



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Desnaturalización de locación de servicios desde el principio de la primacía de la realidad
en la Municipalidad de Supe, 2021**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Belen Antonella Lara Vargas

Asesor

Mg. Félix Ernesto Salazar Huapalla

Huacho – Perú

2024



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 mezcla, 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

iii

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lara Vargas, Belen Antonella	72127765	13 DE AGOSTO DEL 2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Salazar Huapalla, Felix Ernesto	06695870	0009-0004-2068-3846
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Rodríguez Carranza, Jaime Andrés	18071883	0000-0003-4101-2801
Bailón Osorio, Oscar Alberto	31663048	0000-0002-7294-3548
Aranda Bazalar, Nicanor Darío	15586303	0000-0001-8513-6676

TESIS PRESENTADA-LARA2.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	gacetalaboral.com Fuente de Internet	

Dedicatoria

Esta investigación académica se lo dedico a Dios, quien es el pilar de mi vida, a mis abuelos por su cariño y preocupación constante por mí, a mis padres porque ellos forjaron con amor y dedicación mi vida y me apoyaron durante los años de estudios universitarios, a mi esposo Lenny, mi complemento existencial, quien tomó mi mano y me acompañó durante todo este proceso de manera incondicional y a mi pequeña hija Isabella, quien es la piedra angular de mi existir y mi motivación diaria, siendo ellos el soporte emocional que me mantiene firme en cada una de mis metas.

Lara Vargas Belen Antonella

Agradecimiento

En estas líneas breves quiero expresar, en primer orden, mi gratitud eterna a Dios por haberme brindado fortaleza, salud y capacidad para la consecución del presente trabajo de investigación.

Así mismo, a mis padres por su paciencia infinita al formarme como persona y guiarme en mi desarrollo personal y profesional, de quienes siempre seré deudora insolvente de tanto amor y dedicación y cada uno de los integrantes de mi familia por haberme destinado tiempo para aconsejarme mediante sus enseñanzas de vida.

A mi esposo e hija por ser mi motivación diaria, mi soporte constante y quienes me acompañan en mi día a día en este camino llamado vida.

A mi alma mater, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y sus buenos docentes, quienes aportaron peldaño a peldaño en este largo camino de formación en las ciencias jurídicas con conocimientos y sabios consejos que hoy y siempre tendré presente en mi camino profesional.

Lara Vargas Belen Antonella

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
Capítulo I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema General	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de La Investigación.....	21
1.3.1. Objetivo General.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación teórica:	21
1.4.2. Justificación metodológica:	23
1.4.3. Justificación práctica:.....	23
1.5. Delimitaciones del estudio	24
1.5.1. Delimitación espacial.....	24
1.5.2. Delimitación temporal	24
1.6. Viabilidad del estudio	25
Capitulo II	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	26
2.1.1 Investigación a Nivel Nacional.....	26
2.1.2 Investigación a Nivel Local.....	30
2.2 Bases Teóricas.....	35
2.2.1 El contrato de locación de servicios.....	35

2.2.2. El principio de primacía de la realidad	43
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	47
2.4 Formulación de Hipótesis	49
2.4.1. Hipótesis General.....	49
2.4.2. Hipótesis específicas	49
CAPITULO III:	50
METODOLOGÍA	50
3.1. Diseño Metodológico	50
3.1.1. Tipo	50
3.1.2. Enfoque	50
3.2. Población y Muestra	50
3.2.1. Población.....	50
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	52
3.4. Técnica de Recolección de Datos	52
3.4.1. Técnicas a emplear.....	53
3.4.2. Descripción de la Instrumentos:.....	53
3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información	53
CAPÍTULO IV	54
RESULTADOS	54
4.1. Análisis de expedientes	54
Capítulo V	71
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1 Discusión	71
5.2 Conclusiones	72
5.3 Recomendaciones	74
Capítulo VI	76
FUENTES DE INFORMACIÓN	76
6.1. Fuente Bibliográfica	76
6.1. Fuentes Hemerográficas	77
6.2. Fuentes Electrónicas	79
ANEXO	80

RESUMEN

Objetivo: Examinar la transformación práctica de los acuerdos de prestación de servicios en el contexto de la administración municipal de Supe, considerando la aplicación del principio jurídico que prioriza la realidad fáctica sobre las formalidades. **Métodos:** Esta investigación se caracteriza por su naturaleza aplicada, incorporando tanto elementos cuantitativos como cualitativos en su análisis. Se adopta un diseño no experimental con un corte transversal, abarcando niveles descriptivos y explicativos. El corpus de estudio comprende una selección de cinco procesos judiciales interpuestos contra la entidad municipal en cuestión. **Resultados** El análisis de los datos recopilados evidencia una significativa alteración en la esencia de los contratos de prestación de servicios dentro del ámbito de la Municipalidad de Supe. Esta transformación se manifiesta cuando los magistrados, al fundamentar sus resoluciones en litigios laborales, aplican el criterio de prevalencia de la realidad sobre las formas. La interpretación hermenéutica de los cinco expedientes judiciales examinados sustenta esta conclusión. **Conclusión:** Se observa que la administración local recurre a la figura del contrato de prestación de servicios de manera inapropiada o deficiente para la incorporación de su personal. Si bien esta práctica aparenta cumplir con las obligaciones institucionales, un examen más profundo revela que, en la práctica, estas relaciones contractuales encubren vínculos laborales de carácter indefinido. Esta situación se hace patente al aplicar el principio que prioriza la realidad fáctica, sugiriendo una posible intención de eludir el reconocimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores.

Palabras Claves: locación de servicios, desnaturalización de contrato, principio de primacía de la realidad, Municipalidad Distrital de Supe, contrato de trabajo, vínculo indeterminado laboral.

ABSTRACT

Objective: Examine the practical transformation of service provision agreements in the context of the municipal administration of Supe, considering the application of the legal principle that prioritizes factual reality over formalities. **Methods:** This research is characterized by its applied nature, incorporating both quantitative and qualitative elements in its analysis. A non-experimental design is adopted with a cross-section, covering descriptive and explanatory levels. The study corpus includes a selection of five judicial proceedings filed against the municipal entity in question. **Results** The analysis of the data collected shows a significant alteration in the essence of the service provision contracts within the scope of the Municipality of Supe. This transformation manifests itself when magistrates, when basing their resolutions on labor disputes, apply the criterion of the prevalence of reality over forms. The hermeneutical interpretation of the five judicial files examined supports this conclusion. **Conclusion:** It is observed that the local administration resorts to the figure of the service provision contract in an inappropriate or deficient manner for the incorporation of its personnel. Although this practice appears to comply with institutional obligations, a deeper examination reveals that, in practice, these contractual relationships conceal employment ties of an indefinite nature. This situation becomes evident when applying the principle that prioritizes factual reality, suggesting a possible intention to evade the recognition of the labor rights corresponding to workers.

Keywords: location of services, denaturalization of contract, principle of primacy of reality, District Municipality of Supe, employment contract, indeterminate employment relationship.

INTRODUCCIÓN

Esta indagación académica, al igual que muchas del pregrado, busca en lo esencial explicar una problemática que se presenta en la realidad social o jurídica, con la finalidad de formular propuestas de solución viables, ergo, que en la actualidad el derecho laboral se encuentra en pleno desarrollo doctrinario y jurisprudencial, puesto que la realidad social en el ámbito laboral pone a prueba lo prescrito por el legislador.

Como es sabido las entidades estatales vienen trasgrediendo la normativa laboral de manera recurrente, entre las cuales se encuentra un indebido empleo de la contratación de locación de servicios, a sabiendas o por desconocimiento que esta linda con lo ilegal, y que su uso se realiza, en la mayoría de los casos para encubrir un vínculo laboral permanente, siendo este el tópico a desarrollarse, el planteamiento del problema principal es: ¿De qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad?, y estos a su vez tienen problemas específicos que son los siguientes: ¿De qué manera el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe? y, ¿Cuál es la importancia, del principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios?

Los objetivos a plantearse en la presente indagación académica deben mantener la misma línea con la problemática, y guardar un correlato con ellas, razón a ello, en el presente caso concreto, esbozamos el objetivo principal con el siguiente tenor: Determinar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe, seguidamente indicamos cuales son los objetivos específicos: Determinar cómo el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe.

Esta exploración académica, se ha estructurado en capítulos, en el primero: Se detalla el planteamiento del problema donde se aprecia el diagnóstico respecto al empleo del contrato de locación de servicios en la comuna edil supana, luego el pronóstico sobre la desnaturalización de dichos contratos y los factores que son determinantes para su desnaturalización y luego formulamos los objetivos que se encuentran en el mismo correlato con los objetivos y la justificación de la presente tesis.

Continuando con la indagación académica y sobre el capítulo segundo, titulado marco teórico: tenemos una literatura desarrollada por un sinnúmero de tesis, pero solo a base de encuestas, mas no de la exégesis de expedientes judiciales, siendo este lo original de la presente tesis, sobre este tópico que estamos abordando, los antecedentes nos servirán para evidenciar que la problemática de la Municipalidad Distrital de Supe es un problema a nivel nacional, en toda entidad pública, puesto que se han hallado tesis de las más recónditas regiones; también se ha considerado dentro de este capítulo a las bases teóricas sobre la contratación de locación de servicios y considerando el principio de primacía de la realidad; en esta línea de ideas en este apartado se ha propuesto un glosario de términos con su respectiva definición, las cuales constituyen los conceptos básicos que se han abordado en la presente investigación. Del mismo modo, se esboza la formulación de las hipótesis.

El segmento metodológico de la investigación se detalla en la tercera sección. Este estudio se caracteriza por su enfoque observacional, sin manipulación de variables, desarrollándose en un entorno natural. La investigación adopta un diseño transversal con un alcance descriptivo-explicativo y una perspectiva mixta que combina elementos cuantitativos y cualitativos. El corpus del análisis comprende cinco procesos judiciales contra el Municipio de Supe, obtenidos de los archivos de la Procuraduría.

Este apartado también aborda la operacionalización de variables e indicadores, fundamentales para la formulación de las preguntas de investigación. Además, se exponen los procedimientos, instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis empleados.

La cuarta sección presenta el análisis y discusión de los hallazgos derivados del examen hermenéutico de los cinco expedientes judiciales. Las conclusiones indican que, en la práctica, se evidencian casos de transformación de los contratos de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Supe. Esta determinación se basa en la aplicación del principio de prevalencia de la realidad fáctica por parte de los jueces al fundamentar sus fallos en los litigios laborales examinados.

El quinto segmento establece un diálogo entre investigaciones previas sobre la mutación de los contratos de servicios, considerando el principio de primacía de la realidad, y los nuevos hallazgos obtenidos del análisis de los expedientes judiciales. Este capítulo culmina con la presentación de las inferencias y sugerencias derivadas del estudio.

La sexta y última sección proporciona un compendio exhaustivo de las fuentes de información consultadas. Este apartado incluye referencias bibliográficas, hemerográficas, documentales y electrónicas, presentadas conforme a las directrices de citación APA en su séptima edición, en cumplimiento con los requisitos establecidos por la institución académica.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La presente investigación se centra en el análisis del contrato de locación de servicios, un instrumento jurídico ampliamente adoptado tanto en el ámbito público como en el privado. El estudio focaliza su atención en la implementación de este modelo contractual en el contexto de una entidad gubernamental local específica: la Municipalidad Distrital de Supe, situada en la provincia de Barranca, en la Región Lima. Esta institución recurre a dicha modalidad contractual para la contratación de personal que, en esencia, desempeña funciones características de servidores públicos, una práctica que con frecuencia conduce a la desnaturalización de estos acuerdos laborales. Se ha observado que la Municipalidad emplea estos contratos de locación de servicios para incorporar personal que realiza tareas inherentes a los funcionarios públicos. Esta práctica tiende a desvirtuarse debido a una serie de factores que serán objeto de un exhaustivo análisis en el desarrollo de esta tesis. La problemática se manifiesta de manera evidente en la proliferación de procesos judiciales iniciados por los prestadores de servicios municipales, lo cual ha generado un volumen considerable de litigios relacionados con esta cuestión. Esta situación plantea interrogantes fundamentales sobre la adecuada aplicación de las normas laborales y administrativas, así como sobre la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público. Además, suscita preocupaciones acerca de la eficiencia y transparencia en la gestión de recursos humanos en las entidades gubernamentales locales. El estudio de este fenómeno en la Municipalidad Distrital de Supe ofrece una oportunidad única para examinar las implicaciones legales, económicas y sociales de estas prácticas contractuales, y para proponer posibles soluciones que garanticen tanto la eficacia administrativa como el respeto a los derechos laborales.

El análisis de los procesos judiciales revela un patrón alarmante: en aproximadamente el 95% de los casos, los fallos resultan adversos para la Municipalidad Distrital de Supe. Esta tendencia desfavorable es consecuencia directa de las estrategias inadecuadas implementadas por el departamento administrativo, particularmente la subgerencia de Recursos Humanos, encargada de la contratación de personal. Las prácticas cuestionables incluyen la vinculación de trabajadores para desempeñar funciones propias

de servidores u obreros bajo modalidades contractuales inapropiadas, con el aparente objetivo de eludir el reconocimiento de una relación laboral formal y, por ende, evitar el pago de las prestaciones sociales correspondientes. Entre estos beneficios omitidos se encuentran la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, así como la remuneración por periodo vacacional. Como resultado de estos fallos judiciales desfavorables, la Municipalidad se ve en la necesidad de asignar una porción significativa de su presupuesto para cubrir estas obligaciones laborales, una situación que se ha perpetuado a lo largo de los años y que ejerce una presión considerable sobre las finanzas de la entidad gubernamental local.

El ordenamiento jurídico peruano establece parámetros claros para la contratación bajo el régimen de locación de servicios, enfatizando la ausencia de subordinación y la naturaleza específica y temporal de las tareas asignadas. Sin embargo, la realidad operativa en la Municipalidad Distrital de Supe revela una divergencia significativa entre la norma y su aplicación. En este contexto, se observa que los trabajadores contratados bajo esta modalidad se ven sometidos a condiciones que son propias de una relación laboral convencional, tales como el control de asistencia, el cumplimiento de horarios predeterminados, la presentación periódica de informes, el uso obligatorio de uniformes institucionales y la obediencia a directrices emanadas de una estructura jerárquica. Estas prácticas no solo contradicen la esencia del contrato de locación de servicios, sino que también transgreden lo dispuesto en el artículo 1764 del Código Civil peruano, el cual define con precisión la naturaleza independiente y no subordinada de este tipo de acuerdo contractual. La persistencia de estas irregularidades conduce inevitablemente a la desnaturalización de los contratos, generando un terreno fértil para conflictos legales y evidenciando una brecha preocupante entre el marco normativo y su implementación efectiva en esta entidad municipal. Este escenario pone de manifiesto la necesidad urgente de alinear las prácticas administrativas con los preceptos legales vigentes para garantizar la integridad del sistema de contratación y los derechos laborales de los trabajadores.

Esta situación plantea una primera consideración importante: la Municipalidad Distrital de Supe opta por contratar personal para funciones de servidor bajo la modalidad de locación de servicios, considerándola más ventajosa al evitar costos administrativos y beneficios asociados a contratos indefinidos. La entidad justifica esta práctica argumentando que estos trabajadores están bajo contratos de derecho civil y, por tanto, no

pueden ser considerados empleados ni recibir beneficios laborales. No obstante, estas acciones constituyen una violación deliberada de las normas laborales, ya que los órganos técnicos especializados de la entidad son responsables de la contratación y deberían conocer las implicaciones legales de estas prácticas. Esto podría ocasionar daños económicos significativos e impacto organizacional a futuro debido a las posibles decisiones judiciales desfavorables que se acumulan con el tiempo.

Al utilizar esta modalidad contractual e ignorar las características legales que la definen, el municipio intenta encubrir la relación laboral real (vínculo laboral indeterminado) que existe con el supuesto locador. La desnaturalización ocurre porque la entidad contrata personal mediante locación de servicios para cumplir planes de trabajo y seguir instrucciones de supervisores, condiciones que no corresponden a esta modalidad contractual. Es importante destacar que muchas de las personas contratadas bajo este régimen no realizan sus tareas por voluntad propia, ya que no tienen control sobre la forma en que prestan sus servicios, las áreas en las que trabajan o sus horarios laborales. Estas condiciones no suelen ser objeto de reclamo por parte de los trabajadores, quienes generalmente se ven intimidados y amenazados con el despido, optando por acatar las disposiciones del empleador debido a sus necesidades económicas y la escasez de oportunidades en el mercado laboral.

La normativa vigente, específicamente el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972), establece de manera inequívoca que el personal de los gobiernos locales debe ser incorporado bajo el régimen laboral propio de la administración pública. No obstante, se ha observado una tendencia preocupante por parte del Municipio en cuestión, que ha desatendido sistemáticamente estas disposiciones legales. En su lugar, ha optado por implementar prácticas de contratación que no se ajustan a la naturaleza real de los servicios prestados por los trabajadores. Esta estrategia parece tener como objetivo principal eludir las obligaciones económicas asociadas a los beneficios sociales que son inherentes a una relación laboral formalmente reconocida. Como consecuencia directa de estas acciones, los empleados afectados se han visto en la necesidad de recurrir a la vía judicial, iniciando procesos legales con el propósito de obtener el reconocimiento formal de su vínculo laboral. Estos litigios buscan no solo la declaración de la desnaturalización de los contratos bajo los cuales fueron contratados, sino también la exigencia del pago retroactivo de los beneficios sociales que les corresponden

por derecho, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Para proporcionar un panorama jurídico necesario que explique la problemática ocasionada por el uso indebido de la locación de servicios en la entidad municipal, es fundamental definir el concepto de desnaturalización. En este contexto, resulta pertinente citar al jurista Luis Fernando Ruiz Pacheco, refiere que se desarrolla este principio cuando en el contrato señala que será por locación, mientras que en las exigencias que realiza el jefe inmediato ordena como otra forma de vínculo laboral: como por ejemplo el permanecer 8 horas de trabajo en la institución, tardanzas, falta, entre otras características que en la realidad serían o se configurarían otra modalidad de contratación. Esta interpretación jurídica resalta la importancia de analizar la naturaleza real de la relación entre el trabajador y la entidad, más allá de la denominación formal del contrato, lo que a menudo resulta en la reclasificación de estos contratos como relaciones laborales de facto.

1.2. Formulación del Problema

La controversia en torno a la transformación de los acuerdos de prestación de servicios surge de las marcadas similitudes que estos comparten con las relaciones laborales tradicionales. En principio, la ausencia de jerarquía debería ser el factor distintivo clave de los contratos de servicios. Sin embargo, en el día a día, los contratantes a menudo incumplen este precepto esencial. Estas herramientas del ámbito civil se emplean frecuentemente como un artificio para enmascarar la verdadera índole de las tareas y el vínculo laboral con el personal contratado. Tales circunstancias, en su esencia, demandarían un acuerdo laboral de plazo indefinido. Frente a esta disparidad, cuando los prestadores de servicios, conscientes de su situación real, acuden a los tribunales para demandar el reconocimiento de su efectiva relación laboral con la entidad municipal, los administradores de justicia se ven obligados a recurrir a uno de los fundamentos primordiales del derecho del trabajo: el criterio de prevalencia de la realidad fáctica. Este principio faculta a los magistrados a indagar más allá de las formalidades contractuales, examinando la naturaleza genuina del vínculo laboral. Como resultado, es común que estos litigios concluyan con la declaración de mutación del contrato de prestación de servicios, evidenciando la discrepancia entre la forma contractual adoptada y la realidad del vínculo laboral existente. Esta situación pone de manifiesto la tensión entre las formas jurídicas y la realidad práctica en el ámbito laboral, subrayando la importancia de los principios

rectores del derecho del trabajo en la protección de los derechos de los trabajadores.

En el contexto de la administración pública local, las municipalidades recurren con frecuencia a la contratación por locación de servicios, argumentando su carácter civil, aunque en realidad esta práctica tiene como objetivo principal eludir las obligaciones financieras asociadas a las prestaciones sociales. No obstante, la desnaturalización de estos acuerdos contractuales se materializa cuando los locadores se encuentran sujetos a normativas, reglamentos y directrices que son incompatibles con la esencia de una relación civil. En los litigios entablados contra las entidades municipales, al reconocerse la existencia de un vínculo laboral y ordenarse el pago de beneficios sociales, los jueces aplican el principio de primacía de la realidad. Este principio fundamental permite evidenciar la discrepancia entre las funciones efectivamente desempeñadas por el locador y lo estipulado en el contrato original. En consecuencia, se determina la necesidad de rescindir dichos acuerdos, considerando las características reales del personal y la naturaleza de los servicios prestados. Esta situación ha resultado en una serie de reveses judiciales para la Municipalidad de Supe, que se ha visto desfavorecida en la mayoría de los procesos legales iniciados en su contra. Las sentencias adversas no solo imponen el pago de cuantiosas sumas en concepto de beneficios sociales retroactivos, sino que también ordenan la incorporación de los demandantes como empleados permanentes en la nómina municipal. Estas decisiones judiciales generan un impacto presupuestario considerable y contribuyen a un incremento desproporcionado en el número de trabajadores obreros dentro de la plantilla municipal, planteando desafíos significativos para la gestión y sostenibilidad financiera de la entidad.

La génesis de esta modalidad contractual se remonta a la crisis económica que azotó al Perú en la década de 1990. En ese contexto de profunda inestabilidad económica, surgió como una alternativa para que las entidades estatales pudieran hacer frente a sus necesidades de personal sin incurrir en los costos asociados a la contratación formal de trabajadores. El jurista Toyama, refiere que, a razón de la crisis económica que atravesó el país, se determinó aprobar una forma de contratación civil en la cual no se configure con derechos sociales, tal es así como tiempo de servicios, vacaciones, entre otros. La finalidad fue para incentivar la inversión privada y como entidades estatales recurrieran a contratos civiles que encubrían auténticas relaciones laborales. En la misma línea, el estudioso Jacobo Romero Quispe argumenta que estos problemas se originaron en el proceso de

"modernización del Estado", que implicó la reducción de entidades públicas y del número de servidores públicos. Ante la prohibición de contratar personal con vínculo laboral, el Estado se vio obligado a recurrir a la modalidad de servicios no personales para cubrir sus necesidades de personal.

Este contexto histórico explica cómo los contratos civiles se convirtieron en un sustituto de las modalidades contractuales laborales tradicionales, permitiendo a las entidades estatales, incluidas las municipalidades, afrontar la crisis económica sin comprometer excesivamente sus presupuestos. Sin embargo, esta práctica tuvo como efecto colateral la creación de una forma de contratación que tanto empresas privadas como entidades estatales podían utilizar para ocultar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales. Aunque esta modalidad contractual surgió como respuesta a una crisis específica, su persistencia en la actualidad, cuando las condiciones económicas que la justificaron ya no existen, plantea interrogantes importantes. ¿Por qué sigue vigente esta forma de contratación cuando la crisis que la originó ha sido superada? Más aún, ¿cómo se puede abordar el problema del uso inadecuado de contratos de locación de servicios en entidades como la Municipalidad de Supe, considerando que esta práctica genera graves problemas financieros y legales para la institución? Estas preguntas subrayan la necesidad de una revisión profunda de las prácticas de contratación en el sector público, con miras a encontrar soluciones que equilibren las necesidades operativas de las entidades con los derechos laborales de los trabajadores y la sostenibilidad financiera de las instituciones públicas.

Por lo expuesto, el propósito principal de este estudio académico es investigar y evaluar la utilización desmedida del formato de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Supe. Se ha observado que esta institución local emplea de manera recurrente acuerdos de prestación para tareas que, por su índole y permanencia, no se ajustan a los parámetros legales de esta modalidad contractual. Esta práctica deriva inevitablemente en la transformación de dichos contratos, contraviniendo la normativa vigente que establece su carácter estrictamente temporal. El uso inadecuado de esta forma de contratación, aparentemente destinado a ocultar vínculos laborales duraderos y evitar el pago de beneficios sociales obligatorios, resulta en una mutación desde su inicio. Este fenómeno se evidencia mediante la aplicación del criterio de prevalencia de la realidad fáctica en numerosas resoluciones judiciales, que anteponen las circunstancias concretas a las

formalidades documentales. Como resultado, se revela la auténtica naturaleza laboral de las relaciones entre los trabajadores operarios y la entidad municipal.

Esta problemática, frecuente en diversos municipios, se refleja en el aumento de litigios contra estas instituciones, siendo el caso de Supe particularmente representativo. A pesar de enfrentar fallos mayoritariamente adversos, el ayuntamiento persiste en esta práctica contractual, generando una serie de complicaciones que serán examinadas en profundidad en esta tesis. El estudio concluirá con sugerencias para modificar los procesos de incorporación de personal en el Municipio de Supe, con el fin de asegurar la correcta implementación de las distintas modalidades contractuales, incluyendo la prestación de servicios.

La investigación se fundamenta en cuestiones cruciales sobre cómo abordar jurídicamente esta modalidad contractual para prevenir su transformación y el consiguiente perjuicio a las entidades estatales. Se considera que los trabajadores podrían reclamar derechos laborales basándose en la realidad factual de sus funciones, más allá de los términos formales de su contratación.

1.2.1. Problema General

Mi tesis nace de una álgida y repetitiva realidad a lo largo de nuestra nación, y en el caso específico en la comuna de Supe, por el empleo habitual y excesiva del contrato de locación de servicios que usan los diversos niveles de gobierno en su más variadas entidades, sufren afectaciones a través de la simulación o encubrimiento que acarrea esta modalidad contractual, de lo que padecen los locadores, quienes aparentemente desde un inicio van a desarrollar actividades de connotación independiente, pero que en el plano factual de su labor se esgrimen formas y patrones de subordinación, aunado a ello, deben cumplir un estricto horario laboral, marcando la hora de ingreso y salida.

Ante lo expuesto anteladamente considero oportuno la formulación de las siguientes preguntas, las cuales han sido resueltas en la presente indagación académica: ¿Cómo es que se desnaturaliza las contrataciones de servicios no personales desde preeminencia de existencia material laboral en la comuna Distrital de Supe?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo funciona el principio de primacía de la realidad como mecanismo que desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe?

¿Qué importancia reviste el principio de primacía de la realidad en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

1.3. Objetivos de La Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicio desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Supe.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar cómo funciona el principio de primacía de la realidad como mecanismo que desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe.

Analizar importancia que reviste el principio de primacía de la realidad en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica:

Este estudio académico posee una significativa trascendencia jurídica, ya que aborda la transformación de los acuerdos de prestación de servicios a la luz del principio de prevalencia de las circunstancias fácticas. Esta problemática es recurrente tanto en el ámbito público como en el privado, siendo particularmente notoria en el caso del Ayuntamiento de Supe.

Esta modalidad contractual se basa en el vínculo civil estipulado en el Código Civil, específicamente en el artículo 1764. Estos contratos son frecuentemente utilizados por diversas entidades gubernamentales. Sin embargo, se ha identificado que esta práctica a menudo transgrede principios laborales fundamentales, lo que conlleva a una distorsión del contrato civil original.

Como consecuencia, los trabajadores bajo esta modalidad pueden reclamar el reconocimiento de beneficios sociales amparados por la legislación laboral. Esta situación ha provocado un cambio en la normativa, con el objetivo de prevenir el uso indebido o erróneo de la figura de prestación de servicios por parte de las instituciones públicas.

No obstante, es importante aclarar que este cambio no implica una prohibición

absoluta para las entidades públicas de celebrar contratos bajo esta modalidad civil. Más bien, busca regular su uso adecuado y prevenir abusos.

Esta investigación, por tanto, se centra en analizar cómo se manifiesta esta problemática en el contexto específico de la Municipalidad de Supe, explorando las implicaciones legales y prácticas de la transformación de estos contratos, así como las posibles soluciones para garantizar una contratación justa y conforme a la ley.

En nuestro ordenamiento jurídico este principio no está regulado de manera expresa, es decir en una norma sustantiva, pero el legislador ha propuesto este principio de modo implícito, y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional han conllevado a una conceptualización o caracterización de la misma, a partir de variadas y uniformes pronunciamientos, por lo que la literatura respecto a este tópico se encuentra en eclosión, tampoco existe un texto que realice una recopilación sistemática o al menos un inventario de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional; también hay que agregar que las Oficinas o Subgerencias RR.HH. en las entidades públicas carecen de pleno conocimiento de que la realidad de los hechos, es decir, la práctica de la prestación de servicios trasciende la formalidad o la mera documentación administrativa, entre ellos los contratos, por lo que continúan suscribiendo contratos de locación para labores de naturaleza permanente o formas típicas de subordinación laboral.

Esta investigación académica encuentra su justificación en la necesidad de delimitar y evidenciar cómo la realidad operativa desborda la formalidad de los contratos de servicios por terceros, provocando su desnaturalización en la práctica. Este fenómeno se manifiesta, por ejemplo, cuando se proporciona al locador herramientas de trabajo o se le impone un horario fijo, junto con otras formas de subordinación, como se observa en el caso específico de los trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Supe. El estudio se fundamenta en un análisis minucioso de los expedientes judiciales interpuestos contra dicha municipalidad, con el objetivo de identificar las deficiencias en este tipo de contratación. Se examinan detalladamente las sentencias de primera instancia, interpretando los fundamentos jurídicos utilizados por los jueces en sus pronunciamientos. Estos fallos revelan problemáticas como la contratación por locación para puestos que figuran en la estructura orgánica municipal o para labores de naturaleza permanente con claros elementos de subordinación. Es crucial identificar estos elementos que conducen a la desnaturalización contractual bajo el principio de primacía de la realidad. Considerando que esta problemática es común en entidades públicas de los tres niveles de gobierno, el

estudio aspira a formular propuestas de solución aplicables más allá del caso específico de Supe, contribuyendo así a una mejora sistémica en las prácticas de contratación del sector público.

1.4.2. Justificación metodológica:

Este estudio académico se fundamenta en la aplicación de técnicas, métodos y habilidades investigativas que implican la recopilación, categorización y análisis de datos, empleando herramientas de síntesis y clasificación de la información para verificar las hipótesis planteadas.

La investigación se centra en el examen de cinco procesos judiciales que se encontraban en curso durante el año 2021, es decir, que aún no habían alcanzado la condición de cosa juzgada o no habían agotado todas las instancias legales. Este enfoque responde a la necesidad de obtener información casuística, basada en casos concretos iniciados por prestadores de servicios que, en realidad, desempeñaban funciones de trabajadores municipales en el Ayuntamiento de Supe. El estudio abarca un período que se extiende a los años previos, analizando la práctica de la Procuraduría municipal, que posee información crucial para el desarrollo de esta investigación. Se examina el impacto de estos casos en los procesos laborales iniciados por los prestadores de servicios, prestando especial atención a la formulación de respuestas y la recopilación de evidencias probatorias.

La metodología empleada facilitará la difusión de los hallazgos y servirá como referencia para futuras investigaciones sobre temas similares. Es importante destacar que, a diferencia de estudios anteriores que se basaron principalmente en encuestas, esta investigación se distingue por su enfoque en el análisis interpretativo de expedientes judiciales.

Este abordaje metodológico busca proporcionar una perspectiva más profunda y basada en evidencia legal concreta, contribuyendo así a una comprensión más completa de la problemática de la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios en el ámbito municipal.

1.4.3. Justificación práctica:

La cuestión jurídico-laboral que se aborda en este estudio posee una relevancia notable tanto en el ámbito legal como en la práctica administrativa municipal. Esta investigación se ha propuesto proporcionar datos fiables y estructurados sobre la

transformación de los acuerdos de prestación de servicios, basándose en el criterio de prevalencia de la realidad fáctica.

El análisis se centra en las demandas interpuestas contra el Ayuntamiento de Supe, fundamentándose en un examen hermenéutico de cinco expedientes judiciales. Este enfoque permite ilustrar de manera concreta cómo se manifiesta en la práctica la mutación de estos contratos, considerando el principio de primacía de la realidad.

Los hallazgos de este estudio resultarán de gran utilidad para los diversos actores involucrados en los procesos de incorporación de personal, incluyendo los departamentos de Recursos Humanos y la Gerencia de Administración, entre otros. La información proporcionada busca arrojar luz sobre las implicaciones prácticas y legales de estas prácticas contractuales.

Al abordar esta problemática desde una perspectiva basada en casos concretos, la investigación pretende ofrecer una visión más profunda y aplicada de cómo se desarrolla este fenómeno en el contexto específico de la administración municipal de Supe.

Este enfoque no solo contribuye al entendimiento teórico del tema, sino que también proporciona información valiosa para la toma de decisiones y la mejora de las prácticas administrativas en el ámbito de la contratación municipal.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El lugar para el desarrollo de esta indagación académica se ha elegido a la Municipalidad Distrital de Supe, por consiguiente, su ámbito de incidencia y repercusión se circunscribe a la localidad.

1.5.2. Delimitación temporal

Para esta indagación académica se operará con expedientes judiciales laborales que obran en el legajo de la Procuraduría Municipal en el año 2021, es decir, con los procesos judiciales laborales que se encontraban en desarrollo en dicho año, algunas de ellas incoadas un par de años antes, pero que aún no tenían calidad de cosa juzgada o no habían agotado la pluralidad de instancias.

1.6. Viabilidad del estudio

Para la realización de este estudio académico, se cuenta con un amplio conjunto de recursos e información, proporcionados principalmente por la Procuraduría municipal y el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Supe. Específicamente, se ha tenido acceso a los expedientes judiciales que se encontraban en proceso durante el año 2021.

En cuanto al capital humano, la investigación se beneficia de la colaboración y disposición de los funcionarios, servidores y empleados del Municipio de Supe, quienes han facilitado el acceso a los expedientes judiciales relevantes para el período mencionado.

Respecto a los aspectos financieros, cabe señalar que los gastos asociados a esta investigación serán cubiertos en su totalidad por el propio tesista, asumiendo así la responsabilidad económica del proyecto.

En lo que concierne al marco teórico y la base literaria de esta indagación académica, se ha realizado una exhaustiva revisión de otros trabajos académicos relacionados. Estos aportan diversas perspectivas y enfoques a nivel doctrinario, incluyendo contribuciones de expertos tanto nacionales como internacionales. Además, el estudio incorpora y analiza pronunciamientos relevantes del Tribunal Constitucional, enriqueciendo así el contexto jurídico de la investigación.

Esta base teórica y jurisprudencial proporciona un sólido fundamento para el análisis de los casos específicos examinados en el contexto de la Municipalidad de Supe, permitiendo una comprensión más profunda y contextualizada de la problemática abordada.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigación a Nivel Nacional

Flores (2018) abordó el problema del uso inadecuado de contratación por locador en las municipalidades. El estudio reveló la existencia de una desnaturalización sistemática de estos contratos en la Municipalidad de Villa El Salvador, evidenciada a través de las que realizó encuestas a los servidores y analizada bajo el principio de primacía de la realidad. El autor señala que esta práctica, común en diversas entidades estatales, encubre relaciones laborales genuinas bajo la apariencia de acuerdos civiles, generando descontento e indignación entre los trabajadores, muchos de los cuales han prestado servicios durante años sin el reconocimiento de sus derechos laborales. Flores critica severamente el uso abusivo de esta modalidad contractual, argumentando que su finalidad principal es evadir obligaciones laborales, perjudicando a numerosos trabajadores al negarles beneficios como la inclusión en planilla. La investigación empleó una metodología basada en el fichaje para recopilar y organizar la información, utilizando datos de otros estudios, consultas y herramientas diversas para construir un análisis comprehensivo del fenómeno. Esta exploración académica pone de manifiesto la urgente necesidad de reevaluar las prácticas para contratar en la administración pública, especialmente en los gobiernos locales, para garantizar el respeto a los derechos laborales y la correcta aplicación de los principios del derecho del trabajo en la realidad de la gestión del Estado peruano.

Cerna y Luyo, presentada en (2020) para obtener el título de abogados, aborda un tema crucial en el ámbito laboral peruano. El estudio se centra en la problemática que surge cuando las entidades públicas hacen un uso inadecuado de los contratos de locación de servicios, lo que tiene repercusiones significativas en la aplicación del principio de primacía de la realidad en el contexto laboral. Los autores identificaron que con frecuencia se produce una simulación contractual, donde un acuerdo aparentemente civil en realidad cumple con las características esenciales de una relación laboral. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de un análisis minucioso de los elementos que definen la naturaleza real del servicio prestado, con el fin de establecer criterios claros que eviten la creación de situaciones de subordinación incompatibles con la estructura de un contrato de locación.

Como consecuencia de estas prácticas, los trabajadores contratados bajo esta modalidad se ven obligados a recurrir al principio de primacía de la realidad para demostrar la existencia de un vínculo laboral genuino.

Un hallazgo significativo de la investigación es la relación positiva entre los contratos de locación de servicios y la continuidad laboral en el sector público. Se observó que las entidades estatales tienden a utilizar esta modalidad contractual por períodos prolongados, lo que eventualmente conduce a demandas por parte de los trabajadores para que se reconozca la desnaturalización del contrato y se les reincorpore de manera indefinida. Esta situación subraya la urgente necesidad de contar con personal altamente capacitado y especializado en materia laboral en los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas. Los investigadores argumentan que el reconocimiento posterior de derechos laborales, como resultado de la desnaturalización de estos contratos, genera un perjuicio económico considerable no solo para las entidades involucradas sino también para el erario público en general. En este contexto, se hace imperativo mejorar los procesos de selección y contratación de personal para evitar futuras demandas de trabajadores que buscan el reconocimiento de beneficios sociales, amparándose en interpretaciones favorables de la legislación laboral vigente.

Otro aspecto crucial que Cerna y Luyo destacan en su estudio es el impacto negativo que la prestación de servicios bajo el contrato de locación tiene en el elemento de subordinación laboral. Los investigadores observaron que, con frecuencia, el servicio prestado está sujeto al control de un superior jerárquico dentro de la entidad, quien tiene la facultad de supervisar, sancionar e incluso dar por terminado el contrato del locador. Esta dinámica afecta directamente uno de los elementos esenciales que caracterizan una relación de trabajo formal: la subordinación laboral. Ante esta situación, los autores enfatizan la importancia de que las entidades estatales implementen mecanismos de control efectivos para prevenir la transgresión de las normas laborales. Estos mecanismos deben abordar tanto las acciones del locatario, que puede desnaturalizar el contrato al imponer medios de seguimiento que resultan en subordinación, como las del locador, quien inicialmente puede aceptar condiciones que contradicen las características propias de un contrato de locación de servicios y posteriormente, al ver en riesgo su posición, recurre a la vía judicial para el reconocimiento de beneficios sociales. Esta dinámica ha contribuido significativamente al aumento de la carga procesal en los juzgados laborales del país.

En cuanto a la metodología empleada en el estudio, Cerna y Luyo adoptaron una

metodología cualitativa anclada en la teoría fundamentada, lo que les permitió emplear una variedad de técnicas para la recopilación y análisis de información. Esta aproximación facilitó una comprensión profunda y contextualizada de los datos obtenidos, generando conocimientos valiosos tanto para la comunidad académica como para el público interesado en temas laborales. El estudio se cimentó en un sólido corpus de fuentes documentales, aplicando criterios de evaluación rigurosos propios de las ciencias sociales.

La elección del método cualitativo se justifica por su capacidad para generar teoría fundamentada, particularmente adecuada para el análisis de fenómenos socio-legales complejos como la desnaturalización de contratos laborales en el sector público peruano. Este enfoque metodológico permitió a los investigadores abordar la problemática desde una perspectiva integral, considerando la multiplicidad de factores y dinámicas que confluyen en la realidad laboral del país. Así, lograron una exploración exhaustiva del fenómeno, revelando matices y complejidades que podrían haber pasado desapercibidos con metodologías más restrictivas.

En su tesis presentada en la Universidad Ricardo Palma para obtener el título de abogado, Arteaga (2021) examinó las irregularidades en las prácticas de contratación municipal. Su investigación puso de manifiesto que la Municipalidad Provincial del Callao ha empleado de manera recurrente métodos inadecuados al contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios para realizar tareas propias de obreros, utilizando formas contractuales que no se ajustan a la naturaleza real de las funciones desempeñadas.

El autor sostiene que esta estrategia tiene como propósito principal evitar el reconocimiento de la relación laboral y, por ende, eludir el pago de las prestaciones sociales correspondientes. Arteaga resalta que estas prácticas contravienen lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que este tipo de personal debe estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

El estudio revela que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Provincial del Callao se origina por la imposición de condiciones laborales incompatibles con esta modalidad contractual. Se identificó que la entidad municipal somete a sus locadores a prácticas típicas de una relación laboral subordinada, como el control de asistencia, el uso obligatorio de indumentaria institucional y la adhesión a directrices específicas sobre la ejecución de las tareas. Esta situación constituye una doble infracción legal: primero, se emplea una modalidad contractual inapropiada para la

contratación de personal obrero y, segundo, se establecen condiciones que no corresponden a un contrato de locación de servicios, sino que son propias de un régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728. Estas prácticas no solo contravienen la naturaleza jurídica de los contratos de locación de servicios, sino que también vulneran los derechos laborales de los trabajadores al negarles las protecciones y beneficios que les corresponderían bajo el régimen laboral adecuado.

Arteaga advierte que esta estrategia de contratación, aparentemente orientada a reducir costos laborales, resulta a largo plazo más perjudicial que beneficiosa para la institución municipal. Al intentar evadir el pago oportuno de beneficios sociales y negar el reconocimiento del vínculo laboral con los obreros, la municipalidad se expone a numerosos procesos judiciales que invariablemente resultan en sentencias desfavorables. Estas decisiones judiciales no solo ordenan el pago retroactivo de beneficios sociales, sino que también reconocen a los demandantes como trabajadores a plazo indeterminado.

Como consecuencia, la municipalidad se enfrenta a un significativo perjuicio económico y a un incremento desproporcionado en su plantilla de trabajadores obreros, lo que genera problemas presupuestarios y organizativos a largo plazo.

El propósito central del estudio fue examinar y evaluar de manera crítica las prácticas inadecuadas en la contratación de personal en la Municipalidad Provincial del Callao. La investigación se centró en el análisis de cómo esta institución emplea contratos de locación de servicios para funciones que, por su naturaleza, no se corresponden con el carácter temporal y eventual inherente a esta modalidad contractual, lo que inevitablemente resulta en su desnaturalización.

Este examen exhaustivo resalta la imperativa necesidad de una revisión y reforma profunda de los métodos de contratación en el ámbito público, con especial énfasis en los gobiernos locales. El objetivo de tal reforma sería doble: por un lado, asegurar el estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente, salvaguardando así los derechos fundamentales de los trabajadores; y por otro, preservar la integridad financiera y la eficiencia administrativa de las entidades públicas. Este enfoque busca equilibrar la protección de los derechos laborales con la gestión responsable de los recursos públicos.

La investigación de Llamocta (2021) aborda una problemática crucial en el ámbito laboral del sector público: la transformación indebida de contratos de locación de servicios y su impacto en la aplicación del principio de primacía de la realidad. Este estudio cualitativo, con un diseño básico y enfoque descriptivo, revela cómo el uso inadecuado de

esta modalidad contractual por parte de entidades gubernamentales socava la implementación efectiva de este principio fundamental.

El autor identifica un patrón preocupante donde los acuerdos civiles de locación de servicios frecuentemente enmascaran relaciones laborales de facto, caracterizadas por elementos de subordinación que contradicen la naturaleza independiente supuesta en este tipo de contratos.

Esta desnaturalización no solo compromete los derechos de los trabajadores, sino que también genera una carga significativa para el sistema judicial laboral y representa un considerable perjuicio económico para el Estado.

Llamocta enfatiza la urgente necesidad de establecer criterios claros para la contratación, mejorar los procesos de selección, y contar con personal especializado en recursos humanos capaz de diseñar políticas de contratación que cumplan con la normativa laboral vigente. El estudio subraya la importancia de un análisis minucioso de la naturaleza real de los servicios prestados y aboga por una reforma integral en las prácticas de contratación del sector público.

Esta transformación buscaría no solo prevenir la desnaturalización de contratos y las consecuentes demandas por reincorporación permanente, sino también asegurar un equilibrio justo entre las necesidades operativas de las entidades públicas y los derechos laborales de los trabajadores. En última instancia, la investigación de Llamocta pone de manifiesto la necesidad crítica de alinear las prácticas de contratación con los principios legales y éticos del derecho laboral, promoviendo así una gestión más eficiente y justa de los recursos humanos en el sector público.

2.1.2 Investigación a Nivel Local

Jara (2022), abordó la compleja interrelación entre dos conceptos fundamentales en el derecho laboral peruano. Este estudio, que se distinguió por su enfoque cuantitativo y su diseño aplicado y correlacional, contó con la participación de 80 profesionales del ámbito jurídico, lo que permitió obtener una muestra representativa y valiosa para el análisis.

Los resultados de esta investigación arrojaron luz sobre la estrecha vinculación existente entre Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral. en el contexto específico de Huacho durante el período estudiado.

La solidez de estas conclusiones se fundamenta en un meticuloso análisis estadístico, que empleó la correlación de Rho Spearman, revelando un coeficiente de 0,904 con una significancia

bilateral por debajo de 0,001.

Estos datos estadísticos no solo respaldan la existencia de una relación significativa entre las variables examinadas, sino que también subrayan la fortaleza y la naturaleza positiva de dicha relación.

Además, el estudio logró establecer conexiones significativas entre el principio de primacía de la realidad y la presencia de elementos de subordinación en los contratos de locación de servicios, así como entre los indicios de laboralidad y las discrepancias observadas entre la realidad fáctica y lo estipulado formalmente en los contratos.

Estos hallazgos ponen de manifiesto la crucial importancia de realizar un examen minucioso y profundo de la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, más allá de las denominaciones o estipulaciones contractuales formales, al momento de evaluar y aplicar el principio de primacía de la realidad en el contexto específico de los contratos de locación de servicios.

Un aspecto particularmente revelador de la investigación de Jara fue la encuesta realizada como parte del estudio. Los resultados de esta encuesta proporcionaron una visión esclarecedora sobre las percepciones y opiniones de los profesionales del derecho respecto a la relación entre la desnaturalización de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral. De manera notable, una contundente mayoría del 74% de los participantes expresó su convicción de que la desnaturalización de estos contratos se manifiesta efectivamente a través de la aplicación del mencionado principio. Este alto porcentaje no solo indica un consenso significativo entre los profesionales encuestados, sino que también subraya la relevancia percibida de este principio en la identificación y tratamiento de casos de desnaturalización contractual en el ámbito laboral. Es interesante notar que un 14% adicional de los encuestados mostró cierta incertidumbre al responder "quizás", lo que sugiere un espacio para futuras investigaciones y clarificaciones en este campo. Por otro lado, solo una minoría del 12% no consideró que existiera una relación directa entre estos dos conceptos jurídicos.

La distribución de estas respuestas ofrece una imagen clara de la percepción predominante en el ámbito profesional sobre la interconexión entre la desnaturalización de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral., resaltando la importancia atribuida a este principio en la práctica jurídica laboral.

La metodología empleada por Jara en su investigación merece una atención especial, ya que contribuye significativamente a la robustez y validez de los hallazgos presentados. El enfoque cuantitativo, combinado con un diseño correlacional y aplicado, proporciona una base sólida y científicamente rigurosa para las conclusiones del estudio. La elección de una muestra de 80

profesionales del ámbito jurídico no solo ofrece una perspectiva amplia y representativa sobre el tema, sino que también permite extraer conclusiones con un alto grado de relevancia y aplicabilidad tanto para la práctica jurídica como para la gestión de recursos humanos en los sectores público y privado. Este enfoque metodológico cuidadosamente diseñado y ejecutado fortalece considerablemente la validez interna y externa de los hallazgos, aumentando su potencial de generalización y aplicabilidad en contextos similares. La combinación de análisis estadísticos rigurosos con la interpretación de datos cuantitativos proporciona una base empírica sólida para las conclusiones del estudio, lo que contribuye a su valor tanto en el ámbito académico como en el práctico.

En síntesis, la investigación llevada a cabo por Jara ofrece una contribución significativa al campo del derecho laboral, proporcionando evidencia empírica robusta sobre la estrecha relación existente entre el Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral. en el contexto peruano.

Los resultados obtenidos subrayan la importancia fundamental de considerar la realidad subyacente de las relaciones laborales, más allá de las formalidades y denominaciones contractuales, al momento de aplicar e interpretar el derecho laboral. Estos hallazgos tienen implicaciones de gran alcance para diversos ámbitos, incluyendo la formulación de políticas laborales, la gestión de recursos humanos en organizaciones tanto del sector público como del privado, y la interpretación judicial en disputas laborales relacionadas con contratos de locación de servicios.

La investigación no solo contribuye al cuerpo de conocimientos existente en el campo del derecho laboral, sino que también proporciona una base sólida para futuras investigaciones y para el desarrollo de prácticas más equitativas y acordes con la realidad en el ámbito de las relaciones laborales.

En última instancia, este estudio resalta la necesidad de una mayor conciencia y aplicación rigurosa del principio de primacía de la realidad en la práctica jurídica y administrativa, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar relaciones laborales justas y transparentes.

El estudio realizado por Durán y Matos (2021), titulado "Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desvirtuación de los contratos de servicios no personales (Hualmay, 2019)", presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para obtener el título de abogado, ofrece una perspectiva reveladora sobre la problemática de la desnaturalización de

contratos en el ámbito laboral público, empleando una metodología explicativa con un enfoque causal, los investigadores examinaron una muestra significativa de 131 empleados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, con el propósito de determinar cómo el reconocimiento de la competencia funcional de la SUNAFIL podría impactar en la constatación de la desconfiguración de contratos de servicios.

Los hallazgos son contundentes: una abrumadora mayoría de los encuestados (88%) respalda la necesidad de que la SUNAFIL asuma un papel más proactivo en la protección e inspección para prevenir la desnaturalización de contratos de locación de servicios. Aún más significativo es que el 90% considera que otorgar esta competencia a la SUNAFIL facilitaría el reconocimiento de vínculos laborales genuinos, salvaguardando así los derechos de los trabajadores.

El estudio también revela una práctica alarmante y persistente: el 96% de los participantes afirma que las entidades estatales continúan utilizando contratos de locación de servicios de manera inapropiada para evadir el reconocimiento de beneficios laborales, a pesar de la evidente desnaturalización de estos acuerdos en la práctica. Además, una significativa mayoría del 76% apoya la ampliación de las competencias de la SUNAFIL para sancionar a los empleadores estatales que vulneran los derechos laborales mediante estas prácticas.

Estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de reformar el marco legal y operativo de la inspección laboral en el sector público, con el objetivo de garantizar una protección más efectiva de los derechos laborales y promover prácticas de contratación más transparentes y éticas en las instituciones gubernamentales.

Morales (2020), abordó la desvirtuación de la contratación de servicios no personales en el ámbito municipal y el papel de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la protección de los derechos laborales. Esta investigación, que adoptó un enfoque aplicado con un diseño descriptivo-explicativo y correlacional, arrojó resultados significativos sobre la percepción de la eficacia de la SUNAFIL en la identificación y tratamiento de casos de desnaturalización contractual.

El estudio reveló un alto nivel de confianza en la labor inspectora de la SUNAFIL como mecanismo para generar eficacia jurídica en casos de Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral. Un contundente 92% de los encuestados consideró que la intervención de la SUNAFIL, a través del levantamiento de actas inspectoras, proporciona a los trabajadores una herramienta valiosa

para reclamar sus derechos laborales. Esta percepción positiva se extiende a la utilidad de las actas de inspección, con un 85% de los participantes opinando que estos documentos deberían permitir a los trabajadores solicitar el reconocimiento integral de sus derechos laborales, basándose en la realidad de sus condiciones de trabajo más allá de las formalidades contractuales.

La investigación también puso de manifiesto la capacidad percibida de la SUNAFIL para desentrañar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales en la administración pública. Un significativo 93% de los encuestados consideró que la labor inspectora de la SUNAFIL puede efectivamente comprobar que trabajadores contratados bajo el sistema de locación de servicios están, en la práctica, vinculados bajo modalidades contractuales que implican una relación laboral, como el contrato de trabajo. Esta situación, según los participantes, genera perjuicios económicos significativos para los trabajadores afectados.

Un hallazgo crucial del estudio fue el amplio apoyo (92% de los encuestados) a la idea de otorgar facultades ejecutivas a los funcionarios de la SUNAFIL para constatar la verdadera relación laboral entre el trabajador y la entidad. Esta propuesta se basa en la creencia de que tal autoridad permitiría a los servidores afectados accionar de manera más efectiva ante los órganos jurisdiccionales para reclamar sus derechos laborales, agilizando así el proceso de reconocimiento y reparación de derechos vulnerados.

La metodología empleada por Morales, que combina un enfoque aplicado con un diseño descriptivo-explicativo y correlacional, proporciona una base sólida para las conclusiones del estudio. La investigación no se limitó a la revisión teórica y doctrinal, sino que incorporó un análisis de casuística y normativa relevante, permitiendo una comprensión más profunda de las implicaciones prácticas de la Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la práctica laboral en la práctica laboral. en la administración pública. El diseño no experimental del estudio, basado en la observación de una realidad objetiva sin manipulación de variables, fortalece la validez ecológica de los hallazgos.

La muestra del estudio, aunque relativamente pequeña (65 personas), incluyó una diversidad de perfiles relevantes, como funcionarios estatales, servidores públicos, personas sujetas a contratos de locación de servicios y abogados especialistas en la materia. Esta composición heterogénea de la muestra enriquece la perspectiva del estudio, proporcionando una visión multifacética del problema desde diferentes ángulos del sistema laboral y legal.

En conjunto, la investigación de Morales proporciona evidencia significativa sobre la percepción de la eficacia de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales en casos de d Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la practica laboral en la práctica laboral. Los resultados subrayan la importancia de fortalecer las facultades y el alcance de la labor inspectora de la SUNAFIL como mecanismo para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en el sector público. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la formulación de políticas laborales, la gestión de recursos humanos en entidades públicas, y la interpretación judicial de disputas laborales relacionadas con contratos de locación de servicios en el ámbito municipal.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 El contrato de locación de servicios

El Código Civil peruano, en su artículo 1764°, define el contrato de locación de servicios como un acuerdo en el que el locador se compromete, sin subordinación, a proporcionar un servicio temporal o específico a cambio de una retribución económica. Esta definición abarca tanto servicios intelectuales como materiales, estableciendo una clara distinción con el contrato de trabajo, a pesar de las aparentes similitudes en las obligaciones que generan.

Sin embargo, la aplicación inadecuada de este tipo de contrato civil en el ámbito laboral no solo constituye un error de forma, sino que implica una transgresión de principios jurídicos fundamentales y derechos laborales, con graves consecuencias económicas y legales para el empleador.

La esencia del contrato de locación de servicios radica en la autonomía e independencia del locador, quien presta sus servicios sin subordinación al empleador.

No obstante, en la práctica, este tipo de contrato se utiliza frecuentemente como un mecanismo para encubrir relaciones laborales permanentes, permitiendo a las entidades evadir el pago de prestaciones sociales y la contratación indefinida de personal.

Esta práctica se torna particularmente problemática cuando la prestación de servicios incluye elementos de subordinación, como la sujeción a horarios específicos o la realización de tareas a demanda del empleador.

En tales casos, el principio de primacía de la realidad entra en juego, desvirtuando la naturaleza civil del contrato y reconociendo la existencia de un vínculo laboral indefinido.

Esta situación no solo expone a los empleadores a potenciales sanciones y

reclamaciones, sino que también subraya la necesidad de una mayor vigilancia y regulación en las prácticas de contratación, especialmente en el sector público, para garantizar el respeto a los derechos laborales y la correcta aplicación de las normas contractuales.

2.2.1.1. Elementos importantes de la Contratación por Locación

a. Prestación personal del Servicio

El Código Civil en su artículo N° 1766 del prescribe: “el locador podrá prestar el servicio personalmente, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

b. Retribución

El empleador se encuentra en obligación de otorgar una compensación económica al locador por su labor o servicios desarrollado a su favor, teniendo como denominación exacta la de honorario, razón por la cual el locador deberá emitir su Recibo por honorarios, de acorde al monto pactado previamente por su labor a desarrollar o servicio a prestar.

c. Prestación de Servicios Autónomos

El prestador de servicios bajo la modalidad de locación opera de manera autónoma e independiente, sin someterse a la dirección de quien lo contrata. El contratante debe especificar el resultado esperado del trabajo, pero no puede intervenir, influir o dirigir la forma en que el locador ejecuta sus tareas. Esta característica distingue a los contratos de locación de servicios de otros tipos de acuerdos laborales, ya que la ausencia de subordinación constituye un elemento fundamental.

El panorama laboral peruano se caracteriza por una dualidad normativa, con dos regímenes principales: el Decreto Legislativo N° 276, que ordena la Carrera Administrativa y las Remuneraciones del Sector Público, y el Decreto Legislativo N° 728, orientado al Fomento del Empleo. No obstante, junto a estos sistemas formales de contratación pública, persiste una tercera modalidad: el contrato de locación de servicios.

Esta última figura ha adquirido una dimensión controversial y potencialmente ilícita debido a su aplicación inadecuada para emplear personal que, en la práctica, desempeña funciones permanentes y no eventuales, como debería ser su naturaleza. La situación se agrava cuando se constata que los trabajadores bajo esta modalidad frecuentemente mantienen una relación de dependencia con sus empleadores, contraviniendo así la esencia autónoma que debería caracterizar este tipo de contrato.

Esta práctica no solo desvirtúa el propósito original de la locación de servicios, sino que también puede menoscabar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, planteando significativos retos legales y éticos en la administración de recursos humanos del sector público.

2.2.1.2. Consideraciones legales sobre la locación de servicios: razón de ser del contrato y referencia su uso correcto

El objeto de la contratación bajo la modalidad de locación de servicios, como toda figura o ficción jurídica, solo debe emplearse cuando la naturaleza de la labor a desarrollarse atisbe de las condiciones reales y propias para este tipo de contrato, no con el mero fin de contratar a fin de ocultar un vínculo laboral permanente; en esa línea de ideas, es menester realizar una reseña de este tipo contractual civil, para que de ese modo podamos entender por qué surgió dicha forma contractual, hoy tan criticada y desnaturalizada.

La mencionada modalidad de contrato surgió con miras a sacar provecho del trabajo del esclavo, recordando que este era propiedad, es decir tenía su amo, para quien correspondía los beneficios o ganancias de su labor; siendo este el motivo para que el Derecho Civil lo regule. Ergo, esto era posible porque el esclavo no era un ciudadano libre, no tenía tal categoría, sino meramente una propiedad, sin atisbos de libertad, en otros términos, no se le consideraba sujeto de derecho.

Aunado a ello, al no poseer la condición de sujeto de derecho, el esclavo pertenecía a un amo, a un tercero, no podía asumir ninguna responsabilidad, entre ellas estar subordinado a un empleador, no poseía ninguna capacidad, en términos jurídicos, y mucho menos poseer derechos, peor aún laborales.

La satisfacción de una necesidad específica era la razón de este tipo de

contrato, siendo de manera concreta la creación de un bien específico, sin originarse una dependencia total (“subordinación”, en vocablo contemporáneo), era la *locatio conductio operis*. Es ilustrativo sin lugar a dudas esta referencia, puesto que nos facilita identificar la eclosión del contrato para una situación de necesidad específica, acarreada por un contexto de urgencia o necesidad social.

Siguiendo con lo versado en el párrafo anterior, la locación de servicios que al final fue prescrito por el Código Civil peruano, debe su nacimiento a este tipo de necesidad coyuntural, Llegamos a lucubrar, entonces, que el locador tiene la amplia libertad para desarrollar su labor o servicio encomendado, pese a alguna similitud con un contrato laboral, que acarrea una subordinación a quien lo suscribe en condición de empleado.

A modo de muestra, si una entidad requiere una asesoría sobre un tema específico, pudiendo ser una capacitación en temas de Procedimiento Administrativo, decidirá contratar a un perito en tema, entonces cabe las preguntas ¿qué modalidad contractual usará? La labor que requiere es muy concreta, que un profesional especializado en temas de procedimiento administrativo realice una capacitación a su personal en un tópico exacto, para lo cual dicho especialista acordará una cantidad de horas de labor y el sitio de la capacitación. Dicha labor el profesional experto en la materia y conocedor del tópico, realizará la prestación de sus servicios sin subordinarse al empleador, solo siguiendo las pautas encomendadas.

2.2.1.3. Empleo incorrecto de la locación de servicios

No obstante, ¿qué pasaría si el escenario no es el formulado en los párrafos precedente, por el contrario, uno donde la subordinación sí existe? El uso de esta modalidad contractual es para ocultar un vínculo laboral de naturaleza subordinada, lo cual significa que se está simulando un contrato de otra naturaleza, que tiene por objetivo engañar a terceros, al existir una incongruencia entre las voluntades de las partes, en la que subyacen “una voluntad declarada y una voluntad interna”.

Aunque en esta indagación académica no se tiene por objeto glosar un análisis dogmático sobre la simulación, es oportuno mencionar que en nuestra norma sustantiva (Código Civil) existe la tipología: simulación absoluta y simulación relativa, conllevando cada una de ellas consecuencias disímiles.

En la segunda tipología, la simulación relativa, al trasfondo del negocio simulado yace escondido un verdadero negocio jurídico que se rotula “Disimulado”, en esa línea dogmática nuestro Código Civil formula los dos supuestos en los artículos 190 y 191, respectivamente:

El marco normativo contempla dos disposiciones relevantes en materia de actos jurídicos y su validez. El artículo 190 aborda el concepto de simulación absoluta, estableciendo que esta ocurre cuando se aparenta realizar un acto jurídico sin que exista una voluntad real de las partes para llevarlo a cabo. Esta norma busca prevenir situaciones donde se crea una falsa apariencia de un acuerdo legal.

Por su parte, el artículo 191 se refiere a casos donde las partes han acordado realizar un acto distinto al que se manifiesta externamente. Esta disposición establece que el acto oculto o verdadero tendrá efecto entre las partes involucradas, siempre que cumpla con los requisitos fundamentales de forma y sustancia, y no perjudique los derechos de terceros. Este artículo reconoce la validez de acuerdos privados que difieren de lo presentado públicamente, otorgándoles eficacia legal bajo ciertas condiciones específicas.

Ambos artículos forman parte de un marco legal que busca regular las diversas formas en que se pueden manifestar los acuerdos y voluntades en el ámbito jurídico, proporcionando pautas para determinar la validez y efectos de los actos jurídicos en diferentes escenarios.

La praxis de la contratación de personal empleando la modalidad civil, en reemplazo de la contratación laboral, se subsume en el supuesto del tipo de simulación relativa, empero, en materia laboral adquiere otras connotaciones, debido que causa un perjuicio de manera directa al trabajador, que es una de las partes en la relación contractual, pero paradójicamente lo beneficiará al desnaturalizarse y adquirir el vínculo indeterminado, recayendo en el ámbito laboral y escapando del plano civil.

Basándose en lo expuesto previamente, es posible sostener que el vínculo laboral genera efectos contractuales propios de una relación a plazo indeterminado. En consonancia con esta inferencia, cabe señalar que el Artículo 4° del Decreto Legislativo 728 establece que se configura o presume la existencia de un contrato laboral indefinido cuando convergen los tres elementos fundamentales de la

relación laboral, aplicando así el principio de primacía de la realidad.

En el ámbito de las contrataciones laborales, específicamente cuando se emplean contratos de locación de servicios para ocultar relaciones laborales genuinas, se evidencia un caso típico de simulación relativa. Este fenómeno se caracteriza por la divergencia entre el acto jurídico formal (el contrato de locación de servicios) y la situación fáctica real (la existencia de una relación laboral de hecho).

Esta perspectiva encuentra respaldo en el análisis de María García Valverde, quien argumenta que, en tales circunstancias, aunque el contrato aparente pudiera considerarse nulo, la demostración de una causa real y lícita de un contrato de trabajo constituye una simulación relativa que preserva la validez de la relación laboral subyacente.

Esta interpretación enfatiza la relevancia del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral, donde la naturaleza auténtica del vínculo entre empleador y trabajador prevalece sobre las formalidades contractuales. Este enfoque busca salvaguardar los derechos laborales esenciales y garantizar que la esencia de la relación laboral no sea menoscabada por artificios legales.

2.2.1.4. Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios

Acorde a lo versando conceptualmente, en la prestación de servicios originados por la suscripción de un contrato de locación de servicios, no deberían configurarse los aspectos inmanentes a un vínculo laboral, como lo son las directivas, indicaciones y órdenes del empleador, el cumplimiento de un horario laboral, y otros elementos de subordinación; ergo aun no acarrearía elementos pecuniarios, como es el pago de beneficios sociales en beneficio del locador.

En el supuesto de la existencia de dichos aspectos indicados el momento de la prestación de servicios por parte del locador, se colegirá una existencia de una relación laboral permanente o indeterminada entre las partes, entre el empleador y el empleado. Incluso dejando de lado la posibilidad la existencia de un contrato escrito entre las partes, donde no se consigne entre sus cláusulas atisbos o signos de subordinación, debido que la desnaturalización del vínculo se corroborará aplicando el principio de primacía de la realidad, que será glosado de forma detallada en líneas posteriores.

En conclusión, de corroborarse del modo en que se presta los servicios bajo signos o elementos de subordinación en el flanco del locador, se dará por entendido la desnaturalización del contrato suscrito, subsecuentemente la existencia de un contrato laboral de duración indeterminada.

2.2.1.5. Implicancias de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios

a. Sobre los derechos vulnerados

La Constitución peruana de 1993, en sus artículos 22 y 23, consagra el Principio Protector del Derecho Laboral, reconociendo el empleo como elemento crucial para el desarrollo personal y social, y estableciendo su protección como prioridad estatal. Este principio se ve reforzado por su inclusión en diversos tratados internacionales sobre Derechos Humanos, los cuales, según la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Carta Magna, se incorporan al marco interpretativo constitucional. Destacan entre estos la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su artículo 23 subraya la libertad de elección laboral en condiciones justas y la protección contra el desempleo, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 6 insta a los Estados a implementar medidas efectivas para garantizar el derecho al trabajo, incluyendo la formación profesional y el fomento del empleo productivo. Esta confluencia entre la legislación nacional y los acuerdos internacionales no solo amplía el alcance de la protección laboral en el Perú, sino que también reafirma el papel fundamental del trabajo en el progreso individual y colectivo, estableciendo un marco jurídico robusto que prioriza la salvaguarda de los derechos laborales como pilar del desarrollo social y económico del país.

Para lo concerniente a esta tesis, creemos que el derecho laboral debe ser entendido a la luz del contenido de este concepto consagrado en la Constitución Política de nuestro país; y en conjunto con otros cuerpos jurídicos que versen sobre este derecho fundamental, tal es el caso de lo prescrito en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debido que el derecho al trabajo es considerado la base del bienestar social y la autorrealización de la persona, que corresponde a su desarrollo en condiciones justas y satisfactorias, es necesario considerar dicha meta es esencial para el Estado.

Bajo esa premisa conceptual, el Estado se encuentra imposibilitado de negar que existe un vínculo de orden laboral cuando este haya quedado acreditado de modo indubitable, debido que es una prerrogativa de rango constitucional, por ello, es acreedor de la totalidad de los beneficios reconocidos por la ley, ergo que, toda prestación efectiva de labores deberá ser recompensado con lo regulado por el artículo número 24 de nuestra Carta Magna, que comprende tanto la remuneración, que se conceptualiza como el fruto de la prestación de la labor pactada y también todos los beneficios sociales que surgen de dicho vínculo, estén prescritas en la norma sustantiva o de manera convencional.

Por lo tanto, el amparo constitucional del trabajo, que incluye las actividades productivas realizadas tanto por los empleadores como por los empleados o servidores públicos, no se limita al derecho a acceder al trabajo ni a exigir al Estado condiciones materiales mínimas para garantizar el trabajo, sino también son necesarios para vivir en condiciones dignas, por el contrario, son más amplios e incluyen, entre otras cosas, la capacidad subjetiva de laborar en condiciones de dignidad, de laboral según los principios mínimos que rigen las relaciones laborales; y a recibir una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado..

Indubitablemente, la modalidad contractual laboral que posee el mayor amparo constitucional es la que se origina de un vínculo laboral. En ese orden de ideas, las delimitaciones realizadas en la Carta Magna en lo concerniente al derecho del trabajo, limita para reglamentar respecto a nuevas modalidades de trabajo, debido a la existencia de óbices superiores que imponen condiciones de trabajo mínimas, ocasionando con eso una necesidad y deber de intervención inmediata y directa por parte de nuestras autoridades en las relaciones laborales, con la finalidad de menguar o paliar los abusos de poder y de ese modo garantizar que se materialice de modo efectivo la dignidad humana y la justicia social.

b. Vía y proceso correspondiente

El máximo intérprete constitucional, a través de su fallo 0206-2005-PA/TC del 28 de noviembre de 2005, determinó los cauces jurisdiccionales pertinentes para los empleados de los sistemas laborales privado y público. En su considerando 21, resaltó que en la esfera pública, la administración estatal opera

como único contratante en sus diversas instancias. De manera paralela, la Normativa 27584, que reglamenta el proceso contencioso administrativo, establece en su artículo 4, apartado 6, que las resoluciones administrativas concernientes al personal del servicio público deben ser impugnadas mediante el procedimiento contencioso administrativo.

El fundamento 36 de dicha resolución amplía esta directriz, indicando que las acciones de amparo sobre cuestiones laborales individuales, sin distinción del régimen, deben canalizarse por vías igualmente idóneas para resolver conflictos laborales individuales. Específicamente, se dispone que para el ámbito privado se debe acudir al proceso laboral ordinario, mientras que para el sector público se debe emplear el procedimiento especial contencioso administrativo, conforme a lo estipulado en los incisos 6 y 25 del artículo 4 de la Ley 27584.

Cabe subrayar que aquellas personas que han prestado servicios como trabajadores manuales bajo la modalidad de locación de servicios tienen la facultad de recurrir a la vía jurisdiccional ordinaria, puesto que están amparados por el régimen laboral de la actividad privada. Esta diferenciación en las rutas procesales pone de manifiesto la complejidad del sistema laboral peruano y la necesidad de contar con mecanismos específicos para abordar las controversias laborales según el régimen al que pertenece el trabajador, asegurando así una protección judicial efectiva y adecuada a las particularidades de cada situación.

2.2.2. El principio de primacía de la realidad

El Derecho Laboral ampara una gama de principios que buscan otorgar seguridad jurídica al empleado, también como procurar un mayor equilibrio al desarrollo de la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

El escenario social en la que desarrollamos nuestro existir y vida cotidiana existe una diversidad de problemas entre el empleador y el trabajador, siendo el más habitual en la praxis, pero menos analizados por la doctrina, son los contratos subrepticios o camuflados u ocultos, lo que documentalmente se encuentran señalados en cuanto lo concerniente a la labores a desempeñar no se cumplen en la realidad, puesto que el empleador les ordena otras labores, otros tipos de servicios, disímiles a lo contractualmente pactados, no confundiendo con el cambio de funciones o condiciones que posee el empleador en su

poder de dirección, ante lo cual el develamiento de la nueva condición o la verdadera naturaleza se dará a la aplicación del principio de primacía de la realidad, incluso cuando el empleador se encuentre facultado de imponer cambios dentro de los parámetros razonables.

En consecuencia, el empleo de este principio, que permite desentrañar o mostrar el verdadero vínculo laboral que se pretendió encubrir, es de axial importancia por parte de los jueces o magistrado al momento de resolver las demandas, para cuya verificación se requiere medios probatorios fehacientes que permitan probar; en las siguientes líneas se glosará a detalle este principio, partiendo desde lo jurisprudencial hasta la praxis.

Es sabido que el principio de la supremacía de la realidad se aplica reiteradamente en los procesos laborales y permite describir uno de los mayores problemas actuales en la relación laboral: el reconocimiento o existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

2.2.2.1. Definición

En el aspecto laboral esta referido a que en el documento se menciona una forma de contratación con el estado, sin embargo, realiza otro tipo de trabajo que se ajusta a un régimen especial laboral.

Este paradigma o principio tiene como esencia la protección del derecho al trabajo, entrando a operar en toda circunstancia en la que se produzca incongruencia entre los hechos acaecidos verdaderamente y lo postulado por los sujetos procesales (demandante y demandado), imponiéndose en lo que sucedió, lo cual no significa que lo argumentado por las partes revista de importancia.

Nuestro ordenamiento jurídico da por sentado su conformidad con el acicate real de estas, pero brinda el espacio para preferir a esta ante la existencia de discrepancia; puesto que, en numerosos casos, las circunstancias reales en las que se desarrolla o desarrolló las labores o el trabajo no están de manera explícita en lo documentario, o al contrastarse existe incongruencias o no corresponden con lo que realmente ha acaecido en la realidad, por lo que es necesario que los magistrados opten por realizar la verificación directa de los hechos mismo.

Así, vendría el caso, este principio es invocado casi cotidianamente por la jurisprudencia para desvirtuar lo que se quiso aparentar por medio de un contrato modal de locación de servicios debajo del cual subyace un vínculo laboral indeterminado.

Del mismo modo, los jueces lo emplean para la determinación de la duración indeterminada de la relación laboral, cuando aparentemente se declaró un lapso temporal, la cual no se condice con la realidad y las prestaciones realizadas por el obrero.

Es casi asiduo que los jueces llegan a colegir las verdaderas condiciones en la que los empleados prestaron sus servicios son tan disímiles a lo plasmado documentariamente o contractualmente.

En palabras, se refieren que cuando surja diferente realidad en la práctica laboral en relación al documento existente se debe dar prioridad a la situación que se encuentra en la verdad de los hechos, es decir que si el trabajo que realiza el empleador no está acorde con lo señalado en su contrato debe aplicarse lo que se observa en el terreno real.

Sobre la base de esta primigenia aproximación, se concluye que la invocación principio de primacía de la realidad, la formalidad queda relegada sobre la prevalencia de los hechos. Siendo un ejemplo clásico que por medio de un contrato civil se pretendió ocultar un vínculo laboral permanente.

2.2.2.2. Reconocimiento normativo

Es menester indicar que este principio no se encuentra consagrado en ninguna norma sustantiva de nuestro ordenamiento jurídico, en otras palabras, no existe de manera expresa al interior de una norma, sino que nace de la praxis de la aplicación del derecho laboral, cuando el magistrado se convierte en legislador y esboza jurisprudencia.

2.2.2.3. El principio de primacía de la realidad en el ordenamiento internacional

Siendo cierto que en nuestra legislación doméstica no existe de forma expresa este principio, en otras legislaciones ocurre lo contrario, es decir se

encuentra contenida en una norma expresa, tal es el caso del «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales» (1966)

Por último, la Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación número 198, proporciona directrices significativas para la determinación de las relaciones laborales. En el apartado 9 de dicha recomendación, se establece un criterio fundamental para la identificación de vínculos laborales en el marco de las políticas nacionales de protección a los trabajadores.

Este criterio enfatiza que la existencia de una relación laboral debe ser evaluada primordialmente en función de los hechos concretos relacionados con la ejecución del trabajo y la compensación recibida por el trabajador. Esta perspectiva prioriza la realidad práctica de la relación laboral por encima de las denominaciones o acuerdos formales entre las partes.

La recomendación subraya que este enfoque debe aplicarse independientemente de cómo se haya caracterizado la relación en cualquier tipo de acuerdo, ya sea este de naturaleza contractual o de otra índole, que haya sido convenido entre las partes involucradas. Esta orientación busca asegurar una protección efectiva de los derechos laborales, evitando que acuerdos formales puedan enmascarar la verdadera naturaleza de las relaciones de trabajo.

2.2.2.4. El principio de primacía de la realidad en el ordenamiento nacional

Como ya se indicó en línea precedentes, en nuestro ordenamiento no existe una norma que expresamente consagre el principio de primacía de la realidad. Pese a ello, desde hace buen tiempo el Tribunal Constitucional toma la decisión de invocar este principio. Se puede evidenciar en la sentencia recaída en el Expediente número 991-2000-AA/TC.

También se debe indicarse que el artículo número 4 del Texto Único Ordenado de la LPCL sí determina lo que es un contrato de trabajo.

2.2.2.5. Pronunciamientos jurisprudenciales

- La El fallo correspondiente al Expediente N° 1944-2002-AA/TC
- La decisión recaída en el Expediente N° 132-2003-AA
- El dictamen sobre el Expediente N° 3710-2005-PA/TC
- La sentencia del Expediente N°5935-2007-PA
- Estas resoluciones han profundizado en el principio de primacía de la realidad. Particularmente, en el Expediente N°1944-2002-AA/TC, se enfatizó la importancia de priorizar las condiciones reales de la relación laboral sobre las formalidades contractuales iniciales.
- Adicionalmente, las sentencias de los Expedientes N°00441-2011-PA y N°03146-2012-PA han sido fundamentales para establecer criterios que permiten identificar relaciones laborales encubiertas bajo contratos civiles. El Tribunal ha propuesto una serie de indicadores de laboralidad que, presentes de manera alternativa y no necesariamente simultánea, sugieren la existencia de un vínculo laboral genuino:
 - Control sobre la ejecución del servicio
 - Integración del demandante en la estructura organizativa de la entidad
 - Observancia de un horario fijo
 - Prestación de servicios de forma continua y por un periodo significativo
 - Suministro de herramientas y materiales por parte del empleador
 - Percepción de una remuneración
 - Goce de beneficios laborales como vacaciones, gratificaciones y aportes a sistemas de pensiones y salud

La presencia de uno o más de estos elementos podría indicar una relación laboral subyacente, independientemente de la denominación formal del contrato. Este enfoque refleja una interpretación evolutiva del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral, buscando salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a posibles prácticas de simulación contractual que pudieran menoscabar sus garantías laborales fundamentales.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Contrato: Un acuerdo, generalmente escrito, en el que dos o más partes acuerdan mutuamente respetar y cumplir un conjunto de términos y condiciones.

Contrato de trabajo: es la exteriorización de la voluntad de las partes que de forma libre y voluntaria realizan un acuerdo en la que se comprometen cumplir de forma concertada las obligaciones laborales

Contrato de Locación de Servicios: en el art. 1764 del Código Civil, sobre contratación de locadores, se compromete prestar servicios por un determinado tiempo para trabajar con una retribución económica.

Cumplimiento: Qué se entiende por órdenes e instrucciones para realizar actividades prometidas, cuyo cumplimiento constituye una obligación de participar en la vida laboral, personal y social.

Desnaturalización de contratos: Esto viene del verbo “desnaturalizar” y significa el acto de cambiar la naturaleza o estado de algo, es decir, el acto de transformar. Esto significa que algo nace como "A" pero se convierte o cambia a "B" por diversas razones.

Derecho: Conjunto de reglas que regulan individual y colectivamente la relación entre dos grupos sociales: empleadores y empleados, con el fin de lograr un equilibrio entre los factores de producción, el capital y el trabajo.

Locación de servicios: Según el artículo 1764 del Código Civil. Al alquilar servicios, el arrendador asume la obligación de prestar el servicio dentro de un plazo determinado o por un trabajo remunerado específico, sin subordinación al cliente.

Principio de Primacía de la Realidad: Este principio es bien conocido y establece que si hay una discrepancia entre lo que realmente sucedió y lo que se desprende del documento, debe prevalecer lo primero, es decir, lo que está sucediendo según los hechos.

Trabajador: Si bien el deber general de un empleado es garantizar que su empleador sea eficaz, existen otros deberes específicos que debe cumplir en el desempeño de sus funciones.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Supe.

2.4.2. Hipótesis específicas

El principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe.

Existe una incongruencia entre lo que se consigna en un contrato de locación de servicios y su ejecución al aplicarse el principio de primacía de la realidad.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El diseño metodológico es no experimental, ya que, en la presente indagación académica, se aborda el tópico de la desnaturalización del contrato de locación de servicio, no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio o los sujetos del estudio, los cuales serán analizados en su contexto natural sin alterar ninguna situación.

3.1.1. Tipo

La investigación utilizada es aplicada de nivel exploratorio y analítico, considerando que se realizará una descripción de la variable y sus dimensiones.

3.1.2. Enfoque

La investigación presenta un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, dado que un lado se analizará una realidad de la entidad a partir de los expedientes judiciales que se encontraban en proceso en el 2021, la normativa positiva vigente, el proceso judicial laboral y al mismo tiempo se usará la recolección y análisis de datos estadísticos para poder demostrar la hipótesis.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

El estudio tiene como población la misma que se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

✓ Expedientes

Se revisó 6 expedientes de derecho laboral específicamente sobre contratos por terceros la que permitió contrastar la hipótesis planteada. Es por ello que la población a estudiar está conformada por las demandas laborales incoadas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe, siendo en total 5, las cuales se encontraban en proceso en el año 2021, las cuales son:

EXPEDIENTE N° 00106 – 2019 – 0 – 1301 – JR – LA – 02	SALA LABORAL – Sede Central
EXPEDIENTE N° 00280 – 2019 – 0 – 1301 – JR – LA – 01	SALA LABORAL – Sede Central
EXPEDIENTE N° 00226 – 2019 – 0 – 1301 – JR – LA – 02	SALA LABORAL – Sede Central
EXPEDIENTE N° 00227 – 2019 – 0 – 1301 – JR – LA – 01	SALA LABORAL – Sede Central
EXPEDIENTE N° 00281 – 2019 – 0 – 1301 – JR – LA – 02	SALA LABORAL – Sede Central

3.2.2. Muestra

La muestra está conformada por 5 expedientes, que constituye el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada. Así, se tendrá en cuenta la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N-1)}$$

LEYENDA:

N = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

p y q = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Siendo así, la población de expedientes incoados contra la municipalidad es 9, según los datos obtenidos; de los cuales la muestra quedará conformada como sigue:

$$N = \frac{9 \times (0.5)^2 \times (0.5)^2 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (42 - 1) + (0.5)^2 \times (0.5)^2 \times (0.5)^2}$$

$$N = \frac{9 \times 0.15625}{(0.0025) \times (42) + 0.015625}$$

$$\frac{n = 5}{1.40625} = 3.5 \quad \rightarrow \quad \boxed{n = 4}$$

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE	PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

3.4. Técnica de Recolección de Datos

En esta investigación académica las técnicas e instrumentos a emplear son las siguientes:

3.4.1. Técnicas a emplear

Como técnica se utilizará el análisis de expedientes a fin de captar la real dimensión del problema planteado, desde los pronunciamientos del juez en las sentencias de los 5 expedientes judiciales seleccionados.

3.4.2. Descripción de la Instrumentos:

Consiste en realizar un minucioso análisis jurídico, tanto dogmático como procesal de los expedientes judiciales, reseñando los fundamentos fácticos y jurídicos de cada escrito procesal o la etapa del proceso, como son la demanda, la contestación y las sentencias; de los 5 expedientes seleccionados, las cuales se encontraban en desarrollo en el 2021.

3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información

La técnica que se utilizará será la hermenéutica jurídica, se realizará fichas, resúmenes, reseñas, cuadros comparativos de los diversos escritos y resoluciones con la finalidad de obtener información sistematizada, incidiendo en los aspectos fácticos laborales y fundamentos jurídicos del juzgador para emitir la sentencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de expedientes

Como se ha versado precedentemente, los contratos celebrados por la Municipalidad Distrital de Supe poseen muchas falencias en cuanto a los requisitos formales que deben cumplir, por ejemplo, no presentan la estructura de acuerdo de ley en los contratos de locación, omitiendo algunas partes sustanciales, como la justificación de la contratación de la locación, o contratando para una plaza orgánica, o con una redacción ambigua, lo cual luego acarrea la desnaturalización de estas.

4.1.1. A propósito del Expediente Judicial N° 00106-2019-0-1301-JR-LA-02, recaída en el 2° JUZGADO CIVIL - Sede Barranca

4.1.1.1. Sobre la demandante

La acción Contencioso Administrativa fue presentada por la Sra. **GONZALES NAPURI, MARIA DEL PILAR**, quien ejerció funciones como asistente administrativa en el Departamento de Servicios Públicos y Gestión Ambiental. Su periodo de servicio abarcó desde el 5 hasta el 31 de enero de 2019, habiendo sido seleccionada mediante un proceso formal y cumpliendo con un horario laboral establecido. En su recurso legal, la demandante planteó las siguientes solicitudes:

1. El reconocimiento de la transformación de su acuerdo verbal de prestación de servicios en una relación laboral efectiva.
2. La declaración de invalidez o nulidad del contrato administrativo de servicios bajo el cual fue contratada.
3. La anulación del cese de facto, considerado como un acto material no fundamentado en una decisión administrativa formal.
4. El reconocimiento y cumplimiento de la normativa laboral aplicable al sector público en su caso.
5. La liquidación de S/ 5,350.00 correspondientes a beneficios económicos pendientes, establecidos en los acuerdos colectivos de los años 2015, 2016, 2017 y 2018.
6. El abono de S/ 21,761.16 como compensación por daños y perjuicios.

4.1.1.2. Sobre el demandado

Este proceso fue incoado contra la Municipalidad Distrital de Supe, por ello, por medio de la **Resolución N° 01**, de fecha 19 de abril de 2019, se le corrió traslado al Procurador Público, por el plazo de diez (10) días, a fin de que conteste la incoada, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía.

Pese a haber sido debidamente notificado la Procuraduría de la Municipalidad no contestó la demanda, razón por la cual **se le declaró rebelde** por medio de la Resolución N° 02, de fecha 18 de setiembre de 2019, a tenor de “Que, conforme es de verse de fojas 55, la demandada Municipalidad Distrital de Supe y su Procurador Público Municipal, fueron debidamente notificados con la demanda, no habiendo contestado la misma dentro del término de ley, por lo que debe hacerse efectivo el apercibimiento dispuesto mediante resolución número 01 de fecha 16.04.2019.”

Motivo por el cual no es posible analizar la contestación o los fundamentos de defensa, mucho menos los medios probatorios ofrecidos para rebatir la demanda.

4.1.1.3. Sobre la sentencia emitida

La Resolución N° 6, emitida el 12 de marzo de 2020 por el Juzgado Civil Transitorio de Barranca, resolvió de manera parcial la demanda interpuesta por María del Pilar Gonzales Napuri contra la Municipalidad Distrital de Supe Puerto en un proceso contencioso administrativo. Esta decisión judicial abordó múltiples aspectos de la relación laboral en cuestión, desestimando varias pretensiones de la demandante mientras concedía otras parcialmente. El juez declaró infundadas las pretensiones relacionadas con la desnaturalización de contratos de locación de servicios, la invalidez de contratos administrativos de servicios (CAS), el cese de la demandante, su reincorporación a un puesto específico, y el registro en planillas con reconocimiento retroactivo. Sin embargo, la resolución falló parcialmente a favor de la demandante en cuanto al pago de remuneración insoluta, vacaciones y aguinaldos, ordenando a la entidad demandada el pago de sumas específicas por estos conceptos, incluyendo intereses legales. El tribunal también declaró improcedente la pretensión de pago por bonificación de escolaridad e infundadas las solicitudes de pago por beneficios económicos derivados de convenios colectivos y por indemnización por daños y perjuicios. Esta decisión judicial

refleja la complejidad de las relaciones laborales en el sector público, donde se entrelazan diferentes regímenes contractuales y se debaten cuestiones de desnaturalización de contratos y reconocimiento de derechos laborales, evidenciando la necesidad de un análisis minucioso de cada caso para determinar la procedencia de las pretensiones laborales en el marco del derecho administrativo y laboral peruano.

4.1.1.4. Sobre los fundamentos que conllevaron al juzgador emitir la sentencia

El juzgador emitió la sentencia acotada bajo los siguientes dos fundamentos principales:

- a) Pese que la demandante acreditó haber realizado labores de naturaleza permanente para la entidad edil demandada, atendiendo al tiempo laborado bajo dicha modalidad de contratación (locación de servicios), por el **periodo del 5 de enero al 5 de octubre de 2015**, se aprecia que la recurrente no alcanzó la protección que confiere la Ley N°24041, entanto que no supera el año de prestación de servicios conforme lo norma la ley acotada. Motivo por el cual, el juzgador concluyó que no corresponde declarar la desnaturalización de dicha contratación por aquel periodo.
- b) Referente al segundo periodo laborado, del 6 de octubre de 2015 al 31 de enero de 2019, el juzgador concluyó luego de analizar los medios probatorios, que la recurrente habría laborado con contratos administrativos de servicios, el cual constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que se regula por su propia normatividad, que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada nia otras normas que regulan carreras administrativas especiales y que –además- **se celebra plazo determinado y que su contratación habría concluido por término de contrato**, concluye que no correspondería declarar la nulidad de la contratación administrativa deservicios y, por ende, tampoco procedería reponerla en el puesto que reclama atendiendo que su contratación concluyó el 31 de enero de 2019.

En ese orden de ideas, no tiene asidero el petitorio de la recurrente, debido que en su primer periodo no alcanzó la protección legal porque no cumplió el requisito temporal, la de un año de actividad o servicios, por lo que el juzgador al aplicar la norma de manerataxativa, coligió que no

hay asidero para una Desconfiguración de los tratos contractuales de servicios de la práctica laboral en la práctica laboral.; sobre su segundo periodo, la vía y proceso no fue el correspondiente, debido que la contratación bajo el régimen laboral 1057 tiene su propia tratativa al ser un contrato civil.

4.1.2. A propósito del Expediente Judicial N° 00280 – 2019 – 0 – 1301 – JR –LA - 01, recaída en el 2° JUZGADO CIVIL - Sede Barranca

4.1.2.1. Sobre la demandante

Este Proceso Ordinario Laboral fue interpuesta por **POLO VEGA MARÍA ESTELA**, mediante demanda de fecha 26 de setiembre de 2019, quien habría laborado como obrera en el área de limpieza pública de áreas verdes, desde el 1 de diciembre de 2016 hasta 16 de agosto de 2019 (fecha en que fue despedida), indicando que fue contratada verbalmente, quien en su demanda postuló las siguientes pretensiones:

- a) Desnaturalización de los tratos contractuales de servicios de la práctica laboral en la práctica laboral., adoptado por la demandada, durante los periodos del 01 de diciembre del 2016 al 16 de agosto de 2019, y se reconozca la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada entre las partes, bajo el marco del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR.
- b) La nulidad del despido incausado que alega haber sufrido el accionante en fecha 16 de agosto de 2019, y se ordene reponer a la accionante en su puesto de trabajo de Obrera en el área de Limpieza Pública – Áreas Verdes.
- c) Se le registre en el libro de planillas de remuneración, y otorgue las boletas depago al momento de pago, consignándose en ambos documentos como fecha de ingreso ocurrido el 01 de diciembre del 2016.
- d) Se le pague la suma de S/.1,395.00 soles, por concepto de remuneraciones insolutas de los meses de julio y 15 días del mes de agosto de 2019, más intereses legales.
- e) Se le pague la suma de S/. 3,720.00 soles, por concepto de remuneración e indemnización vacacional de los periodos 01-12-2016/2017, 01-122017/2018, y los intereses legales.
- f) Se le pague la suma de S/. 4,650.00 soles, más intereses, por el concepto de gratificaciones de Julio-diciembre 2017, Julio-diciembre 2018, Julio - diciembre 2019, y los intereses legales.

4.1.2.2. Sobre el demandado

Este proceso fue incoado contra la Municipalidad Distrital de Supe, por ello, por medio de la **Resolución N° 01**, de fecha 4 de octubre de 2019, se le corrió traslado al Procurador Público, por el plazo de diez (10) días, a fin de que conteste la incoada, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía.

El Procurador Público de la Municipalidad contestó la demanda por medio del escrito de fecha 29 de noviembre de 2019, la cual fue admitida por medio de la Resolución N° 02, de fecha 30 de enero de 2020, peticionando que sea declarada infundada en todos sus extremos, con los siguientes fundamentos y términos:

- a) Señala que según la Gerencia de Logística y Control Patrimonial a través del informe N° 1292-2019-SGLCP/MDS de fecha 25 de noviembre de 2019, el demandante ha prestado servicios de forma interrumpida bajo las condiciones del contrato de locación de servicios, sin embargo el demandante no ha aportado medios probatorios que acrediten la existencia de contratos modales que sustenten la viabilidad de su pretensión, no siendo pasible pretender su desnaturalización por carecer de sustento factico y jurídico.
- b) Asimismo, señala que la demandante no ha demostrado haber ingresado a prestar servicios por concurso público de méritos, verificándose de autos que ingreso de manera directa bajo modalidad civil de contratos de locación de servicios por concurso público de méritos, siendo así debe declararse infundada la pretensión de desnaturalización de contrato de locación de servicios y como consecuencia de ello desestimarse las pretensiones accesorias.
- c) Asimismo, señala que la demandante no ha demostrado haber ingresado a prestar servicios por concurso público de méritos, verificándose de autos que ingreso de manera directa bajo modalidad civil de contratos de locación de servicios por concurso público de méritos, siendo así debe declararse infundada la pretensión de desnaturalización de contrato de locación de servicios y como consecuencia de ello desestimarse las pretensiones accesorias”.

4.1.2.3. Sobre la sentencia emitida

El fallo judicial se emitió a través del Documento Resolutivo N° 6, fechado el 29 de octubre de 2020, en el cual el Magistrado del Tribunal Civil de Barranca dictaminó: "Aceptar parcialmente la acción legal interpuesta por MARIA ESTELA POLO VERA en contra de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUPE, referente a la DESVIRTUACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS ASPECTOS". Adicionalmente, el juez estableció lo siguiente:

1. Se reconoció la transformación de los acuerdos de servicios en una relación laboral efectiva durante los intervalos de abril a octubre de 2017 y desde enero de 2018 hasta el 15 de agosto de 2019. Se determinó la existencia de un vínculo laboral indefinido bajo el marco normativo de la actividad privada, regido por el Compendio Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Normativa de Productividad y Competitividad Laboral, ratificado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
2. Se declaró inválido el Cese Sin Causa Justificada efectuado contra la demandante.
3. Se ordenó la reincorporación de la accionante a su centro laboral, ya sea en el puesto que desempeñaba anteriormente o en uno de naturaleza similar.
4. Se dispuso la inscripción en el registro oficial de salarios, estableciendo como fecha de ingreso enero de 2018.
5. Se determinó el abono de la compensación por vacaciones correspondiente a los períodos mencionados, por un monto de S/.2,053.70, más los intereses legales a calcularse durante la ejecución de la sentencia.
6. Se estableció el pago de gratificaciones por los períodos señalados, ascendiendo a S/.13,790.81, más los intereses legales a determinarse en la fase de ejecución.
7. Se desestimó la solicitud de pago de remuneración pendiente e indemnización vacacional.
8. Se dispuso elevar la sentencia en consulta a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en caso de no ser apelada.
9. Se eximió a la parte demandada del pago de gastos procesales y honorarios de abogados.

La resolución fue suscrita por el Asistente del Juez, conforme a disposiciones superiores.

4.1.2.4. Sobre los fundamentos que conllevaron al juzgador emitir la sentencia

El magistrado fundamentó su decisión en dos argumentos principales:

- a) La implementación del principio de primacía de la realidad y el análisis de las pruebas aportadas por la parte demandante. El juez determinó que, al aplicar este principio y constatar la prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, se configuraba un contrato laboral a plazo indefinido. Esta conclusión se basó en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableciendo que dicha relación laboral existió desde abril hasta octubre de 2017 y desde enero de 2018 hasta el 15 de agosto de 2019. Consecuentemente, se reconoció el derecho de la demandante a percibir los beneficios laborales correspondientes.
- b) El cumplimiento por parte de la demandante del artículo 27°, numeral 1 de la Ley N° 26636 (derogada pero aplicable al caso por estar vigente al momento de presentar la demanda). La actora logró demostrar su vínculo laboral con la parte demandada mediante pruebas pertinentes, enmarcadas en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728.

La falta de justificación para terminar la relación laboral indefinida. Una vez establecida la condición de trabajadora permanente de la demandante, el juez señaló que la única forma válida de concluir el vínculo laboral era siguiendo el procedimiento de despido establecido por ley. Al no haberse respetado este procedimiento ni existir una causa justificada, el magistrado consideró que se vulneró el derecho al debido proceso de la trabajadora. Por consiguiente, se declaró nulo el despido incausado y se ordenó la reincorporación de la demandante a su puesto de trabajo o a uno de similar rango, nivel o jerarquía.

4.1.3. A propósito del Expediente Judicial N° 00226 – 2019 – 0 – 1301 – JR –LA – 02, recaída en el 2° JUZGADO CIVIL, Sede Barranca

4.1.3.1. Sobre el demandante

El proceso judicial en cuestión, clasificado como Ordinario Laboral, aborda la presunta desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otras pretensiones relacionadas. Fue iniciado por el señor **ASENCIOS VEGA RAFAEL ALEXANDER** mediante un escrito presentado el 28 de agosto de 2019. El demandante afirma haber desempeñado funciones como obrero municipal en el rol de agente de seguridad ciudadana (serenazgo) durante el período comprendido

entre el 16 de febrero y el 16 de agosto de 2019.

En su demanda, el señor ASENCIOS VEGA planteó las siguientes pretensiones:

1. Reconocimiento de la desnaturalización de su contratación verbal bajo la modalidad de locación de servicios, solicitando se declare la existencia de un contrato laboral indefinido.
2. Impugnación de su cese laboral, alegando un despido incausado ocurrido el 16 de agosto de 2019.
3. Solicitud de reincorporación a su puesto habitual como agente de seguridad ciudadana.
4. Inclusión en las planillas de remuneraciones con fecha de ingreso 16 de febrero de 2019 y emisión de boletas de pago correspondientes.
5. Pago de remuneración pendiente por S/ 600.00, correspondiente a la primera quincena de agosto de 2019.
6. Abono de S/ 1,200.00 por concepto de gratificaciones de julio de 2019.
7. Pago de S/ 558.00 en concepto de asignación familiar.

Estas pretensiones buscan el reconocimiento de derechos laborales y la rectificación de la relación laboral entre el demandante y la entidad municipal.

4.1.3.2. Sobre el demandado

Este proceso fue incoado contra la Municipalidad Distrital de Supe, por ello, por medio de la **Resolución N° 01**, de fecha 2 de setiembre de 2019, se le corrió traslado al Procurador Público, por el plazo de diez (10) días, a fin de que conteste la incoada, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía. La demandada contestó la demanda por medio de escrito de fecha 24 de octubre de 2019, indicando “que el demandante prestó sus servicios bajo los alcances de la contratación civil (locación de servicios), lo cual no implica la existencia de un vínculo laboral”. Añadiendo que si bien desde el 16 de febrero al 16 de agosto de 2019 el actor ha prestado servicios bajo la modalidad civil de contratos de locación de servicios, dichos contratos resultan plenamente válidos y eficaces, produciendo todos sus efectos jurídicos, agregando que no podrían desnaturalizarse debido a que el Decreto Legislativo N°728 reserva de modo estricto dicha figura solo para los contratos sujetos a modalidad, y que el demandante no ha aportado medios probatorios que acrediten la existencia de contratos modales que sustenten la

viabilidad de su pretensión.

4.1.3.3. Sobre la sentencia emitida

La Resolución N° 8, emitida el 30 de julio de 2019 por la jueza del Juzgado Civil Transitorio de Barranca, dictaminó parcialmente a favor de la demanda interpuesta por Rafael Alexander Asencios Vega contra la Municipalidad Distrital de Supe. El fallo abordó diversos aspectos de la relación laboral en cuestión:

La magistrada declaró la desnaturalización del contrato de locación de servicios, reconociendo la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, para el período comprendido entre el 16 de febrero y el 15 de agosto de 2019. Se ordenó la reincorporación del demandante al puesto que ocupaba previamente o a uno de categoría similar, bajo el mismo régimen laboral, al haberse determinado la existencia de un despido incausado. La resolución instruyó a la municipalidad a registrar al demandante en el libro de planillas de remuneraciones, reconociendo como fecha de ingreso el 16 de febrero de 2019, y a emitir las boletas de pago correspondientes. En cuanto a las compensaciones económicas, se desestimó la demanda respecto al pago de 600.00 soles por la quincena de agosto de 2019. Sin embargo, se ordenó el pago de 900.00 soles por concepto de gratificación de Fiestas Patrias de 2019 y 558.00 soles por asignación familiar, ambos montos más los intereses legales a calcularse en la fase de ejecución. Finalmente, la jueza eximió a la parte demandada del pago de costas y costos del proceso. Esta sentencia refleja la aplicación de principios fundamentales del derecho laboral, reconociendo la verdadera naturaleza de la relación laboral y protegiendo los derechos del trabajador, a la vez que establece límites en cuanto a algunas pretensiones económicas.

4.1.3.4. Sobre los fundamentos que conllevaron al juzgador emitir la sentencia

En su sentencia, el juez fundamentó su decisión en dos principios jurídicos fundamentales:

En primer lugar, aplicó el principio de primacía de la realidad. El magistrado concluyó que el demandante había prestado servicios a la entidad demandada bajo un contrato de trabajo de facto, al identificar los tres elementos esenciales establecidos por la ley: prestación personal de servicios, subordinación y onerosidad

(remuneración). El juez determinó que la entidad demandada había intentado encubrir una relación laboral genuina mediante un contrato de locación de servicios. Citando el artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el juez estableció que, dada la condición de obrero del demandante, se debía considerar la existencia de un contrato laboral desde el 16 de febrero hasta el 15 de agosto de 2019, reconociendo así los derechos y beneficios inherentes al régimen laboral de la actividad privada.

En segundo lugar, el juez señaló la inobservancia del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta norma estipula que para el despido de un trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada, es indispensable la existencia de una causa justa, según lo previsto en el artículo 23° del mismo decreto. El magistrado subrayó que la Municipalidad Distrital de Supe debió haber terminado la relación laboral siguiendo un debido proceso y únicamente por causales expresamente previstas en la ley, no por razones presupuestarias u otras de naturaleza administrativa. El juez se basó en una constatación policial del 16 de agosto de 2019, donde se evidenció que el cese del demandante y otros trabajadores del Área de Cuerpo de Serenazgo se debió a falta de presupuesto. Esto llevó a la conclusión de que se había producido un despido incausado y sin el debido proceso. Consecuentemente, el juez determinó que el demandante tenía derecho a solicitar su reincorporación a la entidad o a una indemnización, optando por ordenar la reposición del demandante en su puesto habitual o en uno de similar nivel o jerarquía, bajo el régimen laboral del D.L. 728.

4.1.4. A propósito del Expediente Judicial N° 00227 – 2019 – 0 – 1301 – JR –LA – 01, recaída en el 2° JUZGADO CIVIL - Sede Barranca

4.1.4.1. Sobre el demandante

Este Proceso Ordinario Laboral, sobre desnaturalización de contrato, fue interpuesta por **RICHAR PAUL SOCLA CASTILLO**, quien habría desempeñado la función de obrero municipal, serenazgo municipal, desde el 1 de febrero de 2019 al 16 de agosto de 2019, quien en su demanda postuló las siguientes pretensiones:

- a) Desnaturalizar su contratación verbal bajo locación de servicios desde el 1 de febrero de 2019 al 16 de agosto de 2019.
- b) Se le reconozca la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada.

- c) Impugna el despido incausado, del que ha sido objeto el 16 de agosto del 2019.
- d) Reposición en su ocupación de obrero, como agente de seguridad ciudadana- Serenazgo.
- e) Se le registre en el libro de planillas de remuneraciones, consignando como fecha de ingreso el 01 de febrero de 2019, y le pague sus remuneraciones otorgando boletas de pago.
- f) Se le pague la suma de S/.500.00 soles por remuneraciones insolutas, correspondiente a la primera quincena de agosto del 2019, más intereses legales.
- g) Se le pague la suma de S/.1,000.00 soles por concepto de gratificaciones de Julio 2019, más intereses legales. h. Se le pague la suma de S/.558.00 soles por concepto de asignación familiar”.

4.1.4.2. Sobre el demandado

El proceso judicial se inició contra la Municipalidad Distrital de Supe, y mediante la Resolución N° 01 del 9 de septiembre de 2019, se notificó al Procurador Público, otorgándole un plazo de diez días para responder a la demanda, bajo la advertencia de ser declarado en rebeldía en caso de incumplimiento. La entidad demandada, a través de su Procurador Municipal, presentó su contestación el 2 de octubre de 2019, exponiendo los siguientes argumentos:

Primero, basándose en el Informe N° 1149-2019-SGLCP/MDS del 30 de septiembre de 2019, emitido por la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial, afirmó que el demandante había prestado servicios bajo la modalidad de contratos de locación de servicios desde el 1 de febrero hasta el 15 de agosto de 2019. Argumentaron que estos contratos, amparados en el artículo 62° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el artículo 140 del Código Civil, eran plenamente válidos y eficaces, produciendo todos sus efectos jurídicos.

Segundo, la defensa sostuvo que, dado que el demandante había celebrado contratos de naturaleza civil, resultaba jurídicamente imposible pretender su desnaturalización. Argumentaron que la legislación no contempla tal supuesto para este tipo de contratos, reservando la figura legal de desnaturalización exclusivamente para los contratos sujetos a modalidad. Estos últimos, según

explicaron, son aquellos que se celebran de forma escrita y por triplicado, detallando la causa objetiva que motiva la necesidad de un contrato modal y especificando su plazo de duración.

Finalmente, la defensa argumentó que estas características no se presentaban en el caso en cuestión, citando el artículo 77° del TUO del D. Leg. N°728 como base legal para su posición. De esta manera, la municipalidad buscaba establecer la validez de los contratos de locación de servicios y rechazar la posibilidad de su desnaturalización.

4.1.4.3. Sobre la sentencia emitida

La Resolución N° 5, emitida el 29 de enero de 2020 por el Juez del Juzgado Civil Transitorio de Barranca, dictaminó parcialmente a favor de la demanda interpuesta por Richar Paul Socla Castillo contra la Municipalidad Provincial de Supe. El fallo abordó diversos aspectos de la relación laboral en cuestión:

Primeramente, se declaró la desnaturalización del contrato de locación de servicios entre el demandante y la entidad municipal, reconociendo la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, para el período comprendido entre el 1 de febrero y el 15 de agosto de 2019.

Adicionalmente, el juzgado determinó la nulidad del despido incausado efectuado contra el demandante, ordenando su reincorporación al puesto que ocupaba previamente o a uno de naturaleza similar. La resolución también instruyó a la municipalidad a registrar al demandante en el libro de planillas de remuneraciones, reconociendo como fecha de ingreso el 1 de febrero de 2019. En cuanto a las compensaciones económicas, el juez dispuso el pago de 833.33 soles en concepto de gratificaciones correspondientes a julio de 2019, así como 558.00 soles por asignación familiar. Esta sentencia refleja la aplicación de principios fundamentales del derecho laboral, reconociendo la verdadera naturaleza de la relación laboral más allá de las formalidades contractuales y protegiendo los derechos del trabajador frente a prácticas de contratación que podrían menoscabar sus beneficios y estabilidad laboral.

4.1.4.4. Sobre los fundamentos que conllevaron al juzgador emitir la sentencia

El magistrado fundamentó su sentencia en dos principios jurídicos esenciales:

Primero, invocó el principio de primacía de la realidad, un concepto fundamental en el derecho laboral que se aplica cuando surgen discrepancias entre los hechos concretos y lo estipulado en documentos o acuerdos. Este principio prioriza la realidad fáctica sobre las formalidades documentales. En la praxis judicial, los jueces se apoyan en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR para establecer la existencia de una relación laboral. Dicho artículo estipula que se reconoce un vínculo laboral cuando se evidencian tres elementos cruciales: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. La presencia de estos componentes implica la existencia de una relación laboral indefinida, independientemente de lo que indiquen los documentos formales. Este enfoque busca salvaguardar los derechos de los trabajadores al considerar la situación laboral real por encima de las formalidades contractuales.

Segundo, el juez señaló la inobservancia del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que para el despido de un trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada es imprescindible la existencia de una causa justa, según lo previsto en el artículo 23° del mismo decreto. Esto implica que la entidad demandada solo podía terminar la relación laboral siguiendo un debido proceso y aplicando específicamente una causal contemplada en la ley. Al no cumplirse estos requisitos en el caso en cuestión, se configuró un despido incausado con consecuentes efectos restitutorios. El juzgado fundamentó esta decisión en la evidencia presentada, particularmente en una ocurrencia policial del 16 de agosto de 2019, que demostraba la terminación unilateral de los servicios de la demandante. Esta acción contravenía lo establecido en el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, constituyendo una privación arbitraria del empleo y una vulneración del derecho constitucional al trabajo de la demandante.

4.1.5. A propósito del Expediente Judicial N° 00281 – 2019 – 0 – 1301 – JR –LA - 02, recaída en el 2° JUZGADO CIVIL - Sede Barranca

4.1.5.1. Sobre la demandante

La demanda del Proceso Ordinario Laboral sobre desnaturalización de contrato y otras pretensiones fue presentada por Liz Azucena Milla Ortiz el 26 de septiembre de 2019. La demandante, quien habría desempeñado funciones como obrera de limpieza pública desde el 2 de julio de 2018 hasta el 16 de agosto de 2019, planteó en su escrito las siguientes reclamaciones:

1. El reconocimiento de la desnaturalización de su contratación bajo la modalidad de locación de servicios, solicitando que se declare la existencia de un vínculo laboral de duración indeterminada.
2. La impugnación del despido, calificándolo como incausado, ocurrido el 16 de agosto de 2019.
3. Su reincorporación al puesto de trabajo como obrera de limpieza pública, junto con el abono de las remuneraciones no percibidas durante el período de cese y los depósitos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios.
4. La inscripción en las planillas de remuneraciones, reconociendo como fecha de ingreso el 2 de julio de 2019, y la emisión de las boletas de pago respectivas.
5. El pago de 1,395.00 soles por concepto de remuneraciones pendientes, correspondientes al mes de julio completo y quince días de agosto de 2019, más los intereses generados.
6. La liquidación de 1,860.00 soles en concepto de remuneración vacacional del período comprendido entre el 2 de julio de 2018 y 2019, incluyendo los períodos devengados e intereses.
7. El abono de 2,790.00 soles por gratificaciones correspondientes a julio-diciembre de 2018 y julio de 2019, más los intereses legales pertinentes.

4.1.5.2. Sobre el demandado

El proceso legal se inició contra la Municipalidad Distrital de Supe, y mediante la Resolución N° 01 del 23 de agosto de 2019, se notificó al Procurador Público, otorgándole un plazo de diez días para responder a la demanda, bajo la advertencia de ser declarado en rebeldía en caso de incumplimiento. El 29 de noviembre de 2019, el Procurador Público de la entidad demandada presentó su contestación, exponiendo los siguientes argumentos:

Primero, afirmó que los Contratos de Servicios Personales constituían una modalidad contractual que regulaba los denominados contratos de locación de servicios. Según el informe N° 1290-2019-SGLP/MDS del 25 de noviembre de 2019, la demandante había prestado servicios bajo esta modalidad desde julio de 2018 hasta el 15 de agosto de 2019.

Segundo, sostuvo que la parte demandante no había aportado evidencias

probatorias que demostraran la existencia de contratos modales que respaldaran la viabilidad de su pretensión, argumentando que no era procedente solicitar la desnaturalización de dichos contratos por falta de fundamento fáctico y jurídico.

Tercero, el Procurador hizo hincapié en las particularidades del ingreso a la administración pública. Señaló que la incorporación de nuevos empleados o la reintegración por mandato judicial a puestos de carácter indefinido está sujeta a requisitos específicos. Destacó que dicho ingreso debe ser el resultado de un concurso público abierto y competitivo, basado en méritos, que garantice la igualdad de oportunidades. Este proceso selectivo debe estar orientado a cubrir una plaza presupuestada y vacante, con perspectivas de permanencia.

Finalmente, argumentó que en los casos donde el demandante no logra probar que su ingreso al servicio público se efectuó mediante tal proceso selectivo, las autoridades competentes suelen desestimar la solicitud principal de reconocimiento de vínculo laboral indefinido. Como consecuencia, las pretensiones secundarias, como la reincorporación laboral y el reclamo de beneficios sociales, también tienden a ser rechazadas por considerarse accesorias a la demanda principal.

4.1.5.3. Sobre la sentencia emitida

La Resolución N° 6, emitida el 11 de marzo de 2020 por el Juzgado Civil Transitorio de Barranca, dictaminó parcialmente a favor de la demanda interpuesta por Luz Azucena Milla Ortíz contra la Municipalidad Distrital de Supe, reconociendo la desnaturalización del contrato y estableciendo la existencia de una relación laboral indefinida bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, desde el 2 de julio de 2018 hasta el 15 de agosto de 2019. El fallo ordenó a la entidad demandada registrar a la demandante en el libro de planillas, reconociendo su fecha de ingreso y emitiendo las boletas de pago correspondientes. Asimismo, se declaró nulo el despido incausado ocurrido el 16 de agosto de 2019, disponiendo la reincorporación de la demandante a su puesto habitual o a uno de similar naturaleza. En cuanto a las compensaciones económicas, se instruyó el pago de 1,860.00 soles por conceptos salariales y compensación vacacional, más 2,012.50 soles por gratificaciones, ambos montos con sus respectivos intereses legales a calcularse en la fase de ejecución. No obstante, el juzgado desestimó algunas pretensiones, como el pago de

remuneraciones no percibidas durante el período de despido, la Compensación por Tiempo de Servicio correspondiente a dicho lapso, y los salarios pendientes de julio y agosto de 2019. Finalmente, se eximió a la parte demandada del pago de costos y costas procesales, configurando así una resolución que, si bien reconoce la irregularidad en la contratación y ordena medidas correctivas significativas, también establece límites en cuanto a las compensaciones y pretensiones de la parte demandante.

4.1.5.4. Sobre los fundamentos que conllevaron al juzgador emitir la sentencia

En su decisión, el magistrado fundamentó su fallo en dos pilares jurídicos esenciales. En primer lugar, invocó el principio de primacía de la realidad, concluyendo que, a pesar de los intentos de la entidad demandada por disfrazar una relación laboral permanente bajo la figura de un contrato de Locación de Servicios, la naturaleza real del vínculo era inequívocamente laboral. Esta determinación se basó en la identificación de los tres elementos constitutivos de una relación laboral: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. El juez subrayó que, dadas las características de las funciones desempeñadas por la demandante como obrera en el área de limpieza pública, resultaba implausible considerar su labor como un servicio autónomo. Consecuentemente, aplicando el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se reconoció la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 2 de julio de 2018 hasta el 15 de agosto de 2019. En segundo lugar, el juzgador señaló la transgresión del artículo 22° del mismo Decreto Supremo, que estipula la necesidad de una causa justa, prevista en el artículo 23°, para el despido de un trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada. Al constatar que la entidad demandada prescindió de los servicios de la trabajadora sin seguir el debido proceso ni invocar una causal legalmente establecida, el juez calificó el despido como incausado. Esta determinación se sustentó en la evidencia proporcionada por una constatación policial del 16 de agosto de 2019, donde se verificó que se le negó el acceso laboral a la demandante. El testimonio del Sub Gerente de Recursos Humanos, recogido en dicha constatación, corroboró la terminación abrupta de la relación laboral, alegando razones presupuestarias temporales, lo cual no constituye una causa justa de despido según la normativa vigente. En consecuencia, el juez ordenó la reincorporación de la demandante, reafirmando que, al estar sujeta a un contrato de duración indeterminada, solo podía ser despedida por causas justificadas relacionadas con su conducta o capacidad laboral, circunstancias que no se cumplieron en el caso en cuestión.

El análisis de los casos estudiados revela la urgente necesidad de una evaluación exhaustiva de los métodos de contratación en la municipalidad de Supe, enfatizando la importancia de adherirse a la normativa vigente para asegurar relaciones laborales equitativas y legales. La tergiversación de los contratos de locación de servicios no solo compromete la integridad del marco jurídico laboral, sino que también menoscaba la estabilidad y los derechos de los empleados afectados. El examen detallado de los cinco expedientes seleccionados ha permitido identificar que las decisiones judiciales se fundamentaron en criterios jurídicos sólidos para dictaminar la desnaturalización de estos contratos. Destaca particularmente la aplicación del principio de primacía de la realidad, surgido del escrutinio minucioso de los casos judiciales. Este principio evidenció la existencia de vínculos laborales indefinidos, pese a los intentos de la entidad municipal de encubrirlos mediante contratos de locación de servicios, al constatar una discrepancia entre la realidad laboral (tareas permanentes y subordinadas) y lo estipulado en los contratos (labores y vínculos temporales).

Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

La investigación realizada corrobora las hipótesis planteadas inicialmente. El estudio de cinco casos judiciales revela una consonancia con las teorías y estudios previos sobre el tema. El análisis hermenéutico de estos expedientes laborales, interpuestos contra la Municipalidad Distrital de Supe, se contrastará con el marco teórico, normativo y jurisprudencial pertinente.

El núcleo de la discusión académica radica en identificar y exponer las interrelaciones entre la normativa laboral vigente en nuestro país y realizar un análisis exhaustivo que abarque desde los fundamentos teóricos hasta la realidad práctica reflejada en los expedientes judiciales examinados. Este proceso implicó un minucioso examen de cinco casos judiciales, con el propósito de validar las hipótesis y alcanzar los objetivos establecidos. Para ello, se procesó la información siguiendo la secuencia del proceso laboral, desde la presentación de la demanda hasta la emisión del fallo judicial.

El estudio concluyó que la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad por los juzgadores revela de manera inequívoca la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe. Esta situación se manifiesta con particular claridad en casos de continuidad contractual o intentos de encubrir relaciones laborales permanentes. El análisis de cinco expedientes judiciales expuso deficiencias significativas en las prácticas de contratación, incluyendo acuerdos verbales en dos casos, exceso de los plazos legales permitidos, y condiciones de trabajo que, en la práctica, presentaban los elementos característicos de un vínculo laboral permanente: prestación personal, subordinación y remuneración regular. La exigencia de cumplimiento de horarios laborales por parte de la entidad municipal es un indicador adicional de la desnaturalización de estos contratos. La contrastación entre los términos contractuales formales y la realidad laboral de los locadores, bajo el prisma del principio de primacía de la realidad, corrobora la hipótesis propuesta sobre la desnaturalización sistemática de los contratos de locación de servicios en esta entidad. Estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de reformar las prácticas de contratación en la Municipalidad Distrital de Supe para alinearlas con la normativa laboral vigente y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

5.2 Conclusiones

De la exégesis de los 5 expedientes judiciales laborales se concluye:

Primero: El análisis exhaustivo de cinco expedientes judiciales ha proporcionado evidencia contundente de la existencia de desnaturalización en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe. Esta conclusión se deriva de la aplicación consistente del Principio de Primacía de la Realidad por parte de los juzgadores al fundamentar sus sentencias en los procesos laborales interpuestos contra dicha entidad. La interpretación hermenéutica de estos casos judiciales revela un patrón sistemático en el que las condiciones reales de trabajo difieren significativamente de lo estipulado en los contratos formales. Los magistrados, al examinar minuciosamente las circunstancias fácticas de cada caso, han determinado que las relaciones laborales en cuestión presentan características propias de un vínculo laboral permanente, a pesar de estar encubiertas bajo la modalidad de locación de servicios. Este hallazgo subraya la discrepancia entre la forma contractual adoptada por la municipalidad y la realidad de las relaciones laborales, poniendo de manifiesto la necesidad urgente de reformar las prácticas de contratación en esta entidad pública para alinearlas con la normativa laboral vigente y proteger los derechos de los trabajadores.

Segundo: La Municipalidad Distrital de Supe ha recurrido de manera impropia y jurídicamente cuestionable al contrato de locación de servicios como mecanismo de contratación de personal para el cumplimiento de sus funciones municipales. Sin embargo, un análisis minucioso de la situación fáctica ha puesto de manifiesto que esta modalidad contractual ha sido utilizada como un artificio para encubrir relaciones laborales de naturaleza permanente. Tal realidad se ha evidenciado a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad, un pilar fundamental del derecho laboral. Este principio ha permitido desenmascarar la verdadera naturaleza de estos vínculos laborales, revelando que la entidad municipal ha empleado esta estrategia con el propósito deliberado de eludir el reconocimiento y la concesión de los derechos

laborales que legítimamente corresponden a los trabajadores. Esta práctica no solo contraviene la normativa laboral vigente, sino que también vulnera los derechos fundamentales de los empleados, poniendo en evidencia la necesidad de una revisión exhaustiva y una reforma de las prácticas de contratación en esta entidad pública.

Tercero: En el contexto de la Municipalidad Distrital de Supe, se han identificado los principales factores que contribuyen a la alteración de los acuerdos contractuales en el ámbito de los servicios laborales. Entre estos se destacan: la terminación injustificada de la relación laboral sin seguir los procedimientos adecuados, la extensión desmedida de los períodos contractuales, el uso indebido de estos contratos para ocultar relaciones laborales de carácter permanente, y la gestión inadecuada por parte del departamento de recursos humanos y la administración en lo que respecta a la contratación de personal para la entidad. Estas prácticas ponen de manifiesto las deficiencias en la gestión de los recursos humanos y en los procesos administrativos de la institución.

Cuarto: El examen minucioso de cinco casos judiciales ha evidenciado una notable divergencia entre la modalidad contractual empleada y la verdadera índole de las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Supe. Pese a la denominación formal de "contrato de locación de servicios", la evidencia empírica revela que estas relaciones presentan rasgos típicos de vínculos laborales duraderos. En todos los casos analizados, se constató la presencia inequívoca de los tres componentes esenciales que caracterizan una relación laboral indefinida: la ejecución personal de tareas, la percepción de un salario periódico y la existencia de una jerarquía laboral. Esta comprobación jurídica sugiere que, en efecto, la municipalidad ha estado utilizando un modelo contractual inapropiado para encubrir relaciones laborales de naturaleza permanente. Este descubrimiento enfatiza la relevancia de evaluar la esencia real de las relaciones laborales más allá de las formalidades contractuales, y pone de manifiesto la urgencia de una revisión exhaustiva de los métodos de contratación en esta entidad gubernamental para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

5.3 Recomendaciones

- La Municipalidad Distrital de Supe debe contratar en el área de Recursos Humanos, profesionales altamente capacitados y especializados en materia laboral, para afrontar sus sistemas de contratación estatal de forma idónea, donde se tenga la claridad del tipo de contrato a emplearse de acuerdo con la necesidad de personal que se requiera, definir qué contrato se debe utilizar en cada caso concreto de contratación, y la observancia de cada requisito de los contratos según lo prescrito por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese sentido, también deberá de haber una coordinación fluida entre el área usuaria y el área de contratación de personal para la recopilación de información para la posterior redacción del contrato modal de locación, todo ello con la finalidad de fortalecer las prácticas y contratación, asegurando el cumplimiento normativo y promoviendo un ambiente laboral sólido y transparente.
- Asimismo, se recomienda que la entidad edil establezca un programa integral de capacitación continua para el personal encargado de la contratación, con especial énfasis en la normativa laboral pertinente, incluyendo el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 y el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Este programa debería abordar tanto las actualizaciones legislativas como las mejores prácticas en la redacción de contratos modales, con énfasis en la modalidad de locación.
- El equipo técnico de la oficina de recursos humanos en conjunto con la oficina de asesoría jurídica deberá recopilar y sistematizar los criterios establecidos en las sentencias emitidas en los procesos judiciales en contra la Municipalidad Distrital de Supe a fin de identificar las causales por las que obtienen resultados desfavorables con el objeto de que sirva de insumo para que los contratos cumplan cabalmente su naturaleza tipológica y exigencia normativa.

- La empresa deberá de suscribir contratos de locación de servicios solo en los casos que realmente se configure necesidades temporales y no para el personal que desempeña labores permanentes de un puesto de la estructura orgánica edil. En ese sentido, estos contratos deberán contener de manera precisa y clara la estructura requerida por la norma, esto es, especificar la causa objetiva de su contratación de manera fundamentada para posteriormente justificar con medios probatorios idóneos y no de manera genérica su temporalidad. Así mismo, las renovaciones de los contratos de trabajo sujeto a modalidad de locación también deben contener el plazo de duración exacta, y no solo limitarse a ampliar el plazo de vigencia de la relación laboral, o, con el fin de evitar la desnaturalización de los contratos.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1.Fuente Bibliográfica

AMPUERO DE FUERTES, V. (2009). *Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*. Lima: Grijley.

ARBURÚ, L. (2005). *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento en el proceso de Inspección del Trabajo*. Lima: Derecho y sociedad - Revistas PUCP, 234-239.

ARCE, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.

ARÉVALO, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.

BOZA, G. (2020). *Lecciones de derecho trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

CABANELLAS, G. (2010). *Diccionario de Derecho usual*. Argentina: Heliasta

CAVALLOTTI, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral*. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI Empresarial Siglo 21.

GARCÍA MANRIQUE, Á. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? - Un enfoque teórico jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.

GRANDA, P., RODRÍGUEZ, A., & SÁNCHEZ, J. (2020). *Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

MAMANI, E. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Autónoma del Perú.

NEVES, M. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú.

OBANDO, J. (2019). *Derecho laboral*. Lima: Editorial Temis.

PLA, A. (2009). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Grijley.

SANGUINETTI, W. (1996). *El derecho al trabajo como categoría histórica*. Lima: Ius Et Veritas.

SEMPERE, A., SALA, T. & RODRÍGUEZ, S. (2023). *La contratación laboral en el empleo público*. Lima: Editores Aranzadi.

TOYAMA, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un Enfoque Teórico-Práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

RUIZ, C. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación del servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana*. Arequipa.: Universidad Católica San Pablo.

VILCHEZ, L. (2016). “Desnaturalización del contrato de trabajo”. Lima: Ius et veritas, N° 36.

6.1.Fuentes Hemerográficas

ARTEAGA, C. (2021). *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 de pregrado.

Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER>

=

[T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER_T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CERNA y LUYO (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de*

servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna_GSC-Luyo_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DURÁN y MATOS (2021). *Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública (Hualmay, 2019).* Tesis de pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5544/DURAND%20y%20MATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

FLORES, C. K (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017.* Tesis para optar el título de abogado. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/449/Tesis%20Katherine%20F..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

JARA, G. A. (2022). *Relación entre el principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, Huacho – 2022.* Tesis de pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8145/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LLAMOCTA, Z. A (2022). *Desnaturalización del contrato de locación de servicio en el principio de primacía de los contratos laborales, Callao-2021.* Tesis de pregrado. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2711/1.TES>

ISLLAMOCCA%20ZAVALA%20CANA%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MORALES, Q. L (2020). Eficacia jurídica de la SUNAFIL frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Municipalidad Distrital de Santa María, año - 2018 al 2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<https://repositorio.unjfc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUILCAT%20E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6.2.Fuentes Electrónicas

ARCE, E. (2019). ¿Qué es una contratación no laboral y qué deben tomar en cuenta las organizaciones? Conexión ESAN,

<https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2019/09/que-es-una-contratacion-nolaboral-y-que-deben-tomaren-cuenta-las-organizaciones/>.

CORTES, E (2018), El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales. Revista Verba Iuris, 13(40), pp. 111-127. Recuperado de:

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>

PAREDES, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/analisisjurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

SUNAFIL. (2019). Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, <https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTSSUNAFIL.pdf>.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p align="center">DESNATURALIZACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE SUPE, 2021</p>	<p>¿De qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicio desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe?</p>	<p>Determinar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicio desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Supe.</p>	<p>Existe desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Supe.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: 3.1. Diseño Metodológico El diseño metodológico es no experimental, es una investigación de corte trasversal. 3.1.1. Tipo:</p>

	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Supe?</p> <p>¿Cuál es la importancia, del principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar cómo el principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Supe.</p> <p>Analizar la importancia, del principio de primacía de la realidad, en los contratos de locación de servicios.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El principio de primacía de la realidad actúa como un mecanismo para desnaturalizar el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Supe.</p> <p>Existe una incongruencia entre lo que se consigna en un contrato de locación de servicios y su ejecución al aplicarse el principio de primacía de la realidad.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD</p>	<p>Aplicada – analítico</p> <p>3.1.2. Enfoque:</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>3.2.1. Población</p> <p>21 expedientes</p> <p>3.2.2. Muestra</p> <p>5 expedientes</p> <p>3.3. TÉCNICAS Y INSTRUMENTO</p> <p>S: análisis de expedientes de demandas laborales</p>
--	--	---	--	--	--