



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la
sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de
Hualmay, 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autores

Denisse Milagros Nicho Correa

Carlos Lizardo Suarez Salvador

Asesor

Dr. Miguel Hernán Yengle Ruiz


Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Dr. MIGUEL HERNÁN YENGLE RUIZ
DOCENTE
DNU 338

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 12-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA
PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICAS

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES)		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nicho Correa, Denisse Milagros	42676165	22/07/2026
Suarez Salvador, Carlos Lizardo	42111372	22/07/2026
DATOS DEL ASESOR		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Miguel Hernán Yengle Ruiz	18073658	https://orcid.org/0000-0002-7148-4677
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO PREGRADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jovian Valentin Sanjinez Salazar	00360109	https://orcid.org/0000-0001-5963-1278
Mg. Jaime Andres Rodriguez Carranza	18071883	https://orcid.org/0000-0003-4101-2801
Mtra. Liubisa Jazminka Yong Becaj	15761281	https://orcid.org/0000-0002-5031-8346

Nicho Correa Denisse Milagros Suarez Salvador Car...

Desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hu...

 RATIFICACION DE TESIS PREGRADO DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

 REVISION DE TESIS PREGRADO 2026

 Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3596615716

Fecha de entrega

17 jun 2026, 3:08 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 jun 2026, 3:14 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_-_NICHU_CORREGIDA.pdf

Tamaño del archivo

832.7 KB

83 páginas

14.459 palabras

83.150 caracteres



Página 2 de 88 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3596615716

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

► N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU
RELACIÓN CON LA SANCIÓN DISCIPLINARIA AL RESPONSABLE EN
LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY, 2024**

Denisse Milagros Nicho Correa

Carlos Lizardo Suarez Salvador

TESIS DE TITULACIÓN

ASESOR Dr. Miguel Hernán Yengle Ruiz

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

2026

DEDICATORIA

Para nuestros hijos CARLOS SUNEY & SUHAYLA SUNREY quienes son nuestra motivación y fuerza de seguir adelante con esta hermosa carrera del DERECHO.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres; hermanos y maestros que son pieza fundamental en nuestras vidas por educarnos; apoyarnos y prepararnos para los avatares de la vida.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION.....	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación.	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Bases filosóficas	21
2.4. Definiciones de términos básicos	23
2.5. Hipótesis de investigación.....	25
2.5.1. Hipótesis general	25
2.5.2. Hipótesis específicas	26
2.6. Operacionalización de las variables	27
CAPÍTULO III.	28
METODOLOGIA.....	28
3.1. Diseño metodológico.....	28
3.2. Población y muestra	29

3.2.1. Población	29
3.2.2. Muestra	29
3.3. Técnicas e instrumentos	29
3.4. Procesamiento y presentación de resultados.	30
CAPITULO IV.....	31
RESULTADOS.....	31
4.1. Análisis de resultados.	31
4.2. Contrastación de hipótesis.	52
CAPITULO V.	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
5.1. Discusión de resultados.	55
CAPITULO VI:	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
6.1. Conclusiones.....	58
6.2. Recomendaciones.	59
CAPITULO VII.....	61
REFERENCIAS	61
7.1. Fuentes Bibliográficas	61
7.2. Fuentes Electrónicas.....	61
ANEXOS	64
ANEXO 1. CUESTIONARIO.....	64
ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	70

RESUMEN

Específicamente al tratar esta investigación se tuvo como **objetivo principal** el consistente en identificar la relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay en el año 2024. Lo concerniente a la **metodología** empleada, se trata de una aplicada-teórica, con un nivel descriptivo y también correlacional. Con el objetivo de obtener la data necesaria para la misma se usó la muestra compuesta por 34 sujetos, usando la encuesta como instrumento principal, siendo que se logró como resultado que existe un 58,8% de correlación que afirma la existencia de relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable. Para finalizar, se **concluye** la existencia de relación incuestionable entre la desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable, siendo que resulta imperioso reconocer esta correlación para cautelar y proteger los derechos que le correspondan a los miembros de la comunidad.

Palabras clave: desnaturalización, contrato, trabajo, sanción disciplinaria.

ABSTRACT

Regarding the topic addressed in this study, the **main objective** is to examine the relationship between the misrepresentation of employment contracts and its connection to the disciplinary sanctions imposed on the responsible party in the Municipality of Hualmay in 2024. The **methodological design** employed is applied-theoretical in nature, at a descriptive-correlational level. For this research, a sample of 34 individuals was used, employing a survey as the primary instrument. This **resulted** in a 58.8% agreement that a relationship exists between the misrepresentation of employment contracts and the disciplinary sanctions imposed on the responsible party. Finally, it was **concluded** that an undeniable relationship exists between the misrepresentation of employment contracts and the disciplinary sanctions imposed on the responsible party; therefore, it is necessary to recognize this relationship in order to protect the rights of the individuals involved..

Keywords: misrepresentation, contract, work, disciplinary sanction.

INTRODUCCION

El trabajo que estamos presentando cuenta con un objetivo fundamental el de determinar la correlación que existe entre la desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable teniendo como ámbito espacial a la Municipalidad de Hualmay en el año 2024. Por lo expuesto, en esta unidad de la publicación nos encontramos preparados para afirmar que lo hacemos siguiendo los lineamientos establecidos por la normativa interna de la universidad:

En la fase que corresponde a la introducción se suministra el argumento y la importancia del trabajo, se formula la problemática, establecemos los objetivos investigativos, formulamos las diferentes formas de hipótesis, y se cuentan la trascendencia y los límites de la publicación.

En lo correspondiente a la presentación del marco teórico o el examen de lo desarrollado por la academia, que es una sección en la que se trabaja con lo escrito al momento, se exponen las bases teóricas y de concepto, se precisan las palabras más importantes y utilizadas y se exhiben los datos y saberes anteriores concernientes con el fondo.

En la parte de la metodología se refiere el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los diferentes procedimientos de examen de la data y las deferencias de los comportamientos.

Las resultas evidencian los datos conseguidos, con un examen descriptivo y/o inferencial, se incluyen tablas, figuras y gráficos para enseñar los descubrimientos. La discusión desentraña las consecuencias, los confronta con trabajos desarrollados previamente, contiene las contradicciones teóricas y prácticas, señala las restricciones de la publicación y brinda consejos para indagaciones a futuro.

Las conclusiones comprenden el resumen de los descubrimientos más significativos, se responde las interrogaciones de investigación y se corroboran o refutan las hipótesis. Las recomendaciones proponen acciones prácticas de las resultas con fundamento en los descubrimientos del trabajo.

Las referencias o bibliografía es un listado de las fuentes mencionadas en la tesis, aplicando las normas establecidas por el estilo APA determinado de citación. Para finalizar, los anexos contienen material añadido selecto, como preguntas, data en bruto, etc.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Derecho del trabajo contemporáneo aparece desde la revolución industrial, el mismo que según afirma Sanguinetti (1996), significa toda una categoría histórica, que emana su característica fundamental de ser protectora, es decir, tuitiva de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, quien evidentemente se encuentra subordinado. Con el nacimiento y reconocimiento de esta rama del derecho, vienen apareciendo normas dictadas para hacer realidad su esencia, de allí que se regula la jornada de trabajo, los descansos remunerados y otros como los contratos de trabajo, que es el acuerdo verbal o escrito, entre las partes del vínculo, en el que se pactan sus obligaciones básicas. Es importante mencionar que el Estado también es empleador, ya que necesita de trabajadores para el cumplimiento de sus funciones. Este contrato laboral, implica que el vínculo que une a las partes es de naturaleza laboral y conlleva el reconocimiento de los derechos y beneficios de los trabajadores, por tanto, implican el pago por parte del empleador de todos los derechos que le corresponden.

Sin embargo, desde algunos años, en el régimen público, contamos con secuenciales leyes del presupuesto que reglan el impedimento de ingreso o nuevo ingreso de trabajadores al Estado, por lo que en muchos casos, las entidades estatales (que necesitan trabajadores) buscan alguna forma que les sirva para su ingreso, por lo que eluden la contratación de tipo laboral y aplican

otras formas de contratación que no significan formalmente trabajo, como es el caso de la contratación civil en la que como derechos, le corresponde al trabajador, solo pago de la contraprestación por los servicios. Este contratado con vínculo civil, ejecuta las prestaciones que caracterizan al trabajo que les corresponde a un sujeto que presta trabajo, entonces, se puede hablar de la existencia de un contrato de trabajo, olvidándose del vínculo pre existente o denominado por el contratante como civil. Esta transformación ocurre con la aplicación de uno de los principios del derecho del trabajo que es denominado como la primacía de la realidad que nutre y forma parte del derecho del trabajo.

El principio de primacía de la realidad significa que en el derecho del trabajo se le otorga prevalencia a lo que ocurre en los hechos fácticos, olvidándose de las formalidades, es decir, de presentarse una situación que en la realidad y esta se encuentra regulada u oculta por intención del empleador, entonces en aplicación del principio, nos encontramos con el reconocimiento de lo que ocurre en los hechos, dejando de lado lo que dice el documento o la formalidad de su escritura.

Los gobiernos locales se rigen por lo establecido en la ley orgánica de municipalidades que, entre otras cosas, expresa que los trabajadores obreros forman parte del régimen laboral privado, siendo que a pesar de ello y la abundante jurisprudencia favorable al servidor civil al respecto las municipalidades vienen contratando trabajadores obreros aplicando otras modalidades de trabajo mediante contratos civiles como los contrataos modales, locación de servicios o con el contrato administrativo de servicios, los que no corresponden utilizarse para obreros, ya que legalmente pertenecen al régimen del D. Leg 728, por lo que al vulnerar un mandato legal, estos servidores (como

también se les llama) demandan ante el poder judicial la desnaturalización de su vínculo y como su derecho se encuentra en la ley, según acabamos de mencionar, entonces el resultado es una demanda fundada a favor del trabajador, pasando a formar parte del nuevo régimen laboral mencionado.

Dentro del denominado ius puniendi estatal, identificamos a la atribución de estas entidades para sancionar disciplinariamente a sus propios servidores, específicamente para ello, contamos con el procedimiento administrativo disciplinario que debe ser aplicado en caso de que cometer una falta regulada en las normas correspondientes, claro está que el indicado procedimiento implica el respeto de todas las garantías que conlleva el mismo. De otro lado, las sanciones factibles a aplicarse son la amonestación que a su vez puede ser verbal o escrita, la suspensión y la destitución (la que lleva consigo la inhabilitación).

La problemática surge cuando se observa que muchos servidores civiles demandan la desnaturalización de su vínculo con la entidad para la que formalmente prestan servicios y está es declarada fundada, siendo que el trabajador es reconocido con un vínculo privado (D. Leg. 728) y con ello, por el tiempo de contratación ha superado el período de prueba de 3 meses, pasando de esta manera a un contrato a plazo indeterminado, perjudicando al gobierno local, pues solamente en referencia a los beneficios sociales se le debe pagar vacaciones, gratificaciones y otros, por ello nos cuestionamos y preguntamos. ¿Qué pasaría si se establece una sanción administrativa disciplinaria al servidor o funcionario público responsable de una contratación que luego es declarada desnaturalizada?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?

PE2. ¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación existente entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.

OE2. Determinar la relación existente entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

El número de trabajadores del Estado peruano es altísimo y desde hace años atrás, dentro de una política estatal, se viene regulando la prohibición de nuevos ingresos a él ya sea como nombrados o contratados, sin embargo, las entidades públicas en sus necesidades han ideado la evasión de estas normas a través de la contratación de servidores en distinto régimen o sin régimen al que legalmente corresponde. Ante esta situación los servidores demandan el reconocimiento de sus derechos y el poder judicial declara fundada la demanda. Por ello y frente a este problema la tesis pretende identificar la relación que existe entre la desnaturalización y la sanción administrativa al servidor civil que origina esta mala contratación, para evitar que se perjudique a la entidad.

Justificación teórica, se trata de ampliar los conocimientos logrados sobre la desnaturalización de la contratación en los gobiernos locales, estableciendo los casos en los que este hecho se puede dar de manera

específica y las sanciones administrativas disciplinarias a los servidores estatales y su aplicación a estos, así, ingresaran en el interno de la academia y se difundirá.

Justificación práctica, en este trabajo se pretende dar solución a una problemática o, se propondrá la mejora de la contratación laboral del Estado, sancionando al servidor responsable en aplicar una contratación que luego se desnaturaliza, a sabiendas de que el poder judicial se pronunciaría en ese sentido y sabiendo que lo realizado es vulneratorio de la normatividad y de los derechos.

Justificación metodológica, según la academia especializada, esta se concreta cuando se cuenta con una nueva o diferente metodología a aplicar en determinada investigación, en el presente caso tratándose un trabajo propio de investigación, se creó el procedimiento a seguir para lograr el conocimiento, según su pensamiento y que por tanto resulta distinto a cualquier otro.

Justificación social, la labor tiene valor para la sociedad para encontrar su importancia, en este caso tiene una gran importancia para la sociedad peruana, pues nos posibilita resolver un problema en torno a resolver y proponer algunas alternativas para mejorar la solución del conflicto intersubjetivo de la sobrepoblación de las entidades estatales.

Justificación doctrinaria, se trata de resaltar algunas posiciones de la academia en torno al conocimiento de la desnaturalización de los contratos

de trabajo y los efectos de ella ante sanción disciplinaria al servidor responsable de la misma.

1.5.Delimitación del estudio

De espacio

Este problema viene presentándose en todo el territorio nacional, su estudio y centro de operaciones para la realización del presente trabajo de tesis alcanza al Distrito de Hualmay, provincia de Huaura.

De tiempo

De diseño no experimental, de corte transversal, recopilaremos información relevante relacionado al problema durante el año 2024.

De alcance

Ámbito de estudio que alcanza a los trabajadores civiles de la Municipalidad Distrital de Hualmay.

1.6. Viabilidad del estudio

Es alcanzable el objetivo propuesto: Identificar la relación existente entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción administrativa disciplinaria al responsable de la propia contratación. Para poder lograr esta, primero, existe bibliografía y los académicos están

polemizando el tema para afirmar sobre el marco de la teoría relacionadas a las variables de investigación considerada de tipo relacional, la individualización de sus debilidades y amenazas que vienen ocurriendo, lograran en los tesistas plantear, científicamente, los supuestos de solución, en aplicación sustentada en el uso del método de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cherres (2021). Tesis: *“La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales”*. Por la Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. Para optar el título de abogado. Afirma que la Carta fundamental del Ecuador acepta y garantiza los derechos de los sujetos que prestan servicios laborales con subordinación y de esa forma gozan de los derechos que le corresponden desde el momento en que se inicia sus labores, en esta situación descrita, el Estado interviene como el encargado de garantizar que se cumpla con esta prescripción en los contextos que permitan que el trabajador goce de una subsistencia completa con remuneraciones y pagos dignos que le sean retribuidos por la realización de la actividad laboral en un lugar sano y adecuadamente implementado. En la investigación comentada, se puede identificar que existen procesos seguidos ante el poder judicial en los que el empleador ha pretendido exceptuarse de cumplir con sus obligaciones, con el objeto de afectar los derechos de los trabajadores, utilizando, para tal efecto otras formas de contratación, por ejemplo, el de prestación de servicios, en el que por sus singulares particularidades del acuerdo civil no debe originar un vínculo de subordinación. Se examinaron los contratos civiles, laborales y de servicios profesionales con el objeto de aclarar su definición, características y elementos esenciales propios, demostrando que en Ecuador, positivamente,

no existen específicamente los requisitos obligatorios del contrato de prestación de servicios profesionales, no está demás resaltar, que el autor afirma que en caso de simulación del contrato, la sanción o resarcimiento de los daños inducidos al trabajador solo son monetarios. A fin de lograr los objetivos, se manejó específicamente la indagación cualitativa y cuantitativa, por lo que se examinaron las características y elementos de los contratos; y, de otro lado, se ejecutó una averiguación de campo de la que se logró la data importante en relación con los temas investigados en el plan de trabajo

Ruiz & Mogrovejo (2025). En su publicación: *“La relación de dependencia laboral frente a los contratos de servicios profesionales: principio de la primacía de la realidad”*. Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades. marzo, 2025, Volumen VI, Número 1 p 2835. Indica que la publicación excavó en el examen de los derechos laborales del empleado especialmente la primacía de la realidad, para resaltar su importancia al aplicarse, ya que establece la realidad existente atrás de un fingimiento de contrato de servicio profesional; siendo que el mencionado pretende escapar a sus obligaciones legales con una simulación, sin ver que predomina lo que ocurre en la realidad laboral. En el trabajo, se repasó doctrina, legislación y tratados internacionales ratificados por Ecuador, por ello utilizó varios métodos. También comparó, la normativa de Colombia, Venezuela y Chile, lo cual nos llevó a la conclusión que la primacía de la realidad es un principio esencial, ya que está regulado en la Constitución de Colombia y positivizado en las normas venezolanas y chilenas, en las que se

concluye el derecho del trabajador de exigir el derecho de desenmarañar su relación de subordinación de trabajo.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Arteaga (2021). Tesis. *“La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao”*. Para optar el título de Abogado. Por la Ricardo Palma. Señala como objeto del trabajo, es educarse y valorar la errada practica en la utilización del contrato de locación de servicios por parte del gobierno local del Callao, considerando que contrata a locadores de servicios para funciones no de acuerdo a la naturaleza de esta forma de contrato, este distintivo demuestra la desnaturalización de este contrato, la que es aprovechada para varios servicios, los que no deberían de ser de naturaleza continua, por el contrario casuales, siendo que al utilizar esta modalidad erradamente (con intención de no aceptar un vínculo de trabajo), por la que se desnaturaliza. Ante ello se debe aplicar, siguiendo lo indicado por la jurisprudencia, se tiene presente el principio de la primacía de la realidad, que se constituye en uno de los fundamentos más importantes de las sentencias laborales, en ese sentido cita a la sentencia del expediente No 1944-2002-AA/TC, el que indica que prima la realidad de los hechos sobre lo que pueda contener los documentos escritos, permitiendo establecer el real vínculo de trabajo de los contratados como obreros, resaltando que existen un gran número de demandas en contra de la Municipalidad sobre el tema, cuyas sentencias, son declaradas perjudiciales a esta; lo más grave es que pase a este hecho, se sigue contratando bajo este contrato, generando diversos

problemas. Por ello afirma que el gobierno local no tiene en consideración el régimen laboral que establece la Ley Orgánica de Municipalidades, la que señala que los obreros contratados por los gobiernos locales se encuentran dentro del régimen, corresponde, entonces otorgar a estos locadores los derechos y beneficios que les corresponde, según ley.

Lara (2024). Tesis: *“Desnaturalización de locación de servicios desde el principio de la primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe, 2021.* Universidad José F. Sánchez Carrión. Huacho. Trabajo en el que señala que el objetivo fue el de explorar la metamorfosis práctica de los contratos de servicios en el gobierno local de Supe, teniendo en cuenta la aplicación del principio legal que prevalece la realidad efectiva por encima de las formas. Trabajo aplicado, mixto. No experimental, transversal, descriptivo y explicativo. El trabajo contiene el estudio de 5 procesos judiciales en los que demandan a la municipal materia del estudio. La interpretación hermenéutica de los cinco expedientes analizados sustenta la conclusión de que la administración local aplica la prestación de servicios de forma errada para la contratación de su personal.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. CONTRATO DE TRABAJO

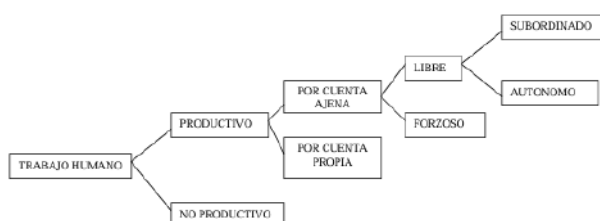
2.2.1.1. Antecedentes

En primer lugar, la doctrina hace tiempo atrás viene discutiendo sobre si se trata de un contrato o vínculo laboral, ello los

divide entre los contractualistas y los no contractualistas, sin embargo, aun cuando se evidencia diferencias entre los términos, en la actualidad se los considera como sinónimos, por lo que se empleará las dos expresiones indistintamente. No existe, de la misma manera un concepto expreso de la normativa nacional sobre él, no lo contiene la constitución política ni el código civil, solamente encontramos definición de este en el CC del 36, el que menciona al trabajo que realiza el obrero y no hace referencia a uno de los elementos esenciales como es la subordinación. Por ello en Perú los especialistas hacen referencia al contrato de trabajo como un acuerdo verbal o escrito que exige la prestación personalísima, contraprestación y la mencionada subordinación.

Es importante resaltar que en el hablar de otras ramas de la ciencia se emplea la expresión trabajo para referirse a actividades distintas a las que consideramos como trabajo para el Derecho del trabajo, por ello siguiendo a Neves (2020), afirmamos que son los tipos de trabajo siguientes:

TIPOS DE TRABAJO



Fuente: Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho laboral, ob. cit

También debemos dejar sentado que en Perú, coexisten dos generales regímenes de trabajo el público y privado. Estos, además poseen otros regímenes especiales, existiendo en el público hasta 15 entre los que hallamos el propio privado, de los docentes universitarios, diplomáticos, D.Leg. 276, D. Ley 1057 y otros. Por último, referimos a los principios del Derecho del trabajo que tienen por función el de informar la creación de nuevas normas sociolaborales, interpretativa en caso de ser necesaria y por ultimo la normativa, la doctrina, especialmente Plá (1998) nos refiere para el presente trabajo al de primacía de la realidad que puntea que se fundamenta en darle la prevalencia a lo ocurrido en la realidad, en reemplazo de las aparentes formalidades de los sujetos del vínculo laboral. Su expresión se encuentra en la normativa de inspección y la intermediación de trabajo.

Primacía de la realidad, para el derecho laboral no resulta importante las formas o formalidades que pueden contener las acciones de trabajo, resulta para él lo más importante lo que en la realidad existe, por ello se dice que lo principal es lo que se da en el mundo de los hechos o llamado en la realidad fáctica, siendo sin importancia las otras formalidades. Lo que pasa es que por diferentes motivos el trabajador no cuenta con las pruebas formales para alegar la presencia de un contrato laboral, siendo que la única salida para el reconocimiento de estos derechos la aplicación de este principio que evidencia su existencia.

2.2.1.2. Concepto

Contrato voluntario en el que una de las partes denominado trabajador, presta sus labores personalísimas con un vínculo de subordinación favorable a otro, denominado empleador quien tiene la obligación de pagar la remuneración. Con su aparición se origina un cúmulo de derechos y obligaciones a los contratantes, además de las condiciones de desarrollo del contrato de trabajo. Es unánime que los elementos esenciales (que caracterizan al mismo) del contrato sean la prestación personal, la remuneración y la subordinación, esto significa que ante la presencia de estos, con preeminencia de la última, nos encontramos ante la presencia de un contrato de trabajo, sin importar la formalidad de su nombre, dada por el empleador. Además el contrato puede celebrarse a plazo indeterminado puede ser verbal o escrito y los contratos modales y los especiales se suscriben de manera escrita.

2.2.1.3. Régimen laboral de los obreros municipales

El régimen del trabajo de obreros municipales ha pasado entre el régimen privado y el público. En un inicio, mediante D.S. 010-78-IN (12-5-1978), dispone que forman parte del régimen de trabajo privado. Posteriormente con la publicación de la Ley Orgánica de Municipalidades (9-6-1984), dispone, en el art. 52, que los obreros se hallaban adentro del régimen laboral estatal, esta norma fue modificada por el artículo único de la Ley 27469, por el cual dispone que sea el de la actividad privada. Para finaliza, este régimen fue

confirmado a través del art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (27-5-2003).

Con la nueva ley orgánica de municipalidades, los obreros consiguieron la protección del régimen privado. Posteriormente su tranquilidad se vería afectada terriblemente pues se crea la contratación administrativa de servicios (CAS), por D. Leg 1057 (28-6-2008). Desde este momento los gobiernos locales contrataban a sus servidores obreros al ampro de este nuevo régimen. Ante esta vulneración la 2da Sala en lo Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, resuelve en la Casación 7945-2014, Cusco, como doctrina jurisprudencial que los obreros municipales, en aplicación a ley, se hallan en el régimen laboral privado, motivo que impide que puedan ser contratados bajo el régimen especial de CAS u otro régimen o modalidad. Por este motivo, no existe duda que los servidores civiles obreros tienen que contar con contrato laboral privado, no resulta, entonces utilizable el CAS, contrato a plazo determinado o civil encubiertos.

2.2.1.4. Principio de primacía de la realidad

Según la doctrina Plá (1978), afirma que son las líneas directrices que informan, interpretan y sirven como norma legal del derecho laboral, este autor también sostiene que los principios son siete, agregando algunos otros, pero sin la profundidad necesaria,

dentro de los reconocidos tenemos algunos importantes como el protector, irrenunciabilidad de derechos y el de primacía de la realidad, etc. Este significa que para nuestra rama del derecho lo importante es lo que ocurre en la realidad, sin darle preferencia a lo señalado por los documentos o formas. Refiere entonces que para el derecho del trabajo no es más importante lo que ocurre en el mundo de las formalidades, lo importante y realmente valedero es lo que pasa en la realidad.

Por ello es que en un caso real si un trabajador realiza prestación de servicios, amparado en una normativa civil, por ejemplo, y en el mundo de los hechos encontramos que el trabajador se desempeña en sus servicios bajo los elementos de prestación personalísima, tiene remuneración y subordinación, entonces, en aplicación de nuestro principio estamos en el mundo real ante un contrato de trabajo que se encuentra desnaturalizado. De la misma manera cuando un trabajador es contratado bajo una modalidad que no es la legalmente establecida por ley, el juez ordena que se pase al régimen que corresponde, según ley o según la interpretación otorgada por los tribunales peruanos. Aquí observamos la aplicación del principio.

2.2.2. SANCIÓN DISCIPLINARIA

2.2.2.1. Antecedentes

Desde el surgimiento del Estado moderno y aun antes, este contaba con el llamado *ius puniendi*, que refiere a la atribución general de sancionar a los ciudadanos, específicamente se adiciona la atribución para sancionar al personal a su servicio en los llamados procedimientos administrativos, para ello se han creado en país algunas normas dirigidas a otorgar un procedimiento que contenga todas las garantías necesarias y que no vulneren derechos fundamentales, en la actualidad en general, Perú cuenta con un procedimiento general como la regulada por la ley del Servicio Civil, que se aplica aun cuando las entidades no estén en el ámbito de esta norma legal.

Adicionalmente a la ley, se puede mencionar la existencia de la institución pública llamada servir que es aquella creada como ente rector del sistema de recursos humanos de nuestro país, la que cuenta con una serie de atribuciones importantes para el trabajo como son el tribunal del servicio civil, que se encarga de solucionar en apelación los recursos presentados en contra de las decisiones emitidas en primera instancia por los tribunales de cada institución estatal. Este tribunal, en aplicación de la ley del procedimiento administrativo general, emite precedentes administrativos vinculantes e informes vinculantes, que actualmente son vitales para resolver los casos presentados dentro del sistema.

2.2.2.2. El procedimiento administrativo disciplinario

Cuando un servidor o funcionario público encuadra su accionar dentro de las faltas disciplinarias establecidas previamente en la normativa, entonces debe ser sometido al procedimiento para lo cual, según la ley, se debe seguir dos etapas como son la instrucción y la sancionadora, sin embargo, en realidad y con fines didácticos se adicionan dos etapas más la de precalificación y la de impugnación. La de precalificación, necesita de la actuación fuerte del secretario técnico que viene a ser un servidor civil, designado por la máxima autoridad que se encarga de las investigaciones preliminares y de toda la misma, resulta un asesor de todo el procedimiento, se supone con conocimiento cabal de las normativa y decisiones mencionadas anteriormente, el recaba las pruebas y luego se pronuncia sobre iniciar o no el procedimiento en su fase de instrucción.

Con la instrucción se inicia el procedimiento disciplinario, aquí se recaban las pruebas y se otorga el derecho de defensa al procesado garantizándole todos los derechos que le corresponden, al finalizar al mismo se emite un dictamen pronunciándose por la responsabilidad o no del investigado, y proponiendo una sanción. Luego el expediente corre a la fase sancionadora en la que se decide la que corresponda, resaltando que la opinión que antecede no es obligatoria, si no que corresponde al sancionador decidir la sanción siguiendo la recomendación o alejándose de ella, remitiendo los actuados al que corresponde ejecutar la sanción decidida

2.2.2.3. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias se hallan establecidas en la normativa especial, siendo que ellas son la amonestación verbal o escrita, la suspensión que va hasta 12 meses y la destitución que implica, además, la inhabilitación por cinco años. Corresponde a los órganos encargados la aplicación de la sanción recomendada o la decidida por el sancionador.

La amonestación, es la llamada de atención que debe aplicarse al servidor, esta puede ser verbal o escrita, la escrita no necesita de un procedimiento administrativa y es ejecutada por el superior jerárquico del infractor, la escrita se materializa por el jefe inmediato superior y consta y es agregada al file personal del trabajador.

Suspensión que va desde un día hasta un año sin goce de remuneraciones, como puede variar esta depende de la gravedad de la falta cometida.

Destitución, que implica la máxima sanción posible y lleva consigo la inhabilitación por cinco años al servidor sancionado. La academia discute sobre si trata de una sanción, pues las sanciones tienen como objetivo aleccionar y en este caso ya no hay lección pues ya se destituyó.

También, actualmente, se considera como una forma de sanción la económica que implica que una falta disciplinaria tenga como sanción el descuento de algún día de las remuneraciones del servidor, es decir

que dependiendo de la gravedad de la misma se 'pueda descontar uno o más días de los haberes.

2.3. Bases filosóficas

2.3.1. Fundamento filosófico.

En primer lugar se debe considerar que el ser humano aun sin saberlo actúa de una u otra forma, siguiendo un postulado filosófico, el investigador en Derecho que en esencia es escrito, evidentemente se acomoda al positivismo jurídico, puesto que lo determina como sinónimo de normas jurídicas, considerando que el sistema jurídico peruano tiene como principio el derecho escrito y solamente le importa este, además pretende llegar identificar la relación al conocimiento de los ciudadanos trabajadores los principios la desnaturalización del contrato de trabajo, muchos que se encuentran positivizados en nuestra legislación nacional, de la misma forma tratamos la sanción administrativa disciplinaria de los servidores civiles que también se encuentra en la legislación positiva peruana.

2.3.2. El fundamento ontológico.

Este cimiento se va a centrar, para las tesis en Derecho, en el ser de las instituciones jurídicas que son examinadas en las variables y la forma en que cómo estas se comportan en la realidad fáctica de la Municipalidad de

Hualmay. De esta manera, el contrato laboral no puede ser calificado solamente como un papel, es una realidad que existe. Su núcleo es la prestación personal, la remuneración y, sobre todo, la subordinación. El fondo es la verdad, que el vínculo de trabajo tiene prioridad sobre las formalidades jurídicas. De otro lado, al desnaturalizarse se modifica la realidad y se afectan derechos, por lo que el responsable ha actuado en contra de la naturaleza del servicio público. La sanción disciplinaria trata de reponer el deber ser administrativo. Constituyendo, la sanción como la respuesta del sistema para censurar una acción que niega la realidad jurídica. Esto siempre considerando a los servidores civiles de la municipalidad de Hualmay.

2.3.3. El fundamento gnoseológico.

Se trata de la forma en que conocemos, comprendemos y validamos la verdad sobre lo estudiado. El trabajo expone el proceso intelectual que determina que un vínculo de trabajo fue enmascarado y la manera en que llegamos a saber sobre la responsabilidad administrativa. El fundamento gnoseológico del trabajo se mantiene en el acceso a la verdad material sobre la formal. Se fundamenta en la posibilidad del propio Derecho para conocer la realidad de las condiciones de trabajo de la Municipalidad de Hualmay, a través del examen crítico y probatorio, haciendo posible que el conocer la infracción administrativa sea el apoyo objetivo para establecer una sanción disciplinaria.

2.3.4. El fundamento epistemológico.

Izaguirre et. al. (2018) refiere que la calidad del fondo epistemológico se debe a: “Le confiere validez a la arquitectura científica de la investigación, su producto teórico y su trascendencia para el sistema de conocimientos de la ciencia en cuestión” (p. 131); por lo tanto, el producto de naturaleza teórica de nuestra investigación debe ostentar cierto nivel de validez, especial que obtendrá debido a que el progreso del estudio ejecutado fue al amparo de parámetros de una severidad científica, por métodos y técnicas metodológicas.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Amonestación:** sanción disciplinaria aplicable más leve que a su vez puede ser verbal o escrita, es impuesta por el jefe inmediato superior al servidor civil sancionado.
- **Beneficios sociales:** Viene a ser aquellos beneficios adicionales al salario que una empresa ofrece a sus trabajadores para mejorar su calidad de vida y bienestar laboral. Estos beneficios no están incluidos en la nómina y se consideran complementarios a la remuneración principal.
- **Contrato de trabajo:** Pacto de voluntades entre empleador y empleado, que implica las condiciones de trabajo, remuneraciones y el otorgamiento de los demás derechos.

- **Desnaturalización del contrato de trabajo:** situación en la cual frente a la existencia de los elementos esenciales de la propia labor, se afirma la existencia del mismo, dejando de lado lo señalado en el contrato formal.
- **Destitución:** falta que consiste en la expulsión del servidor de la entidad administrativa, lleva intrínseca la inhabilitación hasta por cinco años.
- **Principios del derecho:** son los fundamentos o normas básicas que guían la aplicación y comprensión de las leyes. Estos principios, aunque no siempre están escritos en leyes específicas, se consideran inherentes a cualquier sistema legal y ayudan a interpretar y aplicar las normas jurídicas, garantizando la justicia y coherencia en el sistema legal.
- **Principios del derecho del trabajo:** Guías que orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, con el objeto de salvaguardar al trabajador y garantizar la igualdad en las relaciones laborales. Estos principios buscan, entre otros aspectos, eliminar la discriminación, proteger la salud y seguridad, y asegurar la libertad de asociación y negociación colectiva.
- **Principio protector:** Trata del discernimiento que guía al derecho laboral de proponer con sus normas la igualdad entre los individuos de la relación laboral, es decir se pretende proteger al trabajador para lograr la igualdad de las partes.
- **Principio de Primacía de la realidad:** Expone que no resulta importante las formas o formalidades que pueden contener las acciones de trabajo, resulta para

el lo más importante lo que en la realidad existe, por ello se dice que lo principal es lo que se da en los hechos, siendo sin importancia las otras formalidades.

- **Procedimiento administrativo disciplinario:** tramite regulado en la normativa, especialmente en la ley Nro 30057, allí se incluyen todos derechos y garantías del procesado.
- **Remuneración mínima vital:** La RMV se constituye en la suma mínima que un empleador puede contraprestar a un empleado por concepto una labor de 8 horas diarias o 48 horas semanales, según la página del gobierno. La remuneración mínima vital (RMV) en Perú es el salario mínimo que deben pagar los empleadores a sus trabajadores. En la actualidad, la RMV es de S/ 1,130 soles mensuales. Este incremento fue aprobado por el gobierno y entró en vigor el 1 de enero de 2025.
- **Suspensión:** sanción disciplinaria que va desde un día hasta los 12 meses, implica más gravedad que la amonestación.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Hg: Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.

2.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024

HE2. Existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?	Existe relación significativa entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024	V1=VX Desnaturalización del contrato de trabajo	Consiste en la transformación del contrato administrativo de servicios, los contratos modales o la locación de servicios encubiertos al identificarse la correcta contratación por sus elementos o la legislación.	La que será evaluada mediante la encuesta con escala de Likert.	CAS Contratos modales Locación de servicios	Confianza Indeterminado Plazo fijo Suplencia Obra Temporales Incremento de actividad Prestación personal Remuneración Subordinación
		V2=VY Sanción disciplinaria al responsable	Administrativamente puede sancionarse con amonestación verbal o escrita, suspensión y destitución e inhabilitación. También puede ser con las remuneraciones	La que será evaluada mediante la encuesta de tipo Likert.	Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión Destitución	Llamada de atención verbal Llamada de atención escrita Por el jefe inmediato Un día hasta 12 meses Falta muy grave Falta grave Inhabilitación

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico.

Diseño, no experimental, ya que no se adiciona a las variables ni a al problema alguna fenómeno para observar la respuesta frente a su presencia, dejando a las variables desnaturalización del contrato de trabajo y sanción disciplinaria, debido a que los resultados se basan en lo que piensan u opinan los integrantes de la muestra, su raciocinio y determinación, se trata de ver la manera en que actúan y la forma en que se está conociendo el fenómeno materia de la pesquisa.

Tipo, en la teoría metodológica identificamos dos formas, la básica y la aplicada. Siendo que optamos por la aplicada, con el ánimo práctico de establecer si hay injerencia entre desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria en la municipalidad. También relata las partes más importantes de las variables, sus dimensiones para formular los problemas específicos y los indicadores, para un mejor entendimiento.

Nivel, Alcanza un nivel descriptivo - correlacional ya que se narrará como se presentan las variables y sus características, que pueda coexistir entre las dos variables, los indicadores, siendo que hace posible precisar las debilidades del estudiadas, las amenazas que significan y la manera de cautelarlas.

Enfoque, cuantitativo, debido a que el trabajo identificó en números, porcentajes y cifras las distintas medidas de las acciones que nos hacen posible establecer y aseverar las resultas.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Integrada por los servidores civiles que laboran en la Municipalidad Distrital de Hualmay, con una población de 150 sujetos aproximadamente.

3.2.2. Muestra

Debido a la naturaleza de la investigación y respetando los principios éticos de libre participación, se trabajó con una muestra no probabilística de sujetos voluntarios ($n=34$). Este grupo representa el personal que manifestó su disposición de participar de manera proactiva, asegurando la veracidad y el compromiso en el llenado de los instrumentos, por lo que se optó por una muestra por conveniencia

3.3. Técnicas e instrumentos

Empleamos la destreza de la encuesta anónima y como instrumento el formulario de preguntas alcanzados con la operacionalización de las variables.

3.4. Procesamiento y presentación de resultados.

La información alcanzada por la encuesta se almacenó y presentó con el uso del Excel, las resultas que derivaron de las tablas y figuras fueron correctamente estimados y interpretados por el investigador.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

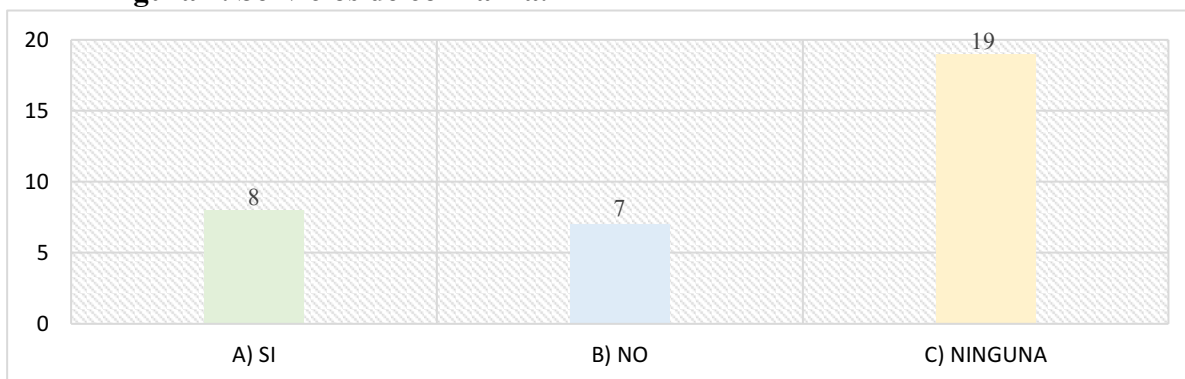
4.1. Análisis de resultados.

Tabla 1. Servicios de confianza.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. Considero que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios de confianza y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	8	23,5%
	B) NO	7	20,6%
	C) NINGUNA	19	55,9%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 1. Servicios de confianza.



Anotación: Creación del autor.

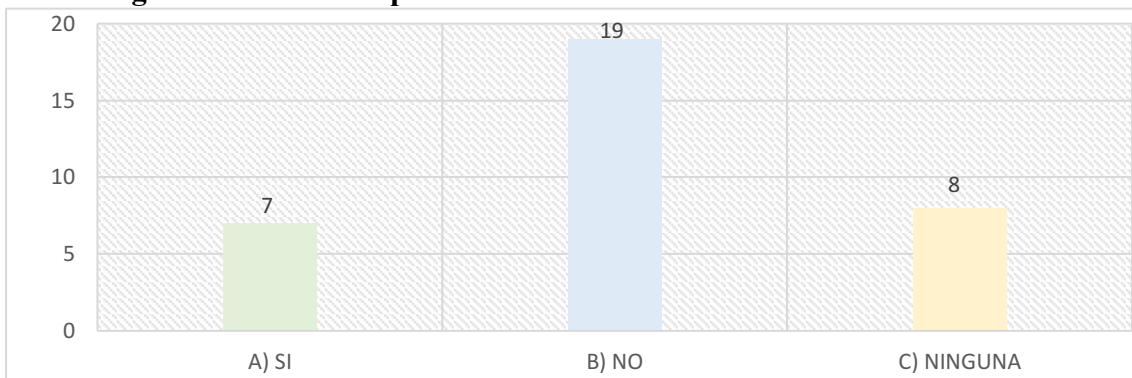
Análisis del autor: Frente a la pregunta sobre si, en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios de confianza y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 23,5% respondió SI; el 20,6% respondió NO y el 55,9% manifestó NINGUNA, lo cual muestra que la mayoría responden de manera imparcial a dicha premisa.

Tabla 2. Servicios a plazo indeterminado.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
2. Me parece que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal.	A) SI	7	20,6%
	B) NO	19	55,9%
	C) NINGUNA	8	23,5%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 2. Servicios a plazo indeterminado.



Anotación: Creación del autor.

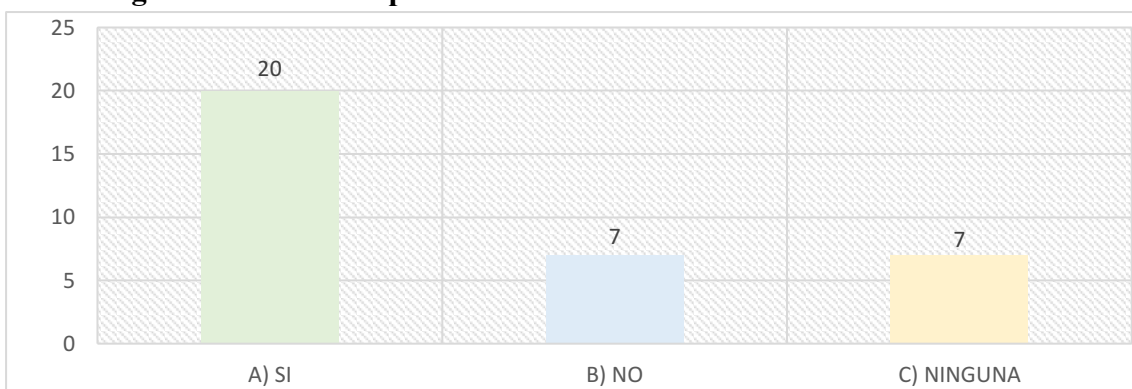
Análisis del autor: Frente a la pregunta de en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal, de 34 sujetos, un 20,6% respondió SI; el 55,9% proporcionó como contestación NO y el 23,5% manifestó NINGUNA, lo cual muestra que la mayoría responden de manera negativa a dicha premisa.

Tabla 3. Servicios a plazo determinado.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
3. Creo que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo determinado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal.	A) SI	20	58,8%
	B) NO	7	20,6%
	C) NINGUNA	7	20,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 3. Servicios a plazo determinado.



Anotación: Creación del autor.

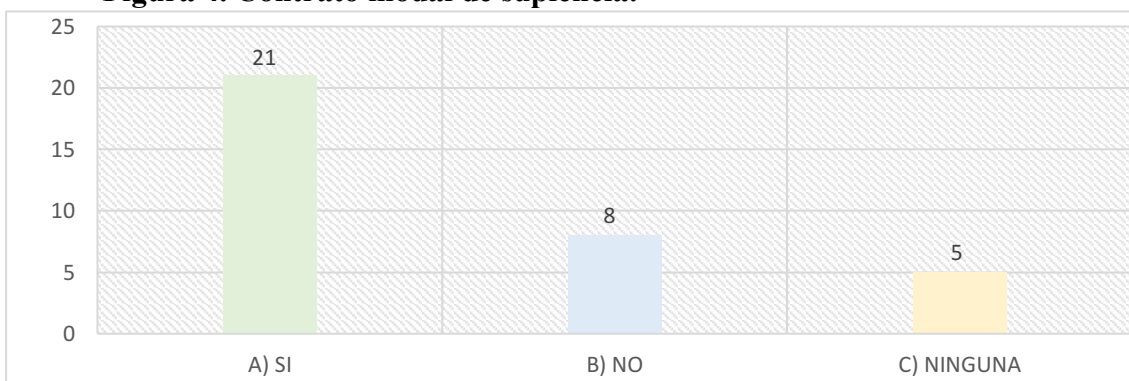
Análisis del autor: Ante la pregunta si, en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo determinado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal, de 34 personajes, un 58,8% manifestó SI; el 20,6% proporcionó como contestación NO y el 20,6% confesó NINGUNA, lo cual expone que mayoría exponen estar conforme y confiesan ciertamente a la aseveración.

Tabla 4. Contrato modal de suplencia.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
4. Considero que, si el juez decide la desnaturalización del contrato modal de suplencia y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	21	61,8%
	B) NO	8	23,5%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 4. Contrato modal de suplencia.



Anotación: Creación del autor.

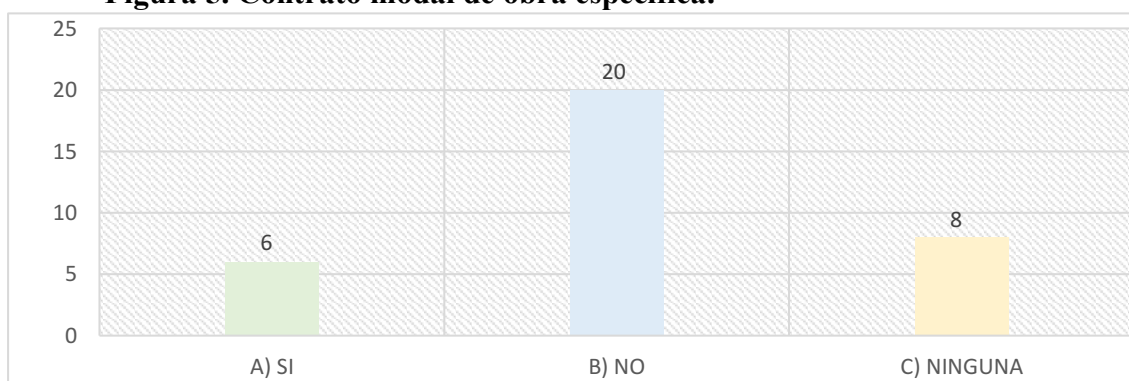
Análisis del autor: En cuanto a la incógnita si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal de suplencia y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 humanos, un 61,8% manifestó SI; el 23,5% dio como contestación NO y el 14,7% confesó NINGUNA, lo cual muestra que la mayoría confiesan de manera positiva a dicha premisa.

Tabla 5. Contrato modal de obra específica.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5. Me parece si el juez decide la desnaturalización del contrato modal de obra específica y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	6	17,6%
	B) NO	20	58,8%
	C) NINGUNA	8	23,5%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 5. Contrato modal de obra específica.



Anotación: Creación del autor.

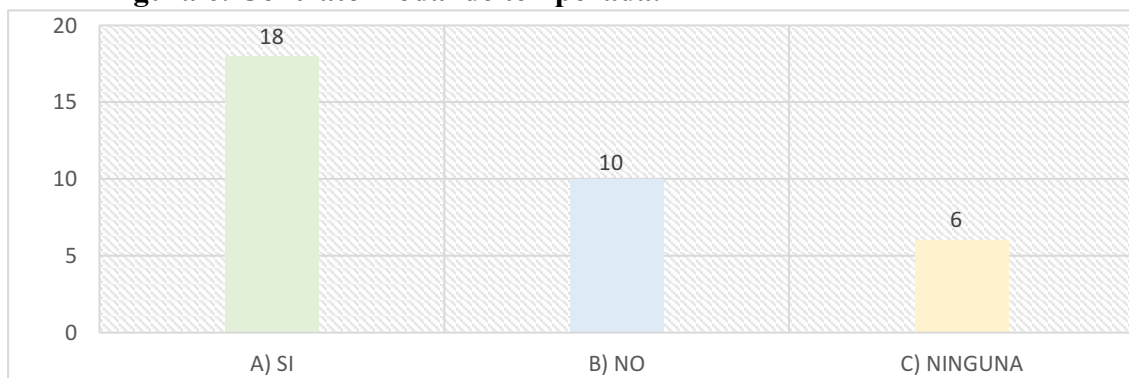
Análisis del autor: Frente a la pregunta si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal de obra específica y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 17,6% reconoció SI; el 58,8% proporcionó como contestación NO y el 23,5% confesó NINGUNA, mostrando que casi la totalidad confiesan de manera negativa a dicha premisa.

Tabla 6. Contrato modal de temporada.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
6. Me parece que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal de temporada y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	18	52,9%
	B) NO	10	29,4%
	C) NINGUNA	6	17,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 6. Contrato modal de temporada.



Anotación: Creación del autor.

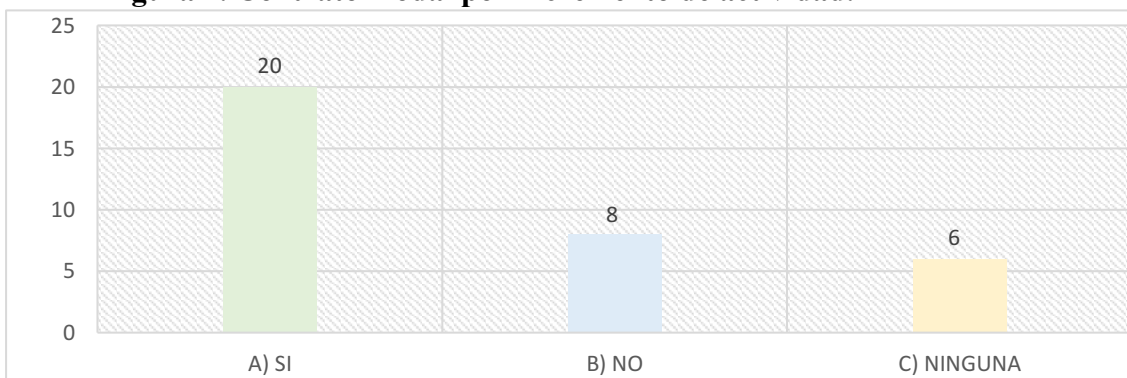
Análisis del autor: A la pregunta si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal de temporada y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 52,9% manifestó SI; el 29,4% suministró como contestación NO y el 17,6% reconoció NINGUNA, evidenciando que casi la totalidad manifiestan de modo positivo a dicha premisa.

Tabla 7. Contrato modal por incremento de actividad.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
7. Yo creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividad y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	20	58,8%
	B) NO	8	23,5%
	C) NINGUNA	6	17,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 7. Contrato modal por incremento de actividad.



Anotación: Creación del autor.

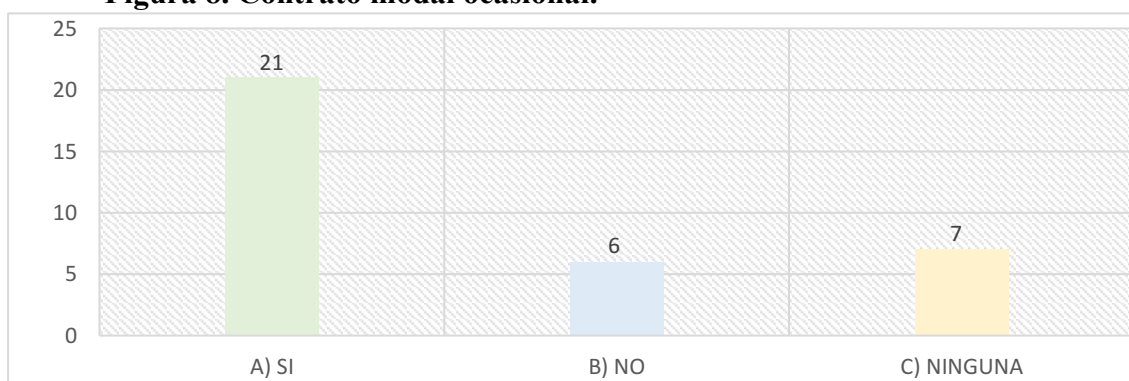
Análisis del autor: considerando la pregunta sobre si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividad y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 58,8% respondió SI; el 23,5% dio como réplica NO y el 17,6% reconoció NINGUNA, lo que indica que la gran mayoría confiesan de forma efectiva a la interrogante.

Tabla 8. Contrato modal ocasional.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
8. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal ocasional y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	21	61,8%
	B) NO	6	17,6%
	C) NINGUNA	7	20,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 8. Contrato modal ocasional.



Anotación: Creación del autor.

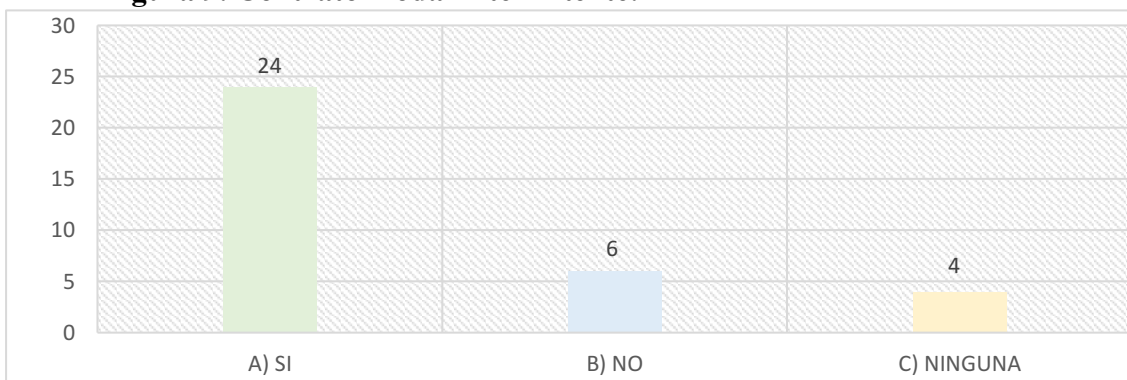
Análisis del autor: Frente a la pregunta si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal ocasional y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 61,8% confesó SI; el 17,6% respondió NO y el 20,6% confesó NINGUNA, llevándonos a que la gran mayoría responden de manera positiva a dicha proposición.

Tabla 9. Contrato modal intermitente.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
9. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal intermitente y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal	A) SI	24	70,6%
	B) NO	6	17,6%
	C) NINGUNA	4	11,8%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 9. Contrato modal intermitente.



Anotación: Creación del autor.

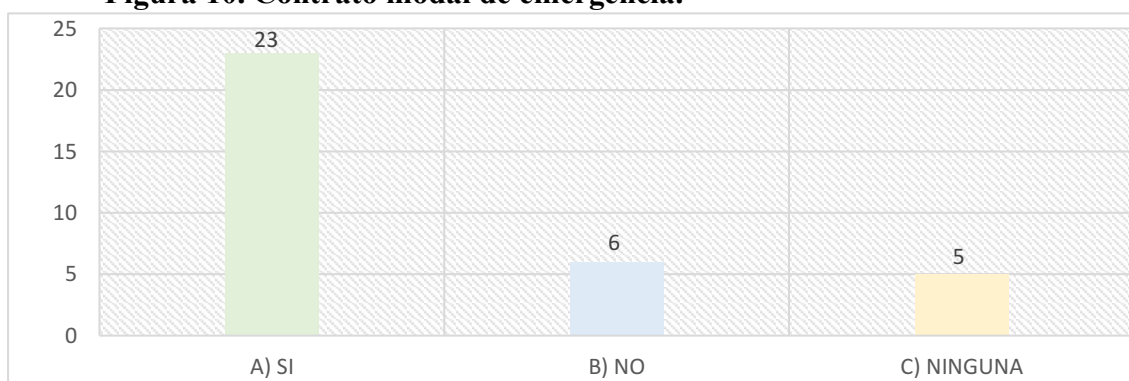
Análisis: En lo que respecta a la pregunta si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal intermitente y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 70,6% alegó SI; el 17,6% facilitó como réplica NO y el 11,8% reconoció NINGUNA, concluyendo que la mayoría responde de modo efectiva a dicha premisa.

Tabla 10. Contrato modal de emergencia.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
10. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal de emergencia y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	23	67,6%
	B) NO	6	17,6%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 10. Contrato modal de emergencia.



Anotación: Creación del autor.

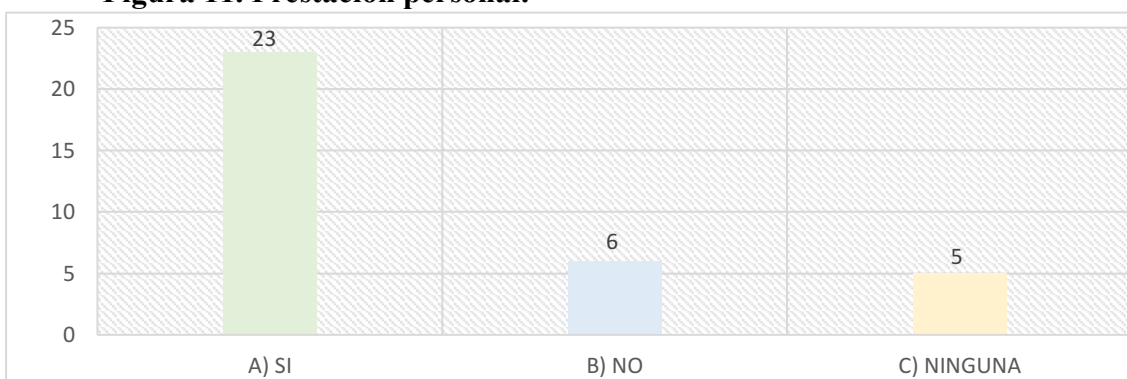
Del autor: En el examen de la pregunta si, el juez decide la desnaturalización del contrato modal de emergencia y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personajes, un 67,6% alegó SI; el 17,6% suministró como contradicción NO y el 14,7% manifestó NINGUNA, demostrando que una gran mayoría manifiestan de forma real a dicha deducción.

Tabla 11. Prestación personal.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
11. Considero que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar la prestación personal y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	23	67,6%
	B) NO	6	17,6%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 11. Prestación personal.



Anotación: Creación del autor.

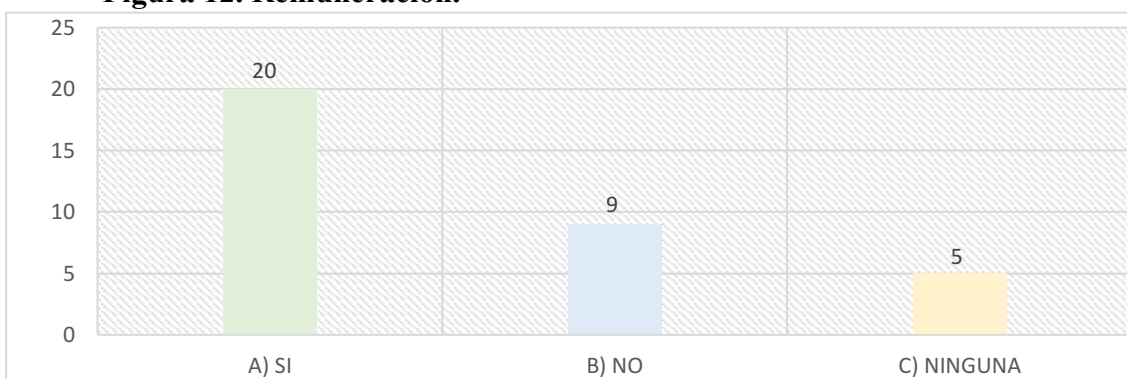
Del autor: Frente al análisis si, en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar la prestación personal y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 67,6% reconoció SI; el 17,6% contestó NO y el 14,7% confesó NINGUNA, lo que explica que una muy alta mayoría confiesen de forma real a dicha premisa.

Tabla 12. Remuneración.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
12. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar remuneración y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	20	58,8%
	B) NO	9	26,5%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 12. Remuneración.



Anotación: Creación del autor.

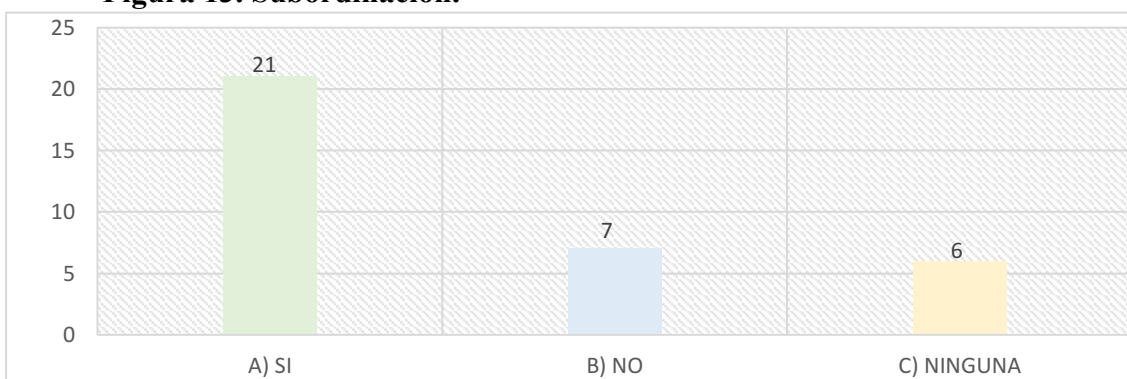
Análisis: En respuesta a la pregunta si, en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar remuneración y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 58,8% responde SI; el 26,5% dio la contestación NO y el 14,7% alegó NINGUNA, lo cual evidencia que la gran mayoría consideran de manera afirmativa a dicha aseveración.

Tabla 13. Subordinación.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
13. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar subordinación y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	21	61,8%
	B) NO	7	20,6%
	C) NINGUNA	6	17,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 13. Subordinación.



Anotación: Creación del autor.

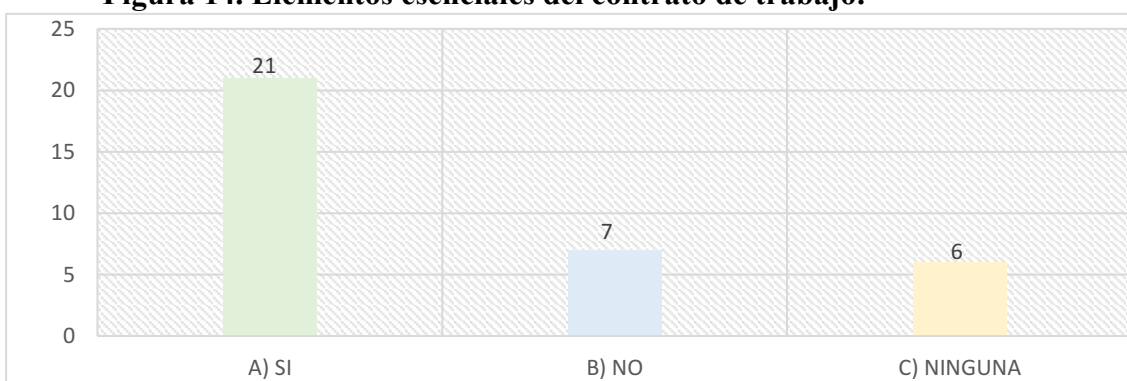
Del autor: Referido a la pregunta si, en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar subordinación y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 61,8% responde SI; el 20,6% pudo responder NO y el 17,6% reconoció NINGUNA, lo que explica que mayoritariamente reconocen algo afirmativo frente a la inferencia.

Tabla 14. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
14. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar los elementos esenciales del contrato de trabajo y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.	A) SI	22	64,7%
	B) NO	8	23,5%
	C) NINGUNA	4	11,8%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 14. Elementos esenciales del contrato de trabajo.



Anotación: Creación del autor.

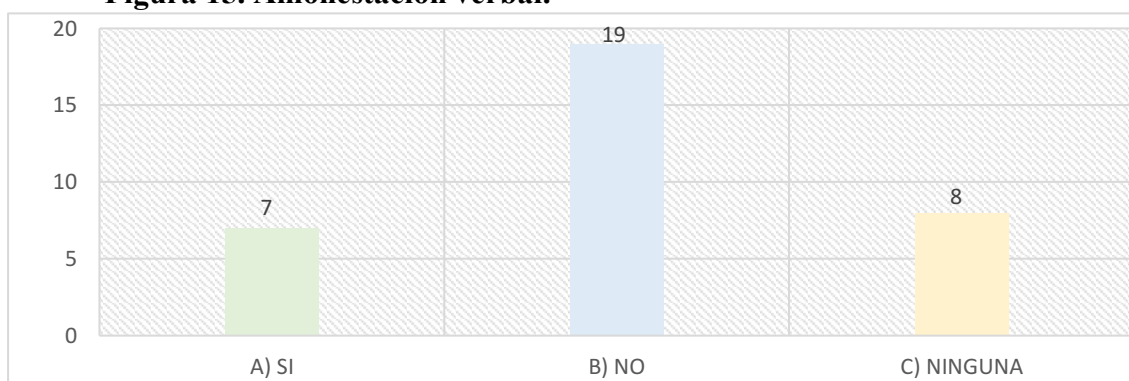
Análisis: Examinada la respuesta si, en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar los elementos esenciales del contrato de trabajo y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, de 34 de la muestra, un 64,7% alegó SI; el 23,5% dio como contestación NO y el 11,8% respondió NINGUNA, afirmación que demuestra que la mayoría considera de manera afirmativa a la premisa.

Tabla 15. Amonestación verbal.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
15. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación verbal al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	7	20,6%
	B) NO	19	55,9%
	C) NINGUNA	8	23,5%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 15. Amonestación verbal.



Anotación: Creación del autor.

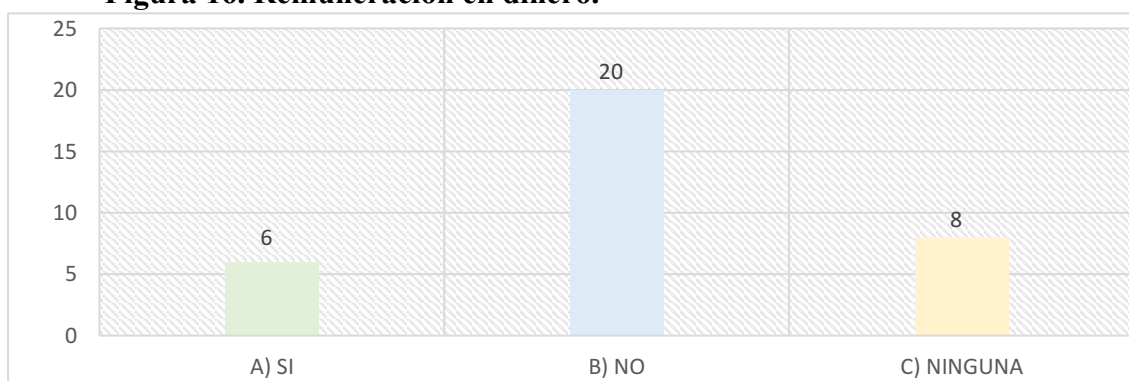
Análisis: Examinada la respuesta si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación verbal al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 personajes, un 20,6% reconoció SI; el 55,9% respondieron NO y el 23,5% confesó NINGUNA, enviando el mensaje que una gran mayoría responde de modo negativo a la indicada premisa.

Tabla 16. Remuneración en dinero.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
16. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación escrita al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	6	17,6%
	B) NO	20	58,8%
	C) NINGUNA	8	23,5%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 16. Remuneración en dinero.



Anotación: Creación del autor.

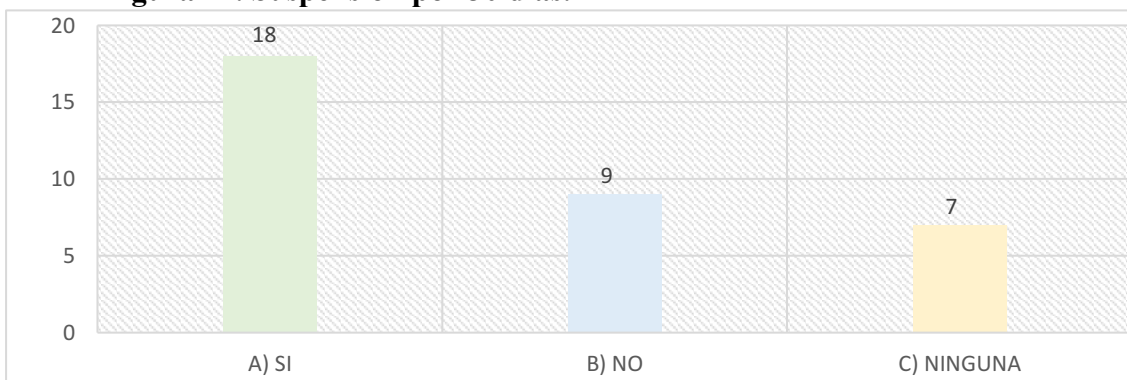
Análisis: En análisis la pregunta si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación escrita al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 17,6% reconoció SI; el 58,8% dio como contestación NO y el 23,5% confesó NINGUNA, demostrando que la mayoría manifiestan de manera negativa a dicha premisa.

Tabla 17. Suspensión por 30 días.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
17. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 30 días al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	18	52,9%
	B) NO	9	26,5%
	C) NINGUNA	7	20,6%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 17. Suspensión por 30 días.



Anotación: Creación del autor.

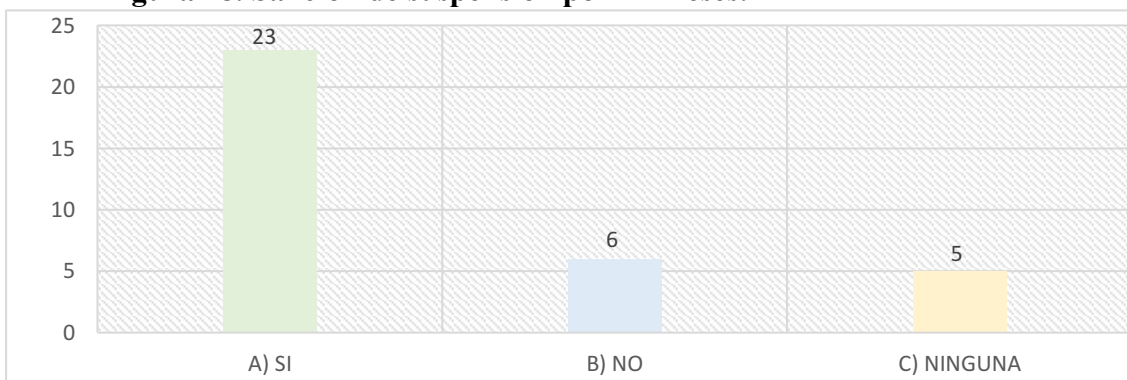
Del autor: Analizada la respuesta si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 30 días al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 52,9% confesó SI; el 26,5% responden NO y el 20,6% respondió NINGUNA, lo que manifiesta que la gran mayoría contesta de forma afirmativa a la pregunta.

Tabla 18. Sanción de suspensión por 12 meses.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
18. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 12 meses al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	23	67,6%
	B) NO	6	17,6%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 18. Sanción de suspensión por 12 meses.



Anotación: Creación del autor.

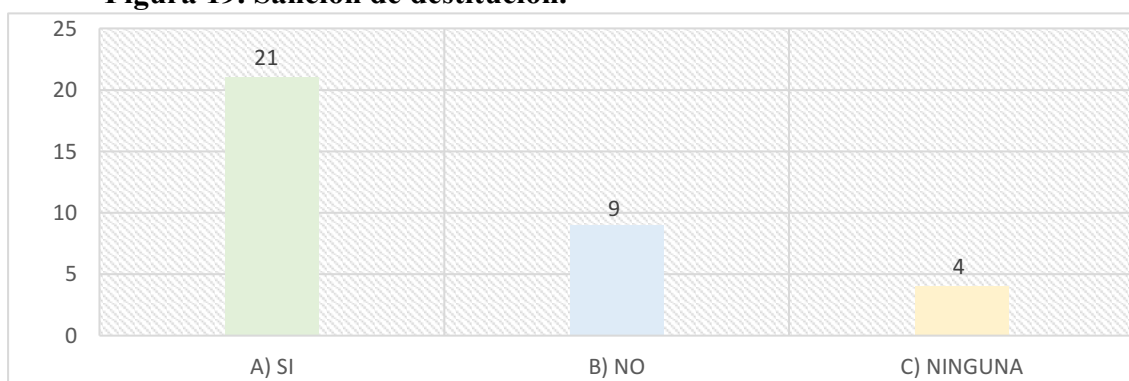
Análisis del autor: En referencia a la pregunta, si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 12 meses al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 67,6% confesó SI; el 17,6% dio como refutación NO y el 14,7% manifestó NINGUNA, lo cual muestra que la mayoría manifiestan de forma afirmativa a la referida aseveración.

Tabla 19. Sanción de destitución.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
19. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de destitución al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	21	61,8%
	B) NO	9	26,5%
	C) NINGUNA	4	11,8%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 19. Sanción de destitución.



Anotación: Creación del autor.

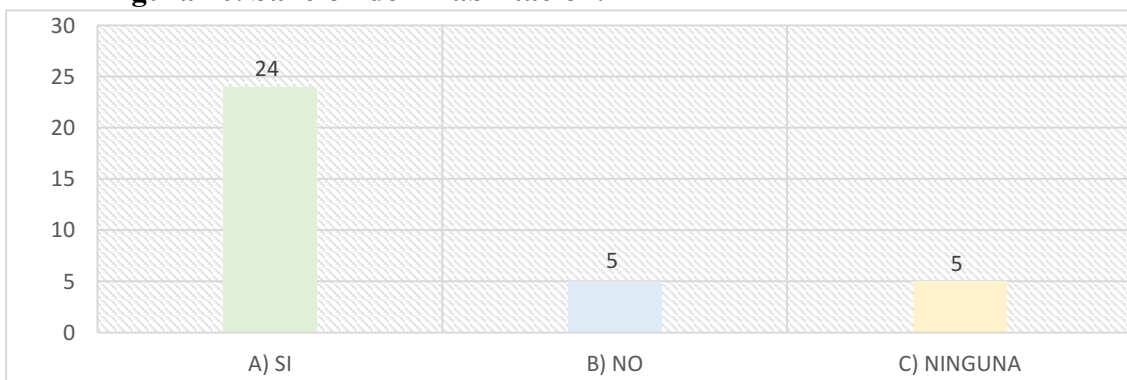
Del autor: Referido al análisis si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de destitución al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 integrantes de la muestra, un 61,8% alegó SI; el 26,5% suministró como contestación NO y el 11,8% confesó NINGUNA, lo cual exhibe que una gran mayoría considera afirmativa a la proposición.

Tabla 20. Sanción de inhabilitación.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
20. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de inhabilitación al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	24	70,6%
	B) NO	5	14,7%
	C) NINGUNA	5	14,7%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 20. Sanción de inhabilitación.



Anotación: Creación del autor.

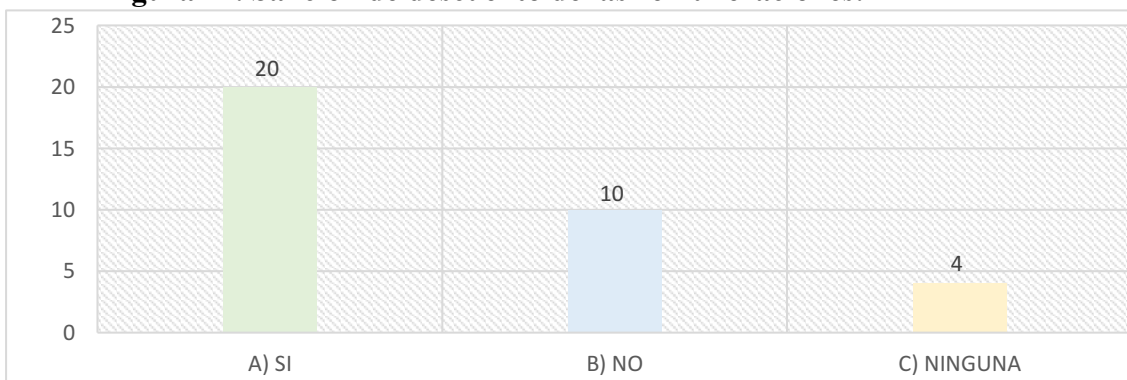
Análisis: En análisis si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de inhabilitación al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 personas, un 70,6% confesó SI; el 14,7% responde NO y el 14,7% confesó NINGUNA, evidenciando que una mayoría amplia dan como respuesta una afirmativa a dicha premisa.

Tabla 21. Sanción de descuento de las remuneraciones.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
21. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de descuento de las remuneraciones al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.	A) SI	20	58,8%
	B) NO	10	29,4%
	C) NINGUNA	4	11,8%
	TOTAL	34	100%

Recurso: Forms, 12/24.

Figura 21. Sanción de descuento de las remuneraciones.



Anotación: Creación del autor.

Análisis: Frente a la pregunta si, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de descuento de las remuneraciones al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal, de 34 sujetos, un 58,8% alegó SI; el 29,4% dio como contestación NO y el 11,8% respondió NINGUNA, evidenciando que la gran mayoría aseveran de modo afirmativo a la indicada interrogante.

4.2. Contratación de hipótesis.

En primer lugar, desplegamos la hipótesis general la que propuso: Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable, luego de lo que se evidencia la existencia de relación entre las dos variables, logrando como conclusión lograda por intermedio de la interrogante la N° 03 de la encuesta aplicada a 34 servidores civiles municipales, que el 58,8% elige por pensar que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo determinado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal, esta hipótesis es garantizada además con lo afirmado en la presente investigación. **Cherres (2021)** concluye que la contratación de servicios profesionales no debe contener formalidades para la mejora de este convenio, siendo que esta se hace de manera errada o dolosa con finalidad evidente de originar un perjuicio al empleado tratándose de una simulación de contrato. También, el uso de los principios del derecho del trabajo resultan necesarios para asegurar el acatamiento de otorgar los derechos de la normativa legal pese a que estos pueden no estar regulados de manera escrita en la constitución peruana, haciéndose indispensable para solucionar el caso que llega al poder judicial siendo un elemento esencial para poder examinar los actos reales y los escritos en el contrato, contando como fundamento a lo afirmado por la academia por intermedio de la doctrina sobre el principio de primacía de la realidad. El Estado se encuentra obligado a asegurar que se cumpla cada uno de los derechos fundamentales y sancionar, de ser indispensable para la proteger a la ciudadanía que domicilian en Ecuador.

Como segundo tema, desplegamos la hipótesis específica uno que se planteó con anticipación en el plan del trabajo: Existe relación entre la desnaturalización del

contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable, lo que demuestra la existencia de relación entre las dos variables asumiendo como consecuencia logrado a por la interrogante N° 14 de la encuesta utilizada a 34 trabajadores de la Municipalidad materia del trabajo, de los que el 64,7% prefiere responder que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar los elementos esenciales del contrato de trabajo y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, esta hipótesis se cimenta en la investigación ejecutada por **Lara (2024)** concluye que a pesar de la denominación formal de "contrato de locación de servicios", la certeza práctica afirma que este vínculo contienen características típicas de relaciones de trabajo indeterminadas. En la totalidad del análisis, se verificó la existencia inequívoca de los tres elementos indispensables de la relación de trabajo indeterminada: la realización personalísima de labores, la percepción de una retribución con periodicidad y la presencia de una jerarquía laboral. Esta demostración legal propone que, el gobierno local ha empleado un modelo de contrato inadecuado para ocultar vínculos de trabajo indeterminado. Este develamiento destaca la preeminencia de valorar la esencia verdadera de las relaciones laborales fuera de las formas del contrato, y evidencia la emergencia de una investigación absoluta de los modos de contrato en esta institución del gobierno para asegurar el acatamiento de la normatividad laboral existente.

Para finalizar, tratamos la hipótesis específica dos: Existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable, de la que se comprueba la existencia de relación entre las dos variables contando el resultado logrado por intermedio de la interrogante N° 18 del

instrumento utilizado a los 34 servidores municipales, aseverando que el 67,6% elige por reflexionar que en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 12 meses al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación local, se deduce con lo aludido por **Ruiz & Mogrovejo (2025)** afirma en su investigación que los contratos de trabajo como los civiles cuentan con elementos especiales que los hacen diferentes, en el contrato de trabajo luego de identificar los tres elementos esenciales, las intenciones de falsear su aplicación, trae como consecuencia la vulneración de derechos derivados del derecho laboral. Por otro lado, el contrato de servicios tiene como vital elemento la independencia en la ejecución de las prestaciones convenidas y el compromiso que le toca es el resultado. Las results evidencian, por una parte, que el fingimiento de los vínculos entre empleador y empleado significan actos muy comunes en Ecuador, y que es indiscutible la ilegalidad de que son víctimas los empleados, los que están subordinados con relación a sus jefes, hecho que hace más fácil su vulneración. Igualmente, manifiestan una dificultad de base, el que puede ser, en lo relacionado al desconocimiento de sus derechos, o a la plena consciencia de la falta de oportunidades de trabajo.

CAPITULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados.

Con la finalización del trabajo, en el que se obtuvo su conocimiento de la relación significativa entre la desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay en el año 2024; en efecto, es indispensable comparar la data alcanzada con el estado del arte en la sección correspondiente.

De esta manera, el 61,8% señala que si el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar subordinación y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en un gobierno local, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, académicamente coincide con el resultado logrado por **Arteaga (2021)** que concluye en su trabajo investigativo que se desnaturalizó los contratos de servicios suscritos, debido a que en este tipo no debe aparecer subordinación, debiendo tener en cuenta que en los contratos civiles que también tiene sus elementos que son la prestación de servicios y una contraprestación; pese a esta afirmación, el gobierno local no considera las características inherentes de este contrato, exigiendo a sus locadores a marcar asistencia, el uniforme y ordenes específicas relacionadas con la forma o modo de ejecución de sus labores, contraviniendo de esta forma con el elemento de no subordinación, hallándose dos forma de vulneración: i) en razón a la naturaleza de la locación de servicios, que no incumbe a los obreros; y, ii) no se cumplen los elementos inherentes de la contratación de locación de servicios, se cumplen los del régimen laboral privado.

El 67,6% de los entrevistados señalan que, en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar la prestación personal y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal; siendo que lo afirmado se confirma con lo expuesto por **Lara (2024)** quien presenta su conclusión que aun cuando se coloca contrato de locación de servicios, las pruebas prácticas demuestra que estos vínculos contienen rasgos característicos de trabajo indeterminado. En la totalidad de los casos examinados, se verificó la existencia indudable de los tres integrantes esenciales que definen una relación de trabajo sin plazo de vencimiento. Esta demostración legal apunta a que, la municipalidad utilizó un tipo de contrato inconveniente para esconder vínculos de trabajo indeterminados. Lo que convierte en relevante el analizar la esencia verdadera de las relaciones laborales, y manifiesta la premura de una investigación total de las formas de contratación en esta institución estatal con el objetivo de asegurar el cabal acatamiento de la normativa y el derecho para garantizar el cumplimiento del derecho laboral.

Para finalizar, nos referimos al resultado que afirma que un 55,9% de la muestra a los que se aplicó la encuesta indica que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, no traerá como consecuencia la mejora de la contratación municipal; lo cual se colige con el resultado obtenido con **Ruiz & Mogrovejo (2025)** señala en su trabajo investigativo que tanto las relaciones laborales y la contratación civil, cuentan con particularidades totalmente definidas que las hacen diferentes, en la contratación de trabajo que cuenta con remuneración, jornada, servicios lícitos y personales y

subordinación, las intenciones de falsear su uso, soporta una vulneración de derechos con vinculación directamente con el derecho al trabajo. En el contrato de servicios su primordial particularidad es la autonomía para cumplir con lo pactado y se requiere únicamente el resultado. Las consecuencias de la tarea exponen, primero, que el fingimiento de la relación entre empleador y empleado constituyen acciones muy corrientes en Ecuador, y que es indudable la arbitrariedad de que son objeto el empleado, los que están en situación inferior con relación a sus jefes, contexto que hace simple esta vulneración. Reflejando una problemática sustancial, en relación a la falta de conocimiento de sus derechos, o a la total consciencia de la escasez de oportunidades de trabajo.

CAPITULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

Luego de haber analizado de forma exhaustiva los medios por los que se logró la data más importante a fin de respaldar y otorgarle importancia, afirmamos:

1. Se llega a concluir que existente relación significativa entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable, resultado visto de 58,8% que está de acuerdo con dicha premisa, la hipótesis es corroborada además con las afirmaciones del estudio.
2. Se concluye que existe relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable, respaldándose con el 64,7% opta por considerarse de acuerdo con dicha premisa, de la misma forma, la academia ratifica en igual sentido.
3. Concluimos que existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable, resultado obtenido por el 67,6% opta por considerarse de acuerdo con dicha premisa, desprendiéndose de lo escrito por los académicos y la doctrina que manifiestan en forma similar.
4. Se concluye que cuando el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar subordinación y, se origine una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, tiene un 61,8% de la muestra manifiesta su conformidad, otorgando concordancia con la academia.

5. Se concluye que si el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar la prestación personal y, se origine una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal, teniendo como respaldo que el 67,6% de encuestados se muestra de acuerdo con lo dicho.

6.2. Recomendaciones.

1. Se sugiere que debe reconocerse la relación existente entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable, puesto que es importante que se tutelen los derechos de todos los miembros que la constituyen.
2. Se recomienda que se fortalezcan los mecanismos de supervisión y control interno en las entidades municipales, con la finalidad de prevenir la desnaturalización de contratos laborales, locación de servicios y CAS, considerando que la mayoría de los encuestados reconoce una relación directa entre dicha desnaturalización y la imposición de sanciones disciplinarias.
3. Se recomienda que las instituciones públicas, privadas y educativas implementen programas de capacitación especializada para los funcionarios responsables de la contratación de personal, con énfasis en la correcta delimitación entre modalidades contractuales y en los criterios jurisprudenciales sobre subordinación y prestación personal, a fin de reducir la incidencia de prácticas indebidas que deriven en medidas disciplinarias.
4. Se recomienda promover auditorías periódicas en materia de recursos humanos que permitan identificar oportunamente posibles desnaturalizaciones

contractuales, garantizando así la responsabilidad administrativa correspondiente y reforzando la transparencia en la gestión municipal.

5. Hay que sugerir que, las escuelas de derecho, incentiven y polemiquen entre sus alumnos el presente objeto de investigación, específicamente en lo referido a la relación significativa entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

Arévalo (2023). Tratado de derecho laboral. Jurista editores EIRL. Lima.

Castillo, Morillo & Criollo (2022). El contrato de trabajo. Su ejecución y desarrollo. Gaceta Jurídica Editores. Lima.

Boza (2021). Derecho del trabajo. Editorial PUCP. Lima

Izaguirre et. al. (2018). Como hacer un proyecto de investigación. Alphaomega editorial. Bs. Aires.

Neves (2004). Introducción al Derecho del trabajo. Fondo Editorial PUCP. Lima

Plá (1978). Los principios del derecho del trabajo. 3ra edición actualizada. Depalma Editores.

Sociedad peruana de derecho del trabajo. (2009). Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Editorial Grikley.

Toyama (2011). Derecho individual del trabajo. Edit. Soluciones laborales. Gaceta jurídica. Lima.

7.2. Fuentes Electrónicas.

Arteaga (2021). Tesis. “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de

obreros en la Municipalidad Provincial del Callao”. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Por la Universidad Ricardo Palma. Lima. Tomado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.14138/3846>

Cherres (2021). Tesis: “La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales”. Por la Universidad Nacional De Chimborazo. Ecuador. Tomado de:

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843>

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Obtenido de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion Politica del Peru 1993.pdf?v=1594239946](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion%20Politica%20del%20Peru%201993.pdf?v=1594239946)

Hernández, Fernández y Baptista. (2020). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL Ediciones. DF. Tomado de:

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Lara (2024). Tesis: “Desnaturalización de locación de servicios desde el principio de la primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe, 2021. Universidad José F. Sánchez Carrión. Huacho. Tomado de:

7.3. Fuentes hemerográficas

Sanguinetti (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. IUS
ET VERITAS, 7(12), 143–157. Recuperado a partir de
[https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15
544](https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15544)

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Instrumento de recolección de datos

Desnaturalización del contrato de trabajo y su relación con la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024

Estimado encuestado, para contestar este breve cuestionario que tiene a la vista deberá tener en cuenta lo siguiente:

En el presente estudio se propone la identificar la injerencia existente entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción administrativa disciplinaria, expresándole nuestro elevado agradecimiento por sus respuestas.

VARIABLE: Desnaturalización del contrato de trabajo

1. Considero que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios de confianza y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

a) SI. b) NO. c) NINGUNA.

2. Me parece que en caso de que el juez decida la desnaturalización del contrato administrativo de servicios a plazo indeterminado y, por ello originar una sanción

a) SI. b) NO. c) NINGUNA.

a) SI b) NO c) NINGUNA

a) SI b) NO c) NINGUNA

a) SI. b) NO. c) NINGUNA.

a) SI b) NO c) NINGUNA

7. Yo creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividad y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

8. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal ocasional y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

9. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal intermitente y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

10. Creo que si el juez decide la desnaturalización del contrato modal de emergencia y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

11. Considero que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar la prestación personal y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

12. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar remuneración y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

13. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar subordinación y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

14. Me parece que en caso el juez decide la desnaturalización del contrato de locación de servicios por encontrar los elementos esenciales del contrato de trabajo y, por ello originar una sanción disciplinaria al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia que mejore la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

VARIABLE: SANCIÓN DISCIPLINARIA AL RESPONSABLE

15. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación verbal al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

16. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de amonestación escrita al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

17. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 30 días al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

a) SI b) NO c) NINGUNA

18. Me parece que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de suspensión por 12 meses al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

A) SI B) NO C) NINGUNA

19. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de destitución al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

A) SI B) NO C) NINGUNA

20. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de inhabilitación al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

A) SI B) NO C) NINGUNA

21. Creo que, en caso de desnaturalización del contrato de trabajo y, por ello originar sanción de descuento de las remuneraciones al responsable en una Municipalidad, traerá como consecuencia la mejora de la forma de contratación municipal.

A) SI

B) NO

C) NINGUNA

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?	Objetivo general Identificar la relación existente entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.	Hipótesis general Hg: Existe relación entre la desnaturalización del contrato de trabajo y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.	V1=VX Desnaturalización del contrato de trabajo	Confianza Indeterminado Plazo fijo Suplencia Obra Temporales Incremento de actividad	Población Servidores civiles de la municipalidad de Hualmay (150) Muestra: 34 elementos
Problemas específicos PE1. ¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?	Objetivos específicos OE1. Identificar la relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.	Hipótesis específicas HE1. Existe relación entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la sanción disciplinaria al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024	V2=VY sanción disciplinaria	Prestación personal Remuneración Subordinación Llamada de atención verbal Llamada de atención escrita Por el jefe inmediato Un día hasta 12 meses Falta muy grave Falta grave Inhabilitación	Nivel de investigación Descriptivo-correlacional Tipo de investigación Aplicada- teórico. Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
PE2. ¿Existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024?	OE2. Determinar la relación existente entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024	HE2. Existe relación entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la sanción de suspensión al responsable en la Municipalidad de Hualmay, 2024.			