de Contrato de Trabajo en Argentina enfatiza en la continuidad y la subordinación técnica, económica y jurídica como elementos centrales del contrato laboral.

Ejemplo de Derecho Comparado: En Argentina, un conductor de autobús contratado por una empresa de transporte está sujeto a las rutas y horarios determinados por su empleador, lo que refleja la subordinación y dependencia típicas de un contrato laboral.

2.2.5.1.3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS.

Derechos del Trabajador: Incluyen el derecho a una remuneración justa, a condiciones de trabajo seguras, a la estabilidad laboral y a beneficios sociales como vacaciones pagadas y seguro de salud.

- Obligaciones del Empleador: Proveer un entorno de trabajo seguro, pagar la remuneración acordada, y respetar las normativas laborales vigentes.

2.2.5.1.4. IMPORTANCIA DEL CONTRATO LABORAL.

Protección del Trabajador: La legislación laboral busca equilibrar la relación entre empleador y empleado, protegiendo al trabajador de abusos y asegurando condiciones justas de trabajo.

Ejemplo Práctico: Un profesor en una universidad que tiene un horario de clases establecido, debe seguir el currículo y las políticas educativas de la institución, reflejando la relación de subordinación inherente al contrato laboral.



2.2.5.1.5. ELEMENTOS CLAVE DEL CONTRATO LABORAL.

2.2.5.1.5.1. SUBORDINACIÓN.

Definición Ampliada: La subordinación es el elemento distintivo que define la relación laboral.

Se caracteriza por el grado de control y dirección que el empleador ejerce sobre el trabajador en cuanto a la realización de las tareas, los métodos de trabajo y el horario.

Ejemplo: En un restaurante, un chef sigue las instrucciones del gerente sobre el menú, los métodos de preparación y los tiempos de servicio.

Derecho Comparado - Estados Unidos: En EE.UU., el concepto de subordinación se enfoca también en la capacidad del empleador para contratar, pagar, supervisar y despedir al trabajador.

2.2.5.1.5.2. CONTINUIDAD.

Explicación Detallada: La continuidad se refiere a la naturaleza persistente y regular de la relación laboral, a diferencia de los contratos por proyectos o servicios específicos que son por naturaleza temporales.

Ejemplo: Un empleado de oficina que trabaja de lunes a viernes, de 9 a 5, durante todo el año, ilustra la continuidad en un contrato laboral.

Derecho Comparado - Alemania: En Alemania, la ley laboral enfatiza la protección del trabajador en relaciones laborales continuas, promoviendo la estabilidad laboral y la seguridad social.

2.2.5.1.5.3. REMUNERACIÓN.

Aspectos Adicionales: La remuneración no solo incluye el salario, sino también beneficios adicionales como bonificaciones, seguro de salud y contribuciones a planes de pensiones.



Ejemplo: Un ingeniero en una empresa tecnológica recibe un salario mensual, además de beneficios como seguro de salud y bonos anuales.

Derecho Comparado - Reino Unido: En el Reino Unido, la remuneración también incluye elementos como el pago por horas extras y vacaciones pagadas, que son mandatos legales.

2.2.5.1.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Derechos del Trabajador: Además de los mencionados, incluyen el derecho a un ambiente de trabajo seguro, a no ser discriminado y a participar en sindicatos.

Obligaciones del Empleador: Además de pagar salarios y respetar horarios, incluyen garantizar condiciones de trabajo seguras y no discriminatorias.

Ejemplo: Una enfermera en un hospital tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro, a ser tratada con igualdad y a recibir su salario a tiempo.

Derecho Comparado - Francia: En Francia, los derechos laborales incluyen extensas protecciones en materia de duración del trabajo, descansos y vacaciones, y una estricta regulación sobre despidos.

Al incorporar estas dimensiones en la tesis, no solo se enriquece la sección sobre contratos laborales, sino que también se proporciona un marco más amplio y comparativo, destacando la universalidad y la variabilidad de este concepto en diferentes jurisdicciones. Esto puede ser especialmente útil para entender cómo la desnaturalización de los contratos puede presentarse de manera diferente dependiendo del marco legal específico.

2.2.5.2. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

2.2.5.2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.



Definición según Autores: Según Mario Pasco Cosmópolis, un experto en derecho civil, el contrato de locación de servicios es aquel por el cual una persona se compromete, a cambio de una remuneración, a prestar sus servicios sin estar sujeta a un vínculo de subordinación.

Independencia y Autonomía: A diferencia del contrato laboral, este tipo de contrato se caracteriza por la independencia del prestador de servicios. No hay un horario fijo ni una supervisión directa sobre cómo se realiza el trabajo.

Ejemplos

Servicios Profesionales: Un abogado que presta servicios de consultoría legal a una empresa bajo términos específicos, sin estar sujeto a un horario fijo de la empresa.

Artistas y Técnicos: Un fotógrafo contratado para cubrir un evento específico, trabajando bajo sus propios términos y con su propio equipo.

2.2.5.2.2. DERECHO COMPARADO.

España: En el derecho español, el contrato de arrendamiento de servicios (similar al contrato de locación de servicios) se utiliza para la prestación de servicios donde prima la autonomía del prestador.

Estados Unidos: En EE.UU., los contratos de servicio independiente son comunes, especialmente en la industria tecnológica y creativa. Se centran en la entrega de un servicio o producto final, sin establecer una relación de dependencia laboral.



2.2.5.2.3. DISTINCIÓN CON EL CONTRATO LABORAL.

Subordinación vs. Autonomía: Mientras que el contrato laboral se basa en la subordinación y la dependencia, el contrato de locación de servicios se centra en la autonomía del prestador.

Remuneración y Beneficios: La remuneración en el contrato de locación de servicios suele ser por el servicio completado, y no incluye beneficios laborales como seguro de salud o vacaciones pagadas.

2.2.5.2.4. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

2.2.5.2.4.1. INDEPENDENCIA.

Definición Ampliada: La independencia en el contrato de locación de servicios significa que el prestador tiene control total sobre el método y el proceso de trabajo. No hay una supervisión directa ni instrucciones detalladas por parte del contratante sobre cómo realizar el trabajo.

Ejemplo: Un consultor de TI que trabaja para una empresa en un proyecto específico, pero opera desde su propio espacio de trabajo, utilizando sus propias herramientas y métodos.

2.2.5.2.4.2. TEMPORALIDAD O ESPECIFICIDAD.

Explicación Detallada: Estos contratos se establecen para servicios específicos o por un período de tiempo limitado. No implican una relación laboral continua, sino que se centran en la realización de tareas o proyectos concretos.

Ejemplo: Un diseñador gráfico contratado para desarrollar la identidad visual de una campaña específica, con un contrato que finaliza una vez se completa el proyecto.



2.2.5.2.4.3. AUSENCIA DE BENEFICIOS LABORALES.

Aspectos Adicionales: Los contratos de locación de servicios no incluyen beneficios laborales como seguro de salud, pensiones, vacaciones pagadas o indemnizaciones por despido.

Derecho Comparado: Por ejemplo, en el Reino Unido, los trabajadores autónomos no tienen derecho a los mismos beneficios laborales que los empleados, reflejando una situación similar a la de los contratos de locación de servicios en Perú.

2.2.5.2.4.4. IMPLICACIONES LEGALES.

Detalles Legales: El uso de un contrato de locación de servicios para encubrir una verdadera relación laboral puede ser considerado como fraude laboral. Esto puede llevar a sanciones legales y la obligación de re-categorizar el contrato como un vínculo laboral.

Ejemplo: Una empresa que contrata a un trabajador como "freelance" para realizar tareas regulares y bajo una supervisión constante, similares a las de un empleado, puede enfrentar un proceso legal por desnaturalización del contrato.

Derecho Comparado - EE.UU.: En Estados Unidos, la clasificación incorrecta de empleados como contratistas independientes ha llevado a litigios y sanciones significativas para las empresas, especialmente en la industria tecnológica y de servicios.

Al incluir estos detalles adicionales, el análisis del contrato de locación de servicios se vuelve más rico y completo, ofreciendo una comprensión más profunda de cómo estos elementos se manifiestan en diferentes contextos y jurisdicciones. Esta información es esencial para entender las diferencias fundamentales entre los contratos de locación de servicios y los contratos laborales, y las implicancias legales de su incorrecta aplicación o interpretación.



2.2.6. ANÁLISIS DE LA DESNATURALIZACIÓN.

2.2.6.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTO.

Concepto de Desnaturalización: La desnaturalización se refiere al uso indebido de un contrato de locación de servicios para encubrir una verdadera relación laboral. Esto se realiza para evadir las responsabilidades y obligaciones que surgen de un contrato laboral, como son los derechos y beneficios de los trabajadores.

2.2.6.2. CAUSAS DE LA DESNATURALIZACIÓN.

2.2.6.2.1. EVASIÓN DE CARGAS SOCIALES.

Descripción: Las entidades empleadoras optan por contratos de locación de servicios para evitar costos como contribuciones a la seguridad social, seguros de salud, pensiones, y otros beneficios laborales.

Ejemplo: Una empresa que contrata personal bajo la modalidad de servicios independientes para desempeñar funciones permanentes y cotidianas, evitando así el pago de cargas sociales.

2.2.6.2.2. FLEXIBILIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Explicación: Algunas empresas buscan mayor flexibilidad en la gestión de su fuerza laboral, lo que incluye la facilidad para contratar y despedir personal sin las restricciones de un contrato laboral.

Ejemplo: Una corporación que contrata trabajadores como "consultores" en lugar de empleados para proyectos a largo plazo, facilitando así una terminación más sencilla del vínculo laboral.



2.2.6.2.3. CONSECUENCIAS LEGALES.

2.2.6.2.3.1. RE-CATEGORIZACIÓN DEL CONTRATO.

Implicaciones: Si se determina judicialmente que la relación es de naturaleza laboral, el contrato puede ser re-categorizado como un contrato laboral, obligando al empleador a cumplir con todas las obligaciones legales correspondientes.

Ejemplo Judicial: Casos en los que tribunales han re-categorizado relaciones contractuales después de identificar elementos de subordinación y continuidad propios de un contrato laboral.

2.2.6.2.3.2. SANCIONES Y COMPENSACIONES.

Penalizaciones: Las entidades empleadoras pueden enfrentar sanciones legales, incluyendo multas y el pago retroactivo de beneficios y cargas sociales.

Responsabilidad por Derechos Laborales: Incluye el pago de indemnizaciones por despido, vacaciones no pagadas, y otros beneficios que debieron haberse otorgado bajo un contrato laboral.

2.2.6.2.3.3. IMPACTO EN LA REPUTACIÓN Y RELACIONES LABORALES.

Reputación Corporativa: Las empresas que incurren en prácticas de desnaturalización pueden sufrir daños en su reputación, lo que afecta su relación con los empleados, clientes y la comunidad.

Clima Laboral: Este tipo de prácticas puede generar desconfianza y un ambiente laboral negativo, afectando la moral y la productividad de los trabajadores.

Al analizar la desnaturalización desde estos ángulos, tu tesis no solo identifica un problema jurídico importante, sino que también profundiza en sus causas, manifestaciones y



consecuencias, ofreciendo un marco comprensivo para entender y abordar este fenómeno en el ámbito laboral.

2.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO.

2.3.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL:

La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

2.3.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

- a. Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes:
 - Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
 - Evitar pagar derechos sociolaborales.
 - Desconocimiento de la normativa sociolaboral.

- b. Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes:



- Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales.
 - Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- c. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, no deviene en acto nulo per se para evitar la reposición del trabajador.

2.4. CATEGORÍAS DE ESTUDIO.

Dada la naturaleza o carácter cualitativo de nuestro estudio, las categorías de estudio quedan establecidas de la siguiente forma:

Tabla 1. Categorías de estudio

Categorías de estudio	Subcategorías
Categoría 1° Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.	1. Locación de Servicios 2. Contratación Laboral
Categoría 2° Reposición del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.	1. Seguridad Ciudadana. 2. Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios. 3. Procesos de reposición 4. Perjuicio Presupuestal.

Fuente: Elaboración propia.



2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

2.5.1. TRABAJO.

Teniendo en cuenta la acepción de la RAE trabajo es el “*esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*”. El trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción⁵.

Por otra parte, el trabajo consiste en el “ejercicio de nuestras facultades aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo un trabajo de carácter económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden”. Es importante mencionar sobre la previsión social se refiere al “apoyo económico que se otorga a obreros y empleados, así como a sus familiares, en el caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento”. La previsión social es la actividad del Estado que tiende a desarrollar la difusión, la asesoría y la capacitación del sector laboral, así como a fomentar la formación y funcionamiento de instancias que permitan el adecuado cumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

⁵ Diccionario de la Real Academia Española, Dirección Electrónica: <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (diciembre, 2005)



2.5.2. CONTRATO DE TRABAJO.

Se trata del acuerdo entre dos partes: el trabajador y empleador. Existe relación de tres elementos esenciales: la prestación del servicio, la remuneración y la relación de subordinación. Es contrato de trabajo sirve para brindar seguridad a las partes y tienen derechos a exigirse viceversa, tiene un periodo de prueba. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en adelante SUNAFIL es el órgano encargado de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Para Luis M. de la Cueva sostiene que, “contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”⁶.

2.5.3. LOCADOR.

La definición lo encontramos en el Art. 1764 del Código Civil Peruano, donde establece: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. Por otro lado, la locación de servicios, según nuestro Código Civil es la relación que vincula personalmente al locador con el comitente, bajo el principio de la no subordinación.

⁶ DE LA CUEVA, Luis Mario, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá Colombia, 2002, pág. 291.



2.5.4. COMITENTE.

Se llama así, a la persona que solicita el servicio y paga una remuneración por este. El locador: persona que ofrece sus servicios a favor del comitente.

2.5.5. PERMANENCIA LABORAL.

Significa la estabilidad laboral peruana, es decir que, el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Es decir, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Su regulación legal tanto nacional (La Constitución Política de 1993- , expresa en su artículo 27º, **“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario “**⁷, e internacional (Convenio 158 de la OIT, se refiere sobre la Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador), el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre dicho tema (el Tribunal Constitucional es que se debe respetar el contenido esencial del derecho del trabajo, la misma que significa como tener acceso a un puesto de trabajo y derecho a no ser despedido sin justa causa), la regulación en el proyecto de la ley general del trabajo, y nuestras propuestas a fin de mejorar esta institución en el Perú.

⁷ Toyama Miyagusuku Jorge, Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001. pag. 17.



2.5.6. REPOSICIÓN.

La reposición laboral es el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despedido. Regulado en el Art. 27 de las Constitución Política del Perú en la cual se señala: *“La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

2.5.7. SEGURIDAD CIUDADANA.

Para el Ministerio del Interior, se entiende por este concepto, “acciones desarrolladas por la institución para proteger y fortalecer la seguridad de los ciudadanos, así como para prevenir o eliminar cualquier amenaza de violencia”.

Seguridad Ciudadana viene hacer, la acción integrada que deben desarrollar los Gobiernos Municipales, con la colaboración de la ciudadanía, destinada a asegurar su convivencia pacífica, la erradicación de la violencia en las vías y espacios públicos, del mismo modo contribuir a la prevención de la comisión de daños y faltas, mediante una Política Municipal de Familia. El objetivo principal de la Seguridad Ciudadana, es el de coordinar eficazmente la acción de los Municipios y promover la participación ciudadana para garantizar una situación de paz del vecindario (Vasquez Cabrera, 2008).



3. CAPÍTULO III: MÉTODO.

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO APLICADO AL ESTUDIO.

El diseño aplicado a la presente investigación, queda establecida de la siguiente manera:

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO.

Porque se utilizará la recolección y análisis de datos, así como entrevistas que servirán para obtener información suficiente y fidedigna, sin recurrir a información cuantificada y datos estadísticos.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACION EXPLICATIVO / DESCRIPTIVO.

Porque la presente investigación busca explicar las causas del problema de investigación, y es descriptivo pues registra el fenómeno tal cual ocurre en el espacio delimitado.

3.1.3. INVESTIGACION JURIDICA APLICADA (TIPO).

Pues se busca dar solución al problema planteado a partir de la formulación de estrategias jurídico normativas que den solución al problema.

3.1.4. DISEÑO NO EXPERIMENTAL.

Porque buscamos la identificación y análisis causal de nuestras categorías de estudio si recurrir al empleo de un grupo control y muestra.

3.2. DISEÑO CONTEXTUAL.

3.2.1. ESCENARIO ESPACIO TEMPORAL.

La presente investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, siendo analizados los datos en el presente año 2022.

3.2.2. UNIDAD (ES) DE ESTUDIO.



La unidad de estudio estará constituida por los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o procesos de reposición por desnaturalización de contratos de locación de servicios.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la tarea de recolectar información pertinente, en el desarrollo de la investigación se recurrirá al uso de las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas ¿Cómo recojo la información?	Instrumentos ¿Con qué recojo la información?
Entrevista	Guía de entrevista, preguntas que se hacen con un propósito específico y a un entrevistado específico, para la investigación se entrevistará a abogados expertos en Derecho Laboral y Municipal.
Búsqueda Bibliográfica y revisión de expedientes judiciales.	Material que se revisará durante el transcurso de la presente tesis el cual incluirá: revisión libros, revistas, páginas web, sentencias judiciales sobre desnaturalización de contratos y normativa vigente; utilizándose como instrumento una ficha de recolección de datos.

Fuente: Elaboración propia.



4. CAPITULO IV: DESARROLLO TEMÁTICO

4.1. CONTRATO DE TRABAJO.

4.1.1. DEFINICIÓN.

Un contrato de trabajo es un acuerdo legal entre un empleado y un empleador que establece los términos y condiciones de empleo. Este contrato establece los derechos y responsabilidades tanto del trabajador como del empleador, y es un documento importante para proteger los intereses de ambas partes.

En ese orden de ideas, Puntriano, Valderrama & Gonzales (2019) enfatizan que, no se debe categorizar el contrato como un mero documento, pues realmente es una expresión de un acuerdo de voluntades; por ese motivo, la falta de documento que demuestre la existencia de un contrato de trabajo no perjudica al trabajador, quien de ninguna manera se verá impedido de ejercer los derechos que le correspondan frente al empleador aun cuando faltase esta prueba. (pág.45). No obstante, también hacen referencia la presunción contemplada en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el cual señala que “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

A continuación, le proporcionaré información básica sobre los elementos que suelen incluirse en un contrato de trabajo:

Datos de las partes involucradas: El contrato debe incluir los nombres y direcciones del empleado y del empleador, así como cualquier otra información de contacto relevante.



Descripción del trabajo: Debe especificarse claramente el tipo de trabajo que se realizará, incluyendo tareas y responsabilidades. Además, se puede mencionar el lugar de trabajo y los horarios de trabajo.

Duración del contrato: Se debe indicar si el contrato es por tiempo determinado o indeterminado. En caso de ser por tiempo determinado, se debe especificar la fecha de inicio y la fecha de finalización del contrato.

Salario y beneficios: Se debe establecer el salario o remuneración que recibirá el empleado, así como cualquier beneficio adicional, como seguro médico, vacaciones pagadas, bonificaciones, etc.

Horarios y horas de trabajo: Se debe indicar el horario de trabajo y el número de horas que se espera que el empleado trabaje por semana. También se pueden incluir disposiciones sobre horas extras y compensación por trabajo en días festivos.

Políticas y normas de la empresa: El contrato puede incluir información sobre las políticas y normas internas de la empresa, como reglas de conducta, confidencialidad, propiedad intelectual, entre otras.

Terminación del contrato: Se deben establecer las condiciones y procedimientos para la terminación del contrato por parte del empleador o del empleado, incluyendo cualquier período de notificación requerido.

Es importante tener en cuenta que las leyes laborales y los requisitos para los contratos de trabajo pueden variar según el país y la jurisdicción. Siempre es recomendable buscar asesoría legal o consultar las regulaciones específicas de su país para garantizar que el contrato cumpla con todas las leyes y normativas aplicables.



4.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Puntriano, Valderrama & Gonzales (2019), refieren que las características del contrato de trabajo son las siguientes:

- **Consensual:** Dado que se perfecciona con el acuerdo de voluntades de las partes.
- **Bilateral:** Dado que para su existencia es necesaria la presencia de dos partes; esto es. El trabajador y el empleador.
- **Oneroso:** Dado que la finalidad del contrato de trabajo es que ambas partes obtengan una ventaja económica traducida en la utilidad de la prestación de la contraparte.
- **Principal:** No necesita de otro acto para subsistir.
- **De tracto sucesivo:** Porque las obligaciones de las partes se desarrollan a través del tiempo.
- **Típico:** Dado que se encuentra reconocido por la legislación laboral conforme a las tipologías específicas.
- **Dirigido o normado:** El estado fija gran parte del contenido del contrato, estableciendo límites mínimos y máximos a las que se encuentran sujetas las partes, tales como la remuneración, la jornada laboral, etc.
- **Conmutativo:** Las prestaciones del contrato son equivalentes.
- **Personalísimo:** El contrato es *intuitu personae*, porque se contrata al trabajador por el conjunto de habilidades y destrezas que lo hacen único para un puesto en específico; por tanto, no se acepta su reemplazo en la prestación del servicio.

4.3. RELACIÓN LABORAL.

Barajas, considera que, el concepto ‘relación de trabajo’ surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con



frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.

Según el expediente Nro. 02208-2017-PA/TC, en sus fundamentos 6 y 7 indica lo siguiente:

6. La relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar a quien incumple tales obligaciones. No obstante, lo señalado, el tercer párrafo del artículo 23 de nuestra Norma Fundamental contempla expresamente: ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

7. De esta manera, al igual que debemos garantizar los instrumentos suficientes para que el trabajador pueda ejercer sus derechos, no podemos negarle al empleador el uso de mecanismos idóneos para que logre desempeñar aquellas facultades que le reconoce la ley para lograr sus objetivos empresariales respetando las garantías previstas por la Constitución Política del Estado.

Para Díaz & Benavides (2016) La relación laboral implica la ejecución y cumplimiento de las prestaciones a cargo de los sujetos de la relación individual y colectiva de trabajo, en el contrato de trabajo, consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador y la obligación de pago de la remuneración y cumplimiento de los derechos que le corresponden al trabajador por parte del empleador. (p. 271)

El fin fundamental del sistema de relaciones de trabajo en el marco actual no solo implica la resolución de conflictos puntuales, sino que lleva consigo una finalidad concreta, cual es la paz social, que necesariamente requiere:

- El equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores,
- La protección social del trabajador,



- La integración y representación de todos los grupos sociales: que debe maternizarse en la paz social, como punto de encuentro y equilibrio de todas las fuerzas en conflicto.
- La prevención y solución de los conflictos laborales, indispensables para el equilibrio de la relación jurídica laboral, consecuentemente para la paz social.

En este entender, la relación laboral es el respeto de los derechos y cumplimiento de obligaciones, de los empleadores y trabajadores, de estricto cumplimiento de la empresa y de las organizaciones sindicales, las mismas que deben evitar confrontar, sino por el contrario avenir para la consecución de sus fines, lo que necesariamente exige permanente capacitación de los trabajadores en función al cambio tecnológico, modo y medio indispensable de la competitividad de los trabajadores, que por cierto está ligado en forma directa a los mejores logros de la producción y productividad, el mismo que revierte en mayor producción y productividad en la empresa; debiendo también beneficiar a los trabajadores, trascendiendo en el desarrollo social.

4.4. PARTES DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

4.4.1. TRABAJADOR.

Un trabajador es una persona que realiza una actividad laboral o un empleo remunerado con el propósito de obtener un salario o una compensación económica. El término "trabajador" se utiliza para referirse a aquellos individuos que participan en la fuerza laboral y contribuyen con su esfuerzo y habilidades en la producción de bienes o la prestación de servicios. Los trabajadores pueden desempeñar una amplia variedad de funciones y ocupaciones en diferentes sectores de la economía, como la agricultura, la industria, el comercio, la educación, la salud, entre otros. Pueden ser empleados por una



empresa, trabajar de manera independiente o ser parte de una organización sin fines de lucro.

El término "trabajador" también puede utilizarse en un sentido más amplio para referirse a todas las personas que participan en cualquier tipo de actividad laboral, ya sea remunerada o no, como los trabajadores domésticos, los voluntarios o los autónomos.

Para Díaz y Benavides (2016), “Es la persona física que pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, bajo la dirección del empleador o quien lo represente, bajo las modalidades convenidas” (p. 202).

4.4.2. EMPLEADOR.

Un empleador es una persona, empresa o entidad que contrata y emplea a trabajadores para realizar un trabajo específico a cambio de una compensación económica. El empleador es responsable de proporcionar las condiciones de trabajo, los recursos necesarios y el pago de salarios y beneficios a los empleados.

Como empleador, se espera que cumpla con ciertas obligaciones legales y responsabilidades hacia sus empleados, como garantizar un entorno de trabajo seguro, respetar los derechos laborales, cumplir con las leyes laborales y de seguridad social, y pagar los impuestos y contribuciones correspondientes.

Los empleadores pueden ser personas físicas, como empresarios individuales, o entidades legales, como empresas, corporaciones, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales, entre otros. También pueden ser empleadores directos, contratando y gestionando directamente a sus empleados, o empleadores indirectos, como empresas de servicios de empleo temporal o agencias de contratación que proveen trabajadores a otras empresas.



“Es la persona física, conjunto de personas físicas, persona jurídica con o sin personalidad jurídica propia, que recibe la prestación de servicios del trabajador, que labora bajo su dirección o de sus representantes en relación a subordinación y dependencia” (Díaz y Benavides, 2016, p. 202).

4.5. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

4.5.1. PRESTACIÓN PERSONAL.

Neves (2018) refiere que, la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas. (pág.33).

No debe perderse de vista que, el 5° de la LPCL hace referencia a que no se pierde el carácter personal de los servicios cuando el trabajador es ayudado por familiares directos, que dependen de él y siempre y cuando esa ayuda sea compatible con la naturaleza de las labores. Para comprender qué podemos entender por “familiar directo” hemos de aplicar las normas del Código Civil en que se diferencia entre parentesco de consanguinidad y el de afinidad, pero que no hace referencia al parentesco directo. Sin embargo, el Código de 1936 diferencia entre parentesco en línea recta y en línea colateral y de la lectura del actual Código podemos concluir que se mantienen esta distinción. Por eso, al aplicar estos criterios de carácter supletorio a las disposiciones de la LPCL, se debe apreciar la interpretación que recoge la Segunda Disposición Complementaria de la LPCL. Esta disposición fue incluida con la ley 26513 y realizó una



“interpretación auténtica”, según la cual, la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural que conduzca un negocio, ya sea personalmente o no, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. (Pacheco, 2012, pág.15)

4.5.2. SUBORDINACIÓN.

Según el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil tienen autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil respectivamente).

La LPCL señala los alcances de la subordinación laboral en el art. 9º, al establecer que “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador”, quien se encuentra facultado a:

- a) Normar reglamentariamente las labores.
- b) Dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas.
- c) Sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
- d) Establecer el tiempo de la prestación de los servicios, fijando horarios, turnos.
- e) Cambiar o modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Así, en base a lo anteriormente descrito, Pacheco (2012) manifiesta que no es suficiente un determinado resultado de la actividad del trabajador: interesa también el modo en que realiza la prestación. En otras palabras: el cumplimiento de las obligaciones asumidas incluye el deber de ajustarse a las directrices del empleador en la realización de las labores que realice. (pág. 24)



4.5.3. REMUNERACIÓN.

La Constitución Política, en el último párrafo del artículo 23, declara que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Esa retribución debe ser realizada por quien se beneficia de los servicios, que se convierte en acreedor del trabajo y en deudor de la retribución.

A consideración de Neves (2018), la retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento laboral supone como tal al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición (artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Los artículos 19 y 20 de la Ley sobre Compensación por Tiempo de Servicios precisan en negativo los conceptos que no constituyen remuneraciones. De la definición proporcionada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos atañe resaltar tres aspectos: la libre disposición, el carácter contraprestativo y los bienes en que se materializa. (pág.38).

Se debe considerar que, la remuneración tiene un carácter netamente contraprestativo, pues exige el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, sin perder de vista que el pago puede hacerse en dinero o en especie. El precepto citado no establece pautas acerca de esto; por ejemplo, la proporción que debe hacerse efectiva en dinero o el tipo de bienes en que puede realizarse el pago; sin embargo, sí señala que la remuneración es de libre disposición, razón por la cual se concluye que el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos solo se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o este puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada. (Neves 2018, pág. 39)



Finalmente, Pacheco (2012) indica que, el término salario es utilizado, en la doctrina y en el derecho comparado, como un término genérico, según se advierte en el Convenio 95 de la OIT (junio de 1949). En este documento se afirma: "A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". (pág. 16)

4.6. PRINCIPIOS EN LA RELACIÓN LABORAL.

Para Gonzales & De Lama (2010), los principios generales laborales tienen un carácter primario, orientador y como guía del ordenamiento laboral; por tanto, resultan siendo exigibles.

A manera de desarrollo tenemos los siguientes:

4.6.1. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

El cual también es denominado como veracidad, implícitamente forma parte del derecho de trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que su aplicación o ejercicio no debe estar limitado al reconocimiento normativo. No obstante, la Ley N°28806, Ley de Inspección del Trabajo, establece que, "el principio de primacía de la realidad representa un precepto rector del funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, que se aplica en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales en que debe privilegiarse los hechos que se constatan". Gonzales & De Lama, 2010 (pág.10).

"[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse



preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”. (STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC).

“[...] El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal [...]”. (STC Exp. N° 2132-2003-AA).

4.6.2. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.

Se entiende que, en el devenir de la relación laboral, se requiere que las partes, sobre todo el empleador, actúe de manera razonable, toda vez que su posición jurídica lo hace susceptible de cometer arbitrariedades o en el ejercicio irregular de su poder de dirección; por tanto, ser razonable implicará al deber de proceder conforme a la razón, donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos en ningún sentido.

“[...] El control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la



decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad [...]”. (STC Exp. N° 0090-2004- AA/TC, STC 045-2004-AI/TC, entre otras).

4.6.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Sobre el particular, Eguiguren (s/f) ha señalado que, desde la perspectiva constitucional, la igualdad debe ser analizada desde dos puntos de vista: como principio rector del Estado Democrático de Derecho y como un derecho fundamental subjetivo, individualmente exigible. Se tiene además que se puede distinguir entre la igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual: frente a la igualdad sustancial o material, que impone más bien la obligación de que la ley cree igualdad de condiciones y oportunidades para las personas. (pág.63). En este orden de ideas, para fines del derecho laboral, se aludirá al principio de igualdad no para determinar supuestos de discriminación o la afectación de igualdades en el acceso al empleo, durante las relaciones laborales o a su término; sino, para establecer la validez de regímenes laborales especiales.

“[...] El principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no



debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos [...]”.
(STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC)

“[...] El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades [...]”. (STC Exp. N° 0261-2003- AA/TC)

“[...] La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución [...]”. (STC Exp. N.° 0008- 2005-AI/TC)

4.6.4. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.

Según Gonzales & De Lama (2010), este principio puede denominarse también como estabilidad o permanencia y, representa la garantía que debe tener el trabajador de desarrollar su actividad laboral de forma continua e indefinida o, por el contrario, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que se le ha contratado. (pág.17).

A consideración de estos autores, este principio está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua, mientras su contrato de trabajo se encuentre vigente, salvo que se presenten otros supuestos como: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc.

Ahora bien, porque este principio también será fundamental para el desarrollo de nuestra investigación, pues se ha visto que muchas entidades públicas o privadas, contratan bajo la modalidad contractual de locación de servicios, y no cumplen con lo que estipula la Ley N°31298, ya que si bien es cierto, estas podían ser realizadas hasta por un máximo



de 1 año, muchas entidades han hecho caso omiso a la misma, puesto que, no solamente siguen contratando bajo esta modalidad, sino también, que ya excedieron ese plazo máximo que la Ley les permitía, es entonces que este principio servirá para analizar la problemática de esta investigación.

De igual forma, a efectos de comprender este principio, adjuntaremos la siguiente jurisprudencia.

“[...] El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental [...]”.

4.7. LOCACIÓN DE SERVICIOS.

La locación de servicio viene a ser un tipo de contratación civil en el Perú, esta modalidad contractual presenta sus características particulares, desarrollando sus labores en virtud a determinados servicios, los locadores desarrollan sus actividades de manera autónoma, trabajando en la manera que ellos consideren adecuada, siguiendo las indicaciones que se disponga por el que lo contrato, el cual se denomina comitente.

El locador va emplear las herramientas que requiera para realizar el servicio encomendado, de manera que el objetivo encomendado sea cumplido, disponiendo de sus tiempos para la ejecución, siempre que no se vea perjudicado el plazo pactado con el comitente, en otras palabras, lo que quiere decir, es que el locador, evaluará los tiempos determinados para



desarrollar su trabajo y llegar a la meta pactada, sin estar subordinado y/o cumpliendo horarios, y regímenes que se suelen dar en otros tipos de relaciones laborales.

En esta relación laboral encontramos dos partes, como es el locador, quien tiene la obligación de cumplir las disposiciones, y el comitente, al que se le prestará los servicios determinamos.

Un contrato de locación de servicios, también conocido como contrato de prestación de servicios, es un acuerdo legal entre dos partes, el prestador de servicios y el cliente o contratante o comitente, en el cual se establecen los términos y condiciones para la prestación de un servicio específico a cambio de una compensación económica.

Gonzales & De Lama (2010) refieren que, la locación de servicios como “un contrato normado entre los artículos 1764 y 1770 del Código Civil”. Lo definen como el “contrato por el cual una persona llamada locador se obliga a otra llamada comitente a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, sin estar subordinado a él”.

Refieren además que, para diferenciar la locación de servicios del contrato de trabajo, el último elemento mencionado es clave: la falta de subordinación; pues el locador prestará sus servicios de manera autónoma e independiente, siendo que es todo lo contrario con un trabajador dependiente.

El Tribunal Constitucional ha estimado que: (...) el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como de imponerle sanciones ante el incumplimiento eventual de cualquier obligación del trabajo (poder sancionador o disciplinario).



Para Aguilar (2014)

La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Generalmente el locador presta sus servicios con un objetivo y un límite de tiempo. Mientras el objetivo se cumpla, el tiempo que utilice no le debería de interesar al locatario. (p. 17)

Al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a beneficios tales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, obra social, aporte jubilatorio, entre otros. Entre las características salientes, encontramos que mediante estos contratos se libera al empleador expresamente de toda responsabilidad tributaria, transfiriéndola al prestador de servicios, convirtiéndose su cumplimiento en un requisito fundamental para poder cobrar sus honorarios.

Este tipo de contrato laboral, está regulado en el artículo 1764 del Código Civil Peruano, en el cual se define a la locación de servicio como un trabajo en el cual no existe la subordinación y solo se labora mediante metas pactadas con el comitente, a cambio de una retribución económica.

4.8. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

La palabra “desnaturalización” deriva del verbo “desnaturalizar”, que implica abiertamente la acción por la cual se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir, cuando se desvirtúa.



La desnaturalización del contrato de locación de servicios se refiere a una situación en la cual, a pesar de haber sido acordado como un contrato de servicios, las características y condiciones reales de la relación entre las partes son más consistentes con una relación laboral.

La desnaturalización puede ocurrir cuando las características de la relación entre el prestador de servicios y el contratante indican que, en realidad, existe una relación de dependencia y subordinación propia de un contrato de trabajo. Algunos indicadores comunes de desnaturalización son:

- a. Subordinación: El prestador de servicios está sujeto a las instrucciones y supervisión del contratante en cuanto a la forma de llevar a cabo el trabajo, horarios, tareas, entre otros aspectos.
- b. Exclusividad: El prestador de servicios trabaja exclusivamente para el contratante y no tiene la posibilidad de ofrecer sus servicios a otros clientes.
- c. Continuidad y regularidad: El prestador de servicios trabaja de manera continua y regular para el contratante, a largo plazo, sin periodos definidos de finalización del contrato o proyectos específicos.
- d. Suministro de herramientas y materiales: El contratante provee los equipos, herramientas, materiales o recursos necesarios para la realización del trabajo.
- e. Ausencia de riesgo empresarial: El prestador de servicios no asume riesgos económicos propios de una actividad empresarial, como inversiones, responsabilidad por pérdidas o ganancias, o capacidad de decidir sobre aspectos comerciales.



Para Abarca (2020), existen cuestiones a su cumplimiento, pues su incumplimiento llevaría a que el contrato de locación de servicios suscritos entre el locador y el comitente se encuentre desnaturalizados.

De igual manera, el Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo llega a desnaturalizarse un contrato de locación de servicios. Criterios que fueron seguidos también por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Detallándose de la forma siguiente:

a. Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad

El Tribunal Constitucional en la STC 18-2016-PA/TC, fj 6, señala lo siguiente:

Se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo, porque de ser así, el demandante solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. Así, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

b. Rasgos de laboralidad

De la misma forma, el Tribunal Constitucional en la STC 18-2016-PA/TC señala que debe determinarse si existieron rasgos de laboralidad, en esta ocasión las detalló en el fundamento jurídico 7, de la siguiente manera:



Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad:

- a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta;
- b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada;
- c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad;
- d) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio;
- e) pago de remuneración al demandante; y,
- f) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y salud.

Al respecto, el Tribunal Constitucional al establecer los rasgos de laboralidad deduce los criterios que debe observarse para determinar si en los hechos el demandante presentaba rasgos de laboralidad.

c. La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo

Así mismo, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República indicó en la Casación 18623-2015, Huánuco, en su fundamento jurídico 6 señala sobre la acreditación de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo:



Se tiene que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal:

- i. prestación personal de servicio,
- ii. subordinación; y,
- iii. remuneración.

En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Siendo ello así, esta acreditación sucede cuando el locador ofrece los medios probatorios idóneos que hagan evidente que durante la prestación de su servicio se encontraba subordinado al comitente, contraposición directa a lo establecido en el artículo 1764 del Código Civil que señala que el locador no se encuentra subordinado a su comitente.

d. La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728

Se entiende como la afectación a la norma jurídica, el artículo 4 del TUO del DL 728 establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.



Además de ello, se debe tener en cuenta la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que menciona de la forma siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

4.9. TRABAJADORES MUNICIPALES.

Según el artículo 74 de la Ley Orgánica de municipalidades indica:

Las municipalidades ejercen, de manera exclusiva o compartida, una función promotora, normativa y reguladora, así como las de ejecución y de fiscalización y control, en las materias de su competencia, conforme a la presente ley y la Ley de Bases de la Descentralización.

La Ley Orgánica de Municipalidades establece en su artículo 37 lo siguiente:

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Artículo que en forma clara no considera la aplicación de los contratos civiles de locaciones de servicios para aplicar a sus trabajadores; sin embargo, por que la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, aplica locación de servicios a muchos de sus trabajadores, esta cuestión se responderá a lo largo de la investigación.

4.10. EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE 1993.

El derecho al trabajo en la Constitución de 1993 de Perú se establece como un pilar fundamental tanto en el ámbito social como personal. Este enfoque constitucional del trabajo tiene varias implicaciones significativas:



4.10.1.1. TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER.

Dualidad del Trabajo: La Constitución reconoce el trabajo no solo como un derecho, sino también como un deber. Esto implica una responsabilidad mutua entre el empleado y el empleador, así como entre el individuo y la sociedad.

Bienestar Social: Al establecer el trabajo como base del bienestar social, la Constitución reconoce su papel esencial en la creación de una sociedad estable y próspera, donde cada individuo contribuye al bien común.

Realización Personal: El trabajo es visto no solo como una fuente de ingreso, sino también como un medio para la realización personal, lo que subraya la importancia de la dignidad, la satisfacción y el desarrollo personal en el ámbito laboral.

4.10.1.2. MODELO DE ESTABILIDAD LABORAL.

Limitación a la Capacidad Extintiva del Empleador: La Constitución introduce un modelo de estabilidad laboral que restringe la capacidad del empleador para terminar el empleo de manera arbitraria o sin causa justa.

Protección Contra Despidos Arbitrarios: Este modelo constitucional busca proteger a los empleados de despidos injustificados, asegurando que las terminaciones de empleo se basen en razones válidas y estén respaldadas por procesos justos.

4.10.1.3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y JURISPRUDENCIALES.

Procesos Justos de Terminación: La legislación laboral peruana, influenciada por esta disposición constitucional, requiere que los empleadores sigan procedimientos legales claros y justos al despedir a los empleados.



Derecho a la Defensa: Los empleados tienen el derecho de defenderse contra acusaciones que puedan llevar a un despido, garantizando un proceso justo y transparente.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: Las sentencias del Tribunal Constitucional han reforzado esta visión, interpretando el derecho al trabajo como una protección contra despidos arbitrarios y promoviendo la estabilidad en el empleo.

4.10.1.4. CONCLUSIÓN.

La Constitución de 1993 de Perú, al consagrar el trabajo como un derecho y un deber, establece un marco en el que el empleo es tanto una contribución al bienestar social como un medio para la realización personal del individuo. Este enfoque se complementa con un modelo de estabilidad laboral que busca equilibrar la relación entre empleador y empleado, asegurando que los despidos se realicen de manera justa y por causas legítimas. Esta disposición constitucional ha sido crucial en la formación de un entorno laboral justo y equitativo en Perú.

4.11. EL DESPIDO EN EL ORDANAMIENTO JURIDICO PERUANO, DESDE UN ENFOQUE CONSTITUCIONAL.

El despido en el ordenamiento jurídico peruano, desde un enfoque constitucional, se entiende mejor a través del análisis de su evolución normativa y la interpretación de las leyes por el Tribunal Constitucional. Aquí se presenta un desarrollo de este tema:

Antecedentes Normativos: La comprensión del régimen de protección contra el despido injustificado en Perú necesita remontarse a los antecedentes normativos que introdujeron instituciones de tutela y reparación para situaciones de extinción de la relación laboral calificadas como abusivas, injustificadas o arbitrarias.



Decreto Ley N° 18471 (1970): Este decreto estableció un régimen de estabilidad laboral absoluta, basado en el derecho al trabajo según la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Bajo este régimen, un trabajador obtenía estabilidad laboral después de un período de prueba de tres meses y solo podía ser despedido por causas específicas. Si un despido se consideraba injustificado, el trabajador podía optar por la reposición en el trabajo o por una compensación económica.

Decreto Ley N° 22126 (1978): Sustituyó al Decreto Ley N° 18471, modificando la adquisición del derecho a la estabilidad laboral absoluta, que pasó a depender del cumplimiento de tres años de servicio.

Constitución de 1979: Reconoció explícitamente el derecho a la estabilidad en el trabajo, estipulando que un trabajador solo puede ser despedido por una causa justa y debidamente comprobada.

Ley N° 24514: Tras la entrada en vigor de la Constitución de 1979, esta ley abrió un debate sobre la constitucionalidad del Decreto Ley N° 22126. La Ley N° 24514 ajustó la normativa a los principios constitucionales, enfatizando la necesidad de un proceso previo al despido para que el trabajador pudiera defenderse ante acusaciones de faltas graves.

Unificación de Acciones Impugnatorias: Se unificaron las acciones impugnatorias del despido, eliminando la vía administrativa para la reclamación que tuviera como pretensión la reposición del trabajador y estableciendo como única vía la acción de calificación del despido en sede judicial.



Ley de Fomento del Empleo (1991): Marcó el inicio de la transición desde un modelo de estabilidad laboral absoluta hacia un modelo de "mínima protección" ante el despido, que luego se concretaría en la Constitución de 1993.

Construcción Jurisprudencial del Tribunal Constitucional: El Tribunal ha suplido deficiencias en el diseño normativo del despido nulo, permitiendo la impugnación del despido a través del proceso de amparo constitucional para la defensa de derechos fundamentales lesionados en el despido.

Regímenes de Protección Contra el Despido Arbitrario: Existen dos regímenes de protección contra el despido arbitrario: uno sustantivo, basado en el artículo 27 de la Constitución, y otro procesal, a través del proceso de amparo constitucional.

Tutela del Trabajador Frente a Despidos que Vulneran Derechos Constitucionales: La protección del trabajador frente a un despido que vulnera sus derechos constitucionales no restaura la estabilidad laboral por vía jurisprudencial, sino que protege y restituye esos derechos fundamentales.

Este desarrollo revela cómo el ordenamiento jurídico peruano ha evolucionado en su enfoque hacia el despido, integrando principios constitucionales y adaptándose a las interpretaciones del Tribunal Constitucional para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

4.11.1. EL DESPIDO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El análisis del despido arbitrario en sus variantes en el ordenamiento jurídico peruano desde un enfoque constitucional revela cómo el Tribunal Constitucional (TC) ha jugado un papel crucial en la configuración del régimen de estabilidad laboral. Este análisis se basa en sentencias clave



y decisiones del TC que han moldeado la comprensión y aplicación de la ley en materia de despidos arbitrarios o ilícitos:

4.11.1.1. DESPIDO ARBITRARIO: VARIANTES Y SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

- Despido Ad Nutum y su Inconstitucionalidad:

El TC ha declarado inconstitucional el despido ad nutum, que se basa solo en la voluntad del empleador, previsto en la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), considerando que este tipo de despido atenta contra el derecho al trabajo consagrado en la Constitución.

- Casos Relevantes:

Caso Cossio Tapia (Expediente 1112-98-AA/TC): Este caso estableció que en lugar de realizar una calificación del despido en términos de la LFE (Ley de Fomento del Empleo), el TC verificaría si el despido lesionaba un derecho fundamental. Se otorgó la cautela restitutoria debido a la afectación del derecho al debido proceso.

Caso Fetratel (Expediente 1124-2001-AA/TC): Aquí, el TC determinó la incompatibilidad del despido incausado (sin causa justa) con el derecho al trabajo, subrayando que admitir el despido incausado es contrario al contenido esencial del derecho al trabajo.

- Clasificación de Despidos Arbitrarios:

El TC ha clasificado los despidos arbitrarios en incausados, fraudulentos o nulos, considerando que estos despidos son lesivos al derecho constitucional al trabajo y, por lo tanto, inconstitucionales.



La clasificación de despidos arbitrarios por el Tribunal Constitucional (TC) de Perú refleja una perspectiva amplia y detallada sobre cómo estos despidos violan los derechos laborales fundamentales. Veamos cada tipo en detalle:

4.11.1.1.1. DESPIDOS INCAUSADOS.

Definición: Los despidos incausados son aquellos que se realizan sin una razón específica o justificada. En estos casos, el empleador no proporciona un motivo válido o legal para terminar el contrato laboral.

Implicaciones Constitucionales: El TC ha interpretado que estos despidos van en contra del derecho constitucional al trabajo, ya que no se basan en una causa justa. La ausencia de una causa justificada para el despido hace que este tipo de terminación sea inconstitucional.

Ejemplo Jurisprudencial: En el caso Fetratel (Expediente 1124-2001-AA/TC), el TC determinó la incompatibilidad del despido incausado con el derecho al trabajo, protegido por la Constitución.

4.11.1.1.2. DESPIDOS FRAUDULENTOS.

Caracterización: Un despido fraudulento se produce cuando se da una causa aparente para el despido, pero en realidad, esta causa esconde una intención ilegítima o de mala fe por parte del empleador.

Violación de Derechos: Este tipo de despido constituye una violación de los principios de honestidad y transparencia en la relación laboral, y también representa un abuso de los derechos del trabajador.

Ejemplo en la Práctica: Podría incluir situaciones donde un empleador inventa una causa de despido o exagera una falta menor para justificar la terminación del contrato de trabajo.



4.11.1.1.3. DESPIDOS NULOS.

Definición: Los despidos nulos son aquellos que violan derechos fundamentales del trabajador, como la discriminación por género, raza, religión, orientación sexual, o afiliación sindical.

Consecuencias Legales: Estos despidos son considerados nulos y sin efecto legal. Son directamente contrarios a los principios constitucionales y, por lo tanto, inconstitucionales.

Ejemplos: Incluyen despidos por embarazo, creencias religiosas, orientación sexual, o actividades sindicales.

Aspectos Legales y Casos Relevantes: Los despidos nulos son aquellos que violan derechos fundamentales del trabajador, como la discriminación o la violación de libertades. En el caso Cossio Tapia (expediente 1112-98-AA/TC), el TC decidió que el despido era inconstitucional ya que la carta de imputación de falta grave no identificaba los hechos que fundamentaban la falta, lesionando así el principio de tipicidad y el derecho de defensa.

El enfoque del TC hacia los despidos arbitrarios refleja un compromiso profundo con la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno laboral justo y equitativo.

Al clasificar estos despidos como inconstitucionales, el TC no solo protege a los trabajadores de prácticas desleales e injustas por parte de los empleadores, sino que también refuerza la importancia del respeto a los derechos laborales como fundamentales en la sociedad peruana.

Cada tipo de despido arbitrario se aborda de una manera que garantiza la protección integral de los derechos del trabajador, asegurando que todos los despidos estén fundamentados en motivos legítimos y justificados.



4.11.2. ANALISIS NORMATIVO DEL DESPIDO.

El análisis normativo del despido en el ordenamiento jurídico peruano es un tema complejo que involucra cambios legislativos y decisiones jurisprudenciales significativas, particularmente en relación con la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

4.11.2.1. ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHO AL TRABAJO.

Derecho Constitucional a la Estabilidad en el Trabajo: La Constitución de 1979 reconoció explícitamente el derecho a la estabilidad en el trabajo, señalando que un trabajador solo puede ser despedido por una causa justa y debidamente comprobada.

Desarrollo Legal del Derecho Constitucional: La Ley N° 24514, promulgada tras la entrada en vigor de la Constitución de 1979, generó un debate sobre la constitucionalidad de la normativa laboral preexistente (D.L. N° 22126) en relación con la estabilidad laboral.

4.11.2.2. CAMBIOS EN LA LEGISLACION LABORAL.

Ley N° 24514: Esta ley, vigente desde 1986, reconocía la estabilidad laboral desde el fin del periodo de prueba, eliminando el periodo de "adquisición" del derecho a la estabilidad laboral que se extendía a tres años según el derogado D.L. N° 22126.

Procedimiento Previo al Despido: La ley introdujo un procedimiento previo al despido para que el trabajador pudiera defenderse ante acusaciones de faltas graves. La omisión de este procedimiento podría llevar a la improcedencia del despido y la reposición del trabajador.

Garantías Formales en el Proceso de Despido: Se rodeó al despido de garantías formales efectivas, y su vulneración podría llevar a la declaración de improcedencia del despido.



Unificación de Acciones Impugnatorias del Despido: Se unificaron las acciones impugnatorias del despido, descartando la vía administrativa para la reposición del trabajador y estableciendo como única vía la judicial.

Medidas Cautelares en el Proceso de Impugnación: Se introdujeron medidas cautelares, como la suspensión del despido y la reincorporación provisional del trabajador.

Trabajadores de Confianza y Faltas del Empleador: Se incluyeron los trabajadores de confianza en el derecho de estabilidad laboral, limitando la eficacia reparadora del despido injustificado o improcedente a la indemnización. Además, se tipificaron faltas del empleador, como la discriminación y el hostigamiento sexual.

Limitaciones al Trabajo No Estable: Se impusieron limitaciones al trabajo no estable, en particular para los trabajadores en periodo de prueba y aquellos con jornada inferior a cuatro horas diarias.

4.11.2.3. TRANSICIÓN A UN MODELO DE "MÍNIMA PROTECCIÓN"

Ley de Fomento del Empleo (LFE): Promulgada en 1991, marcó el inicio de la transición desde un modelo de estabilidad laboral absoluta hacia un modelo de "mínima protección" contra el despido, consolidado en la Constitución de 1993.

Restricción del Concepto de Despido: La LFE restringió el concepto de despido a despidos individuales relacionados con la capacidad o conducta del trabajador, excluyendo el cese colectivo por causas objetivas.

Ampliación del Periodo de Prueba: La LFE permitió ampliar el periodo de prueba hasta seis meses para trabajadores calificados y hasta un año para cargos de dirección o confianza.



Nuevas Causas de Despido: Se incluyeron causas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, siguiendo la orientación del Convenio 158 de la OIT.

Devaluación de la Eficacia Reparadora de la Estabilidad Laboral: Se facultó al juez para sustituir la reposición del trabajador por el pago de una indemnización en ciertos casos.

Reducción de la Cuantía de la Indemnización: Se estableció que la indemnización por despido sería equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, con posterior aumento a una y media remuneraciones mensuales por año.

Introducción del Despido Nulo: Se reservó esta calificación para despidos por motivos prohibidos, relacionados con la actividad sindical o la defensa de derechos.

Impugnación del Despido y Cese Colectivo: Se restableció en sede judicial el esquema de acciones impugnatorias del despido, y se ampliaron las causas objetivas del cese colectivo.

4.11.2.4. CONSTITUCIÓN DE 1993 Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO.

Derogación del Derecho a la Estabilidad en el Trabajo: La Constitución de 1993 derogó el derecho a la estabilidad en el trabajo y lo reemplazó por una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Construcción Jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

Defensa de Derechos Fundamentales: El Tribunal Constitucional ha suplido deficiencias en el diseño normativo del despido nulo, habilitando la vía del amparo constitucional para la defensa de derechos fundamentales lesionados en el despido.



Procedencia de Impugnar el Despido Mediante el Proceso de Amparo: Desde 1997, el Tribunal Constitucional admitió el uso de la acción de amparo para la defensa del trabajador despedido de forma arbitraria.

Tres Supuestos para Impugnar el Despido: El TC define la procedencia de impugnar el despido en tres supuestos: despido incausado, despido fraudulento y despido nulo.

Tutela del Trabajador Frente a Despidos que Vulneran Derechos Constitucionales: La tutela frente a despidos que vulneran derechos constitucionales implica la protección y restitución de esos derechos, no necesariamente la restauración de la estabilidad laboral por vía jurisprudencial.

En resumen, el análisis normativo del despido en el ordenamiento jurídico peruano muestra una evolución desde un modelo de estabilidad laboral absoluta hacia un enfoque de "mínima protección" contra el despido arbitrario. Las decisiones del Tribunal Constitucional han jugado un papel crucial en la interpretación y aplicación de estas normas, enfocándose en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.11.2.5. ANALISIS DE LA LEY GENERAL DE PRESUPUESTO N°28411 Y SU RELACION CON LA TESIS.

4.11.2.5.1. PRESUPUESTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

La Ley de Presupuesto establece lineamientos para la asignación de recursos en las entidades públicas, incluyendo los fondos destinados a la contratación de personal.

En el contexto de la tesis, esto implica que la Municipalidad debe ajustar sus decisiones de contratación, incluido el personal de seguridad ciudadana, a los límites presupuestarios aprobados.



4.11.2.5.2. LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN Y POSIBLE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS.

Restricciones presupuestarias pueden influir en la decisión de optar por contratos de locación de servicios en lugar de contratos laborales, dada la diferencia en costos y obligaciones para el empleador.

La ley de presupuesto, al limitar los fondos para contrataciones, puede indirectamente fomentar prácticas que lleven a la desnaturalización de los contratos, si no se manejan con cuidado.

4.11.2.5.3. IMPACTO EN LA ESTABILIDAD LABORAL Y DERECHOS DEL PERSONAL DE SEGURIDAD.

Las restricciones presupuestarias podrían afectar la estabilidad laboral del personal de seguridad ciudadana si la Municipalidad opta por contratos de locación de servicios para ajustarse al presupuesto.

Esto puede llevar a una vulneración de los derechos laborales y una posible infracción de las normativas laborales, como se analiza en la tesis.

4.11.2.5.4. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA CONTRATACIÓN.

La Ley de Presupuesto promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los fondos públicos.

La Municipalidad debe garantizar que la asignación de recursos para la contratación de personal de seguridad se realice de manera transparente y justificada, evitando prácticas que puedan resultar en desnaturalización de contratos.



4.11.2.5.5. CONCLUSIONES.

El análisis de la Ley de Presupuesto en relación con la tesis sobre la desnaturalización de contratos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo revela que:

Las limitaciones presupuestarias pueden influir en las decisiones de contratación del personal de seguridad ciudadana.

Es esencial que la Municipalidad maneje sus recursos de manera que se respeten las normativas laborales y se evite la desnaturalización de los contratos.

La transparencia y la rendición de cuentas son cruciales para garantizar que la asignación de recursos y las decisiones de contratación cumplan con los principios legales y éticos.

Este análisis relaciona la ley de presupuesto con las preocupaciones y hallazgos de la tesis, enfatizando la importancia de una gestión presupuestaria responsable y conforme a la ley en el sector público.



5. CAPITULO V: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO

Para la presente investigación, se aplicó la técnica de entrevista a personalidades, abogados conocedores del fenómeno, para ello se diseñó la entrevista insertando preguntas, que cumplen los objetivos de la investigación.

5.1.1. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO GORKI DELGADO SALAS.



IMAGEN 01: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial.



PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. ~~(SI)~~ (NO) porque:

Evitan además implementar concursos públicos.

2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b) Evitar pagar derechos sociolaborales.



- c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
- d) Otras, escriba la causa que usted considere:

Evitan el pago de seguros.

3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- a) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).
 - b) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - c) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? (~~SI~~) (NO) PORQUE:

Si, por que existe prohibición en la ley de presupuesto y la contratación del personal de seguridad es bajo el régimen 728.



5.1.2. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO MANUEL VALERIANO ROJAS ZANABRIA.



IMAGEN 02: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplico la entrevista en forma presencial.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de



estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (SI) (NO) porque:

No se promueven los concursos públicos.

2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b) Evitar pagar derechos sociolaborales.
- c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
- d) Otras, escriba la causa que usted considere:

3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- a) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).



- b) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - c) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? ~~(SI)~~ (NO) PORQUE:

5.1.3. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JOEL MAX BRAYAN SALAS ROCCA.



IMAGEN 03: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplico la entrevista en forma presencial.



PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (SI) (NO) porque:

Para poder obtener la facilidad de despido incausado.

2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b) Evitar pagar derechos sociolaborales.
- c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
- d) Otras, escriba la causa que usted considere:



3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- d) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).
 - e) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - f) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? ~~(SI)~~ (NO) PORQUE:

Debido a que los trabajadores tienen conocimiento del servicio protestado, por el cual estos son remunerados y no prestan otro servicio.



5.1.4. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JOSE LUIS HINOJOSA ACUÑA



IMAGEN 04: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplico la entrevista en forma presencial.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. ~~(SI)~~ (NO) porque:



2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- b) Evitar pagar derechos sociolaborales.
- c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
- d) Otras, escriba la causa que usted considere:

3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- a) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).
- b) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
- c) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.



4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? (~~SI~~) (NO) PORQUE:

5.1.5. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO GINO ANDREE QUINTANILLA PALMA.



IMAGEN 05: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplico la entrevista en forma presencial.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de



San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (SI) (NO) porque:

2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
 - b) Evitar pagar derechos sociolaborales.
 - c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
 - d) Otras, escriba la causa que usted considere:
3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- a) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).



- b) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - c) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? (SI) (NO) PORQUE:

5.1.6. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO FRANCISCO RAMOS RIOS.



IMAGEN 05: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplico la entrevista en forma presencial.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?



Considero que mi respuesta podría ser: La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias, el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. ~~(SI)~~ (NO) porque:

2. ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (resalte las alternativas que considere correctas):

- a) Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
 - b) Evitar pagar derechos sociolaborales.
 - c) Desconocimiento de la normativa sociolaboral.
 - d) Otras, escriba la causa que usted considere:
3. ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?



Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes (subraye todas las alternativas que considere correctas):

- d) Masificación de personal de seguridad ciudadana (repuestos judiciales).
 - e) Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
 - f) Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
4. ¿Considera Usted, que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador? (~~SI~~) (NO) PORQUE:



5.2. ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS			
RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 1	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo



	seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).	de la municipalidad distrital de san jerónimo?	dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.



<p>Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 1 planteada</p>	<p>Identificar las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?</p>	<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>



<p>Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 2 planteada</p>	<p>Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?</p>	<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>



CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS			
RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 2	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de



	san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).		derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.
Entrevistado: la respuesta respalda la	Identificar las causas que generan la desnaturalización de los	¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



hipótesis específica sub 1 planteada	contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.
Entrevistado: respuesta respalda la	Identificar las consecuencias generadas	¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización	Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de



<p>hipótesis específica sub 2 planteada</p>	<p>por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?</p>	<p>locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>
<p>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</p>			



RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 3	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de



	san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).		derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.
Entrevistado: la respuesta respalda la	Identificar las causas que generan la desnaturalización de los	¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



hipótesis específica sub 1 planteada	contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.
Entrevistado: la respuesta respalda la	Identificar las consecuencias generadas	¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización	Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de



<p>hipótesis específica sub 2 planteada</p>	<p>por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?</p>	<p>locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>
<p>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</p>			



RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 4	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de



	san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).		derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.
Entrevistado: la respuesta respalda la	Identificar las causas que generan la desnaturalización de los	¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



hipótesis específica sub 1 planteada	contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 2 planteada	Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de	¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana	Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



	servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	de la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.
CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS			
RESULTADO GENERAL DE LAS	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA



ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 5			
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de



	san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).		derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 1 planteada	Identificar las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de	¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad	Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son



	servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?	las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 2 planteada	Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de	¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana	Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



	servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	de la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.
CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS			
RESULTADO GENERAL DE LAS	OBJETIVO CUMPLIDO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA	HIPÓTESIS CORROBORADA



ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 6			
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis principal planteada	Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de	¿cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo?	La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de



	san jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).		derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.
Entrevistado: la respuesta respalda la	Identificar las causas que generan la desnaturalización de los	¿cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



hipótesis específica sub 1 planteada	contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.	del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo?	municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.
Entrevistado: la respuesta respalda la hipótesis específica sub 2 planteada	Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de	¿cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de seguridad ciudadana	Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la



	<p>servicios del personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>de la municipalidad distrital de san jerónimo?</p>	<p>municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>
--	---	---	---



**5.3. ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTA 4:
¿CONSIDERA USTED, QUE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS
CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
JERÓNIMO, ¿DEVIENE EN ACTO NULO PARA EVITAR LA REPOSICIÓN
DEL TRABAJADOR? (SI) (NO) PORQUE:**

Los entrevistados en forma general consideran que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, si devienen en un acto nulo y que sirva para evitar la reposición del trabajador; sin embargo, esta respuesta deberá de analizarse más detalladamente a efectos de identificar la verdad, para ello hacemos el siguiente análisis:

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, no deviene en acto nulo per se y que sirva para evitar la reposición del trabajador, puesto que si se demuestra un cese arbitrario, el juez ordenaría la reposición del trabajador conforme el artículo 4 de la LPCL y la jurisprudencia nacional en materia laboral; de lo que se colige que la nulidad del acto de la contratación civil celebrada por la Municipalidad es de entera responsabilidad del funcionario que permitió tal contratación, frente a un obrero que en el terreno de los hechos generalmente desconoce de la normativa socio laboral que lo protege y de las prohibiciones que la ley establece, Sin embargo, la nulidad del acto de contratación laboral deberá ser el resultado de un proceso judicial de declaración de la nulidad de la actuación administrativa necesariamente previo y firme, pues como se dijo la desnaturalización de contratos no es un acto nulo de pleno derecho, por tanto para que prospere la intención de evitar la desnaturalización de los contratos de locación de



servicios pretendidos por el trabajador en sede judicial, el procurador de la municipalidad o el que haga sus veces deberá ceñirse a lo establecido por el artículo 13 párrafo segundo del TUO de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo y que establece lo siguiente: “También tiene legitimidad para obrar activa la entidad pública facultada por ley para impugnar cualquier actuación administrativa que declare derechos subjetivos; previa expedición de resolución motivada en la que se identifique el agravio que aquella produce a la legalidad administrativa y al interés público, y siempre que haya vencido el plazo para que la entidad que expidió el acto declare su nulidad de oficio en sede administrativa.”

- **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y NULIDAD:**

Punto Principal: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios no implica directamente un acto nulo que previene la reposición del trabajador.

Detalle: En caso de un cese arbitrario, la normativa y jurisprudencia podría respaldar la reposición del trabajador.

Responsabilidades: Los funcionarios encargados de supervisar y aprobar los contratos tienen una responsabilidad primordial en evitar incongruencias, especialmente cuando los trabajadores no conocen a fondo la normativa laboral.

Proceso de Nulidad: La nulidad del acto contractual es un proceso que exige un análisis judicial minucioso y no es una consecuencia automática de la desnaturalización.

Intervención del Procurador: Su papel es vital para guiarse a través del laberinto legal relacionado con la desnaturalización de contratos, y debe actuar conforme a las normativas legales específicas.



Conclusión: Se destaca la importancia de una gestión contractual rigurosa y en línea con la ley para evitar futuros problemas legales y garantizar los derechos de todas las partes involucradas.

- PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESNATURALIZACIÓN:

Reposición por Cese Arbitrario: Si se demuestra un cese arbitrario, el juez podría ordenar la reposición del trabajador calculando en el artículo 4 de la LPCL y la jurisprudencia pertinente.

Responsabilidad de la Contratación: La nulidad en la contratación civil por parte de la Municipalidad es responsabilidad del funcionario que autorizó tal contrato.

Desconocimiento del Trabajador: Se reconoce que, en general, el trabajador podría no estar familiarizado con las leyes laborales que lo protegen.

Declaración de Nulidad: La nulidad del acto de contratación debe ser el resultado de un procedimiento judicial que declare la nulidad de la actuación administrativa, y no es una consecuencia inmediata de la desnaturalización.

Actuación del Procurador: Debe actuar conforme al artículo 13 del TUO de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, especialmente cuando se trata de impugnar actos administrativos que declaran derechos subjetivos.

A la luz del análisis anterior, se concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios no equivale automáticamente a un acto nulo que evite la reposición del trabajador. En la eventualidad de un cese arbitrario, el respaldo legal y jurisprudencial podría favorecer al trabajador, imponiendo su retorno al puesto de trabajo. Es imperativo considerar el papel crucial de los funcionarios que supervisan y aprueban estos contratos, pues la responsabilidad recae en



ellos en casos de incongruencias contractuales, especialmente cuando los trabajadores no están bien versados en las normativas laborales.

La nulidad del acto de contratación laboral, sin embargo, es un proceso que requiere una evaluación judicial detallada, no siendo una consecuencia directa de la desnaturalización de los contratos. Por lo tanto, la intervención del procurador de la municipalidad, alineada con las directrices legales específicas, se vuelve un elemento esencial para navegar a través de los intrincados senderos legales asociados con los contratos laborales y sus potenciales desnaturalizaciones.

En suma, este análisis subraya la necesidad de una gestión contractual meticulosa y conforme a la ley para prevenir complicaciones legales futuras y asegurar los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de la entidad empleadora.



5.4. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS

CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS		
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)	ANTECEDENTES	INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES
La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha	El tribunal constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo llega a desnaturalizarse un contrato de locación de servicios. Criterios que fueron seguidos también por la sala de derecho	Interpretación de las similitudes: el antecedente solo es similar, en cuanto este se refiere al derecho al trabajo como un derecho y un



<p>modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república. Detallándose de la forma siguiente:</p> <p>A. Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad</p> <p>El principio de primacía de la realidad es uno de los principios que son invocados por los demandantes al momento de señalar que su contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado.</p>	<p>deber reconocido a si en la constitución.</p>



<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>	<p>B. Rasgos de laboralidad</p> <p>El hecho de que el locador se encuentre sujeto a un horario de trabajo para la prestación de su servicio, es decir que se le haga un control de ingreso y salida de su centro de trabajo; que al locador se le haya otorgado materiales para la prestación de su servicio; que el locador perciba una remuneración mensual; o que al locador se le haya reconocido beneficios laborales, serían los rasgos de laboralidad que determinarían que su contrato de locación de servicios se encuentre desnaturalizado.</p>	
<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de</p>		



<p>seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>C. La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.</p> <p>La acreditación de los tres elementos que componen un contrato de trabajo siendo, la remuneración, la prestación personal de servicios y la subordinación,</p> <p>D. La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del texto único ordenado del decreto legislativo 728</p> <p>El artículo 4 del TUO del D. Leg. 728 establece: “en toda prestación personal de servicios</p>	
---	---	--



	remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.	
CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS		
	ANTECEDENTES	



CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LAS HIPÓTESIS CORROBORADAS)		INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES
La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos	El concepto 'relación de trabajo' surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada	Interpretación de las similitudes: el antecedente es similar, en cuanto este hace referencia a que la flexibilización laboral, sirve para evitar los costos por el pago de derechos laborales.



<p>sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.</p> <p>Según el expediente nro. 02208-2017-PA/TC, en sus fundamentos 6 y 7 indica lo siguiente:</p> <p>6. La relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar a quien incumple tales obligaciones.</p> <p>No obstante, lo señalado, el tercer párrafo del artículo 23 de nuestra norma fundamental</p>	
<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos</p>	<p>contempla expresamente: ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p>	



<p>civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>	<p>7. De esta manera, al igual que debemos garantizar los instrumentos suficientes para que el trabajador pueda ejercer sus derechos, no podemos negarle al empleador el uso de mecanismos idóneos para que logre desempeñar aquellas facultades que le reconoce la ley para lograr sus objetivos empresariales respetando las garantías previstas por la constitución política del estado.</p>	
<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad</p>		



<p>distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>		
<p>CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS</p>		
<p>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LAS HIPÓTESIS CORROBORADAS)</p>	<p>ANTECEDENTES</p>	<p>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</p>



<p>La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos</p>	<p>Gonzales & de lama (2010) refieren que, la locación de servicios como “un contrato normado entre los artículos 1764 y 1770 del código civil”. Lo definen como el “contrato por el cual una persona llamada locador se obliga a otra llamada comitente a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado,</p>	<p>Interpretación de las similitudes: el antecedente es similar, a la conclusión arribada en la presente investigación.</p>
---	---	---



<p>sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>a cambio de una retribución, sin estar subordinado a él.</p>	
<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la</p>		



<p>municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>		
<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad</p>		



<p>distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>		



CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS		
CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)	ANTECEDENTES	INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES
La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley,	Para abarca (2020); Si existe jurisprudencia relevante que determina en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios. Parte de muchos factores que lleguen a concluir que un contrato se	Interpretación de las similitudes: el antecedente es similar, a la conclusión arribada en la presente investigación.



<p>con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>encuentre desnaturalizado, desde la aplicación del principio de primacía de la realidad hasta el ofrecimiento de medios probatorios idóneos en el proceso laboral que demuestren que en la realidad y los hechos se encubrió un vínculo laboral suscribiendo un contrato de locación de servicios. Dejándose de lado el reconocimiento como trabajador sujeto a contrato de trabajo y negando los beneficios laborales que corresponden.</p>	
<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del</p>		



<p>personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>		
<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de</p>		



<p>locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>		
<p>CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS</p>		
	<p>ANTECEDENTES</p>	



CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LAS HIPÓTESIS CORROBORADAS)		INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES
La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de san jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos	Respecto de lo estipulado en la ley orgánica de las municipalidades y lo indicado por las conclusiones del pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral; queda claro que los obreros municipales, se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, todo conflicto	Interpretación de las similitudes: el antecedente es similar, a la conclusión arribada en la presente investigación.



<p>sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>	<p>jurídico que se derive de su relación laboral con la municipalidad para lo cual laboran, deben tramitarlo en vía del proceso ordinario laboral, por ser esta la que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.</p>	
<p>Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la</p>		



<p>municipalidad distrital de san jerónimo son las siguientes: aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de san jerónimo, evitar pagar derechos sociolaborales, desconocimiento de la normativa sociolaboral.</p>		
<p>Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de seguridad ciudadana en la municipalidad</p>		



<p>distrital de san jerónimo son las siguientes:</p> <p>Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales, pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros, mayor carga de procesos laborales para la municipalidad distrital de san jerónimo.</p>		
---	--	--



5.5. ANALISIS DE RESULTADO.

5.5.1. INTEGRACION DE RESULTADOS CON EL MARCO NORMATIVO Y TEORICO.

Para integrar los resultados de la tesis con el marco normativo y teórico, considerando los aspectos jurídicos y jurisprudenciales en materia de contratos de locación de servicios y el personal de seguridad ciudadana, se deben seguir los siguientes pasos:

5.5.1.1. CONTEXTO Y OBJETIVOS DE LA TESIS.

La tesis se enfoca en la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios aplicados al personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Se busca entender las causas, desarrollo y consecuencias de esta desnaturalización, así como su viabilidad como un acto nulo para evitar la reposición del personal desnaturalizado.

5.5.1.2. COMPARACIÓN CON EL MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL.

Contratos Laborales vs. Contratos de Locación de Servicios: La tesis destaca la diferencia crucial entre estos dos tipos de contratos. Un contrato laboral se caracteriza por la subordinación y dependencia del empleado hacia el empleador, mientras que el contrato de locación de servicios se centra en la autonomía del prestador.

Implicancias Legales de la Desnaturalización: La investigación revela que, a pesar de las restricciones legales, la Municipalidad de San Jerónimo utiliza contratos de locación de servicios para evadir obligaciones sociolaborales, llevando a la transformación de estos



contratos en relaciones laborales de duración indeterminada, lo que a su vez representa una carga presupuestaria para la Municipalidad.

Jurisprudencia y Normativa Aplicable: La jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional considera a este tipo de trabajadores como obreros, lo que implicaría que deberían ser contratados bajo regímenes laborales regulados por leyes específicas como el D.S. 003-97-TR y la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972.

5.5.1.3. ANÁLISIS CRÍTICO Y CONCLUSIÓN.

Relación entre los Hallazgos y el Marco Normativo: Los hallazgos de la tesis indican una clara discrepancia entre la práctica actual de la Municipalidad y las disposiciones legales y jurisprudenciales vigentes. Esta discrepancia conlleva no solo un riesgo legal sino también financieras y éticas para la Municipalidad.

Implicaciones de la Desnaturalización de Contratos: La desnaturalización lleva a una inestabilidad laboral y oscurece el verdadero vínculo entre el trabajador y la entidad, lo que puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados como para la administración municipal.

En resumen, la integración de los resultados de la tesis con el marco normativo y teórico muestra una desconexión significativa entre la práctica de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y las normativas y jurisprudencia pertinentes. Esta desconexión no solo plantea problemas legales, sino que también pone de relieve la necesidad de una gestión más transparente y conforme a la ley en la contratación y manejo del personal de seguridad ciudadana.



5.6. EL APORTE JURIDICO DE LA TESIS, FUNDAMENTACION DEL CONTENIDO JURIDICO.

La presente investigación destaca por su aporte jurídico, el mismo que se centra en varios aspectos:

5.6.1. ANÁLISIS DETALLADO DE LA NORMATIVA LABORAL Y CIVIL.

La investigación aborda de manera exhaustiva la normativa relacionada con los contratos de locación de servicios y los contratos laborales, aportando claridad sobre las diferencias legales y las implicaciones de su uso en el contexto del personal de seguridad ciudadana.

5.6.2. EXAMEN DE LA JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES LEGALES.

La tesis incorpora un análisis de las decisiones judiciales relevantes, tanto de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional, que han tratado sobre la desnaturalización de contratos. Esto no solo proporciona un contexto legal para tu estudio, sino que también ayuda a entender cómo se han interpretado y aplicado estas normativas en casos prácticos.

5.6.3. ENFOQUE EN UN PROBLEMA LABORAL CONCRETO Y ACTUAL.

Al centrarse en la desnaturalización de contratos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, la tesis aborda un problema laboral específico y de gran relevancia. Este enfoque demuestra la aplicación práctica de la teoría jurídica en situaciones reales de trabajo, resaltando la importancia de la correcta categorización contractual para la protección de los derechos laborales.



5.6.4. CONTRIBUCIÓN AL ENTENDIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE CONTRATOS DE SERVICIOS.

La investigación contribuye significativamente al entendimiento de cómo la legislación peruana regula los contratos de locación de servicios y las consecuencias de su desnaturalización, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y prácticas legales.

5.6.5. PROPUESTAS DE SOLUCIONES Y MEJORAS.

El trabajo no solo identifica y analiza un problema jurídico, sino que también propone soluciones y mejoras para evitar la reproducción de errores en la gestión municipal relacionada con la contratación del personal de seguridad ciudadana.

5.6.6. RELEVANCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA GESTIÓN MUNICIPAL.

El estudio es especialmente relevante para entidades gubernamentales y municipales, proporcionando un marco legal para la contratación de personal y la gestión de recursos humanos, respetando la legislación laboral vigente.

En resumen, la tesis hace una contribución valiosa al campo del derecho laboral y administrativo, destacando la importancia de una correcta clasificación contractual y sus implicaciones legales y prácticas, no solo para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, sino también para el ámbito laboral en general en Perú.



5.6.7. PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO.

REGLAMENTO INTERNO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO.

Preámbulo

Este reglamento se establece para asegurar prácticas éticas y legales en la contratación de personal de seguridad ciudadana, respetando las normativas laborales vigentes y promoviendo relaciones laborales justas y transparentes.

Capítulo I: Principios Generales

ARTICULO 1.- Objetivo: Establecer criterios claros y justos para la contratación de personal de seguridad, asegurando la adhesión a la legislación laboral y evitando la desnaturalización de contratos.

ARTICULO 2.- Alcance: Este reglamento es aplicable a todos los procesos de contratación de personal de seguridad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.



Capítulo II: Proceso de Contratación

ARTICULO 3.- Análisis de Necesidades: Antes de iniciar el proceso de contratación, se realizará una evaluación detallada de las necesidades de seguridad para determinar el número y perfil del personal requerido.

ARTICULO 4.- Publicación de Vacantes: Todas las vacantes serán anunciadas públicamente, detallando claramente los requisitos, responsabilidades y condiciones del puesto.

Capítulo III: Tipos de Contratos y Condiciones Laborales

ARTICULO 5.- Contrato Laboral: Se utilizará para el personal que trabaje bajo una relación de subordinación y continuidad, con una remuneración fija y beneficios laborales acordes a la legislación vigente.

ARTICULO 6.- Prohibición de celebración de Contrato de Locación de Servicios: Queda prohibida, bajo responsabilidad, la contratación de personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Capítulo IV: Criterios de Selección y Contratación

ARTICULO 7.- Proceso de Selección: Se seguirá un proceso de selección basado en la meritocracia, transparencia y equidad, asegurando la idoneidad del personal seleccionado.

ARTICULO 8.- Verificación de Condiciones: Se verificará que los contratos reflejen fielmente la naturaleza del trabajo, evitando la desnaturalización de la relación laboral.



Capítulo V: Derechos y Obligaciones

ARTICULO 9.- Derechos del Trabajador: Se garantizará el respeto a los derechos laborales como seguridad social, vacaciones pagadas, y una remuneración justa y oportuna.

ARTICULO 10.- Obligaciones del Empleado: Se exigirá el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, así como la observancia de las políticas internas de la Municipalidad.

Capítulo VI: Prevención de la Desnaturalización de Contratos

ARTICULO 11.- Formación y Sensibilización: Se realizarán capacitaciones regulares sobre la importancia de la correcta clasificación contractual y los derechos laborales.

ARTICULO 12.- Supervisión y Control: Se establecerán mecanismos para monitorear y asegurar la correcta clasificación de los contratos, con revisiones periódicas.

Capítulo VII: Mecanismos de Control y Sanciones

ARTICULO 13.- Auditorías Regulares: Se llevarán a cabo auditorías para revisar los contratos y las prácticas de contratación, asegurando el cumplimiento del reglamento.

ARTICULO 14.- Sanciones: En caso de incumplimiento, se aplicarán sanciones acordes a la gravedad de la infracción, pudiendo incluir sanciones administrativas o legales.

Disposiciones Finales

Modificaciones al Reglamento: Este reglamento podrá ser modificado según las necesidades operativas y los cambios en la legislación laboral.

Vigencia: Este reglamento entra en vigencia a partir de su aprobación y publicación oficial.



Este reglamento proporciona un marco claro y detallado para la contratación de personal de seguridad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, promoviendo prácticas laborales justas y transparentes y evitando la desnaturalización de contratos.



CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se desarrolla cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

SEGUNDA. – Conforme los resultados de la investigación se pudo identificar las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son:

- Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- Evitar pagar derechos sociolaborales.
- Desconocimiento de la normativa sociolaboral

TERCERA. – Conforme los resultados de la investigación, se identificó las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, siendo:

- Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales.
- Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros.
- Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.



CUARTA. - Se determinó que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, no deviene en acto nulo per se y que sirva para evitar la reposición del trabajador, esta determinación se basa tanto en normativas específicas como en la jurisprudencia laboral nacional. La responsabilidad principal en caso de una posible nulidad recae en el funcionario que autorizó la contratación, dada la vulnerabilidad del trabajador ante la complejidad de las leyes laborales. No obstante, cualquier declaración de nulidad debe surgir de un proceso judicial minucioso y previo, y no de la mera desnaturalización del contrato. Por fin, para enfrentar y evitar dicha desnaturalización en los tribunales, la municipalidad debe adherirse estrictamente a las disposiciones legales.



RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

PRIMERA. - Capacitación y Actualización de Normativas:

Recomendación: La Municipalidad Distrital de San Jerónimo debería ofrecer capacitaciones periódicas y actualizaciones sobre la normativa sociolaboral a todos los funcionarios involucrados en el proceso de contratación.

Objetivo: Esta capacitación minimizará el desconocimiento de la normativa y ayudará a prevenir la aplicación indebida de contratos civiles para personal de seguridad ciudadana.

SEGUNDA. - Revisión de Contratos Actuales:

Recomendación: Se sugiere que la municipalidad realice una auditoría y revisión de todos los contratos de locación de servicios vigentes, particularmente los del personal de Seguridad Ciudadana.

Objetivo: Esta acción permitirá identificar aquellos contratos que podrían ser susceptibles a desnaturalización y tomar medidas correctivas.

TERCERA. - Implementación de un Protocolo de Contratación:

Recomendación: Crear y establecer un protocolo de contratación que detalle los pasos a seguir para contratar personal, con especial énfasis en asegurar que los contratos sean conformes a la normativa sociolaboral.

Objetivo: Establecer un procedimiento estandarizado reducirá el riesgo de aplicar indebidamente contratos civiles y garantizará el cumplimiento de la normativa.



CUARTA. - Designación de un Equipo Jurídico Especializado:

Recomendación: Considerar la designación o fortalecimiento de un equipo jurídico especializado dentro de la municipalidad que supervise las contrataciones y que actúe proactivamente ante posibles desnaturalizaciones.

Objetivo: Estar preparados para abordar cualquier proceso judicial minucioso y reducir la carga de procesos laborales futuros.

QUINTA. - Fomento de la Información y Capacitación para los Trabajadores:

Recomendación: Implementar programas de información y capacitación para el personal de Seguridad Ciudadana sobre sus derechos sociolaborales y las normativas que los protegen.

Objetivo: Al empoderar y educar a los trabajadores, se fomenta un ambiente de trabajo transparente y colaborativo, donde los trabajadores pueden estar informados y participar activamente en la gestión de sus contratos.

SEXTA. - Creación de un Canal de Denuncias:

Recomendación: Establecer un canal interno de denuncias donde los empleados puedan reportar irregularidades contractuales o laborales de manera anónima y segura.

Objetivo: Este canal permitirá a la municipalidad abordar y resolver problemas antes de que escalen a litigios. Las recomendaciones propuestas buscan mitigar los riesgos asociados a la desnaturalización de contratos y promover una cultura de cumplimiento normativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Textos de investigación

- Álvarez, G. (2002). Metodología de la investigación jurídica: Hacia una nueva perspectiva. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Central de Chile, Santiago de Chile.
- Abarca Yanqui, O. (2020). ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios? Obtenido de <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>
- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral? Obtenido de <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/download/96/95>
- Díaz Aroco, T. T., & Benavides Díaz, C. M. (2016). El derecho individual del trabajo. Lima: Grijley.
- Eguiguren Praeli, f. (s.f). Principio a la igualdad y derecho a la no discriminación. Lima: ius et veritas.
- Gonzales Ramírez, l. A., & de Lama Laura, m. G. (2010). Desnaturalización de los contratos laborales. Lima: gaceta jurídica.
- Neves Mujica, j. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Pontificia universidad católica del Perú. Lima: fondo editorial PUCP.
- Pacheco Zerga, l. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Puntriano Rosas, c., Valderrama Valderrama, l., & Gonzales Ramírez, l. (2019). Los contratos de trabajo. Régimen jurídico en el Perú. Lima: gaceta jurídica.



- Eguiguren Praeli, f. (s.f). Principio a la igualdad y derecho a la no discriminación. Lima: ius et veritas.
- Vásquez Cabrera, H. (2008).
- Castro Cuba Barineza, I.E. (2019). Investigar en derecho. Texto de apoyo a la docencia. Escuela de Posgrado de la Universidad Andina de Cusco, Cusco, Perú.
- Eco, U. (2014). Como se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. Versión castellana de Baranda, Lucía y Clavería Ibáñez, Alberto. Editorial Gedisa.
- Hernández, R. *et al.* (2014). Metodología de la Investigación. McGrawHill, 6ta Edición, México.
- Ramos, C. (2007). Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento. Gaceta Jurídica, Lima.
- Witker, J. (1991). Como elaborar una tesis en derecho. Pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador de derecho. Editorial Civitas, IJJ-UNAM, México.
- Witker, J. (1996). Técnicas de investigación jurídica. McGraw-Hill Interamericana Editores, Universidad Autónoma de México, México.

Textos doctrinales

- Arbulú Alva, L. (2005). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo.



- Cuba Aymachoque, C. Y. (2019). Efectos de la Aplicación de la Medida Cautelar de Reposición Provisional en lo Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017-2018. Universidad Andina del Cusco - Facultad de Derecho y Ciencia Políticas, escuela profesional de Derecho.
- DE LA CUEVA, Luis Mario, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá Colombia, 2002, pág. 291.
- Equipo Técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). Compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado. Lima.
- García Manrique, A., De la Lama Laura, M., & Quiroz Eslado, L. (2016). Manual de Contratación Laboral, Análisis Legal, Doctrinario y Jurisprudencial (Primera ed.). Lima.
- Gonzales Ramírez, L. Á., & DE LAMA LAURA, M. G. (2010, noviembre). Desnaturalización en las relaciones laborales (Primera ed.). Lima, Lima, Perú.
- Lapiz Mixan, A., & Valderrama Mozombit, L. G. (2021). Régimen Laboral Municipal y la Estabilidad Laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo (2019). Ucayali-Perú.
- Pro Inversión. (2016). Régimen laboral de la actividad privada en el Perú. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/86060527E8D1408E0525832F0060B58F/%24FILE/4_Regimen_Laboral.pdf
- Puntriano Rosas, C. (2019). Los contratos de trabajo: régimen jurídico en el Perú (Primera ed.). Gaceta Jurídica.
- Redacción Gestión. (2019, mayo 01). Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir. Diario Gestión.



<https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/?ref=gesr>

- reforma laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001. pág. 17.
- Sentencia del Tribunal Constitucional. (2003). EXP. N° 1944-2002-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional. (2005). EXP. N° 3710-2005-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03710-2005-AA.pdf>
- Toyama Miyagusuku Jorge, Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993.

Normas y jurisprudencia

Casación 18623-2015. (s.f.).

Código Civil peruano. (s.f.).

Expediente Nro. 02208-2017-PA/TC. (s.f.).

Ley Orgánica de Municipalidades, LEY N° 27972 . (s.f.).

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 . (s.f.).

Sentencia del expediente 18-2016-PA/TC. (s.f.).

Sentencia del expediente N° 01846-2005-PA/TC. (s.f.).

Sentencia del expediente N° 2132-2003-AA. (s.f.).

Sentencia del expediente. N° 1944- 2002-AA/TC. (s.f.).

Sentencia del Expediente. N° 0008- 2005-AI/TC. (s.f.).



Sentencia del expediente. N° 0018-1996-AI/TC. (s.f.).

Sentencia del expediente. N° 0261-2003- AA/TC. (s.f.).

Sentencia del expediente. N° 5382-2011-PA /TC. (s.f.).

Sentencia del expedinete 18-2016-PA/TC . (s.f.).

Texto Unico Ordenado del DL 728. (s.f.).



ANEXOS.

CRONOGRAMA

La ejecución del trabajo de tesis, requiere un plazo tentativo de seis (6) meses calendarios, y estará sujeta al cronograma siguiente:

Tabla 4 - Cronograma de actividades

N°	Actividades /Tiempo	Periodo 2022-2023					
		O	N	D	E	F	M
1	Elaboración y aprobación del proyecto	O	N				
2	Elaboración del marco teórico			D	E		
3	Aplicación del trabajo de campo				E	F	
4	Organización y sistematización de la información recolectada.					F	
5	Análisis e interpretación de datos e información					F	
6	Redacción final					F	M
7	Presentación de informe final y sustentación						M

Fuente: Elaboración propia.



PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

El presupuesto para la ejecución del presente trabajo de tesis es de S/ 2,980.00 (Cuatro mil novecientos ochenta con 00/100 soles), que comprende:

Tabla N° 5. Presupuesto y financiamiento

Rubros	Descripción	Costo (S/.)
a. Recursos humanos	Digitador	200.00
	Revisor de ortografía y estilo	400.00
b. Bienes/materiales	Materiales de escritorio	100.00
	Impresiones y copias	100.00
	Libros físicos	1000.00
	USB	30.00
	Impresora	600.00
	Papel bond A4	100.00
c. Servicios	Internet	300.00
	Celular	150.00
Presupuesto Total		2,980.00
La ejecución de la presente tesis será financiada con recursos propios.		

Fuente: Elaboración propia.



MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA REPOSICIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO - 2022”				
PROBLEMA (S)	OBJETIVO (S)	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	METODO LOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la problemática de la desnaturalización de los contratos de Locación de servicios del Personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir cómo se desarrolla el problema de la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios del personal de Seguridad Ciudadana</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se da cuando la institución contrata personal bajo dicha modalidad a pesar de estar prohibida por ley, con el fin de evitar el pago de derechos sociolaborales; bajo estas circunstancias el contrato de locación de</p>	<p>Categoría 1:</p> <p>Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.</p> <p>Sub categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Desnaturalización 	<p>TIPO</p> <p>Aplicado</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experiment al.</p> <p>ENFOQUE</p>



<p>Distrital de San Jerónimo?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cuáles son las causas que generan la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad</p>	<p>de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (fase anterior y fase posterior a la contratación).</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>A. Identificar las causas que generan la desnaturalización de los contratos de Locación de</p>	<p>servicios es desnaturalizado y deviene en un vínculo laboral a plazo indeterminado, mediante el reconocimiento judicial que a su vez genera perjuicio presupuestal anual a la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Las causas que generan la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes:</p>	<p>•Locación de Servicios</p> <p>•Contratación Laboral</p> <p>Categoría 2: Reposición del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</p> <p>Sub categorías</p>	<p>DE INVESTIGACIÓN. Cualitativo</p> <p>POBLACIÓN: No aplica</p> <p>MUESTRA: No aplica</p>
---	---	--	---	--



<p>Distrital de San Jerónimo?</p> <p>B) ¿Cuáles son las consecuencias generadas por la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad</p>	<p>Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.</p> <p>B. Identificar las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación indebida de los contratos civiles para personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. • Evitar pagar derechos sociolaborales. • Desconocimiento de la normativa sociolaboral. <p>b) Las consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masificación de personal de seguridad ciudadana repuestos judiciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Ciudadana. • Proceso de Desnaturalización de contrato de Locación de Servicios. • Perjuicio Presupuestal. * Procesos de reposición. 	
--	--	---	--	--



<p>Distrital de San Jerónimo?</p> <p>C) ¿Podrá sustentarse la locación de servicios como acto nulo para evitar reposición por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de</p>	<p>Locación de Servicios del Personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.</p> <p>C. Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de deuda por derechos laborales, indemnización y otros. • Mayor carga de procesos laborales para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. <p>c) La desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, no deviene en acto nulo per se para evitar la reposición del trabajador.</p>		
--	--	---	--	--



Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?	servicios del personal de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, deviene en acto nulo para evitar la reposición del trabajador.			
--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.