

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



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

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS
POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES
PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021”**

Autor: Bach. Jose Nilson Vasquez Bustamante

Asesor: Mg. Jhordy Michel Torres Campos

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): VÁSQUEZ BUSTAMANTE JOSE NJLSON
DNI N°: 75882735
Correo electrónico: 758827352@untrm.edu.pe
Facultad: Derecho y ciencias políticas
Escuela Profesional: Derecho y ciencias políticas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCALIZACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: TORRES CALPOS, JHORDY MICHEL
DNI, Pasaporte, C.E N°: 70807213
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0001-5343-7981>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00 - Ciencias sociales 5.05.00 - Derecho 5.05.03 - Derecho

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 20 de noviembre, 2023


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento importante de mi formación profesional; a mis queridos padres, y a mis hermanos, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi Universidad por haberme permitido formarme como profesional y en ella, gracias a las personas que fueron partícipes en este proceso ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, en especial a mi asesor el Mg. Jhordy Michel TorresCampos, por su apoyo y guía; que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de este trabajo de investigación. Gracias a mis queridos padres que han sido los mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar en este proceso.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LA DENATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010 - 2021; del egresado JOSE NILSON VÁSQUEZ BUSTAMANTE de la Facultad de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

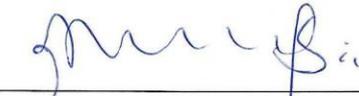


Chachapoyas, 12 de julio de 2023


Firma y nombre completo del Asesor

JHORDY MICHEL TORRES CAMPOS

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



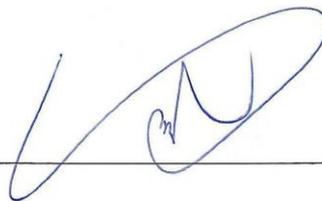
Mg. Cesar Orlando Saavedra Vera

Presidente



Dr. José Luis Rodríguez Medina

Secretario



Mg. German Auris Evangelista

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIADA DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

La desnaturalización de los contratos por locación de servicios
en las entidades públicas de la Región Amazonas 2010-2021,
presentada por el estudiante ()/egresado (X) Jose Nilson Vazquez Bustamante
de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
con correo electrónico institucional 4588273852@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 29 de setiembre del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 09 de noviembre del año 2023, siendo las 11:00 horas, el aspirante: Jose Nilson Vasquez Bustamante, asesorado por Mg. Jhordy Michel Torres Campos defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazona, 2010 - 2021, para obtener el Título Profesional de Abogado, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Cesar Dilando Saavedra Vera

Secretario: Mg. José Luis Rodríguez Medina

Vocal: Mg. German Abris Evangelista

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.



Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
ÍNDICE DEL CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURA	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	18
2.1. Diseño de investigación	18
2.2. Tipo de investigación.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento.....	20
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de contrato.....	25
Tabla 2. Régimen contractual.....	26
Tabla 3. Contratos a plazo determinado y plazo indeterminado.....	27
Tabla 4. Naturaleza de la actividad.....	28
Tabla 5. Horario de trabajo.....	29
Tabla 6. Estabilidad laboral.....	30
Tabla 7. Desnaturalización del contrato.....	31
Tabla 8. Causas de desnaturalización de contrato.....	32
Tabla 9. Se justifica la aplicación de facultades sancionadoras.....	34
Tabla 10. Tiempo de renovación de contrato.....	35
Tabla 11. Actividades distintas a las establecidas en el contrato.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipo de contrato.....	25
Figura 2. Régimen contractual.....	26
Figura 3. Contratos a plazo determinado y plazo indeterminado.....	27
Figura 4. Naturaleza de la actividad	28
Figura 5. Horario de trabajo.....	29
Figura 6. Estabilidad laboral.....	30
Figura 7. Desnaturalización del contrato.....	31
Figura 8. Causas de desnaturalización de contrato.....	32
Figura 9. Se justifica la aplicación de facultades sancionadoras.....	34
Figura 10. Tiempo de renovación de contrato.....	35
Figura 11. Actividades distintas a las establecidas en el contrato.....	36

RESUMEN

La desnaturalización de los contratos por locación de servicios, evidencia el problema que el Perú vive, es estar frente a una realidad problemática que permite plantear el siguiente problema de investigación, ¿Cuál sería la modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas?, con el objetivo general de formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas, y objetivos específicos: primero, determinar las causas de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente, analizar el marco legal vigente que sanciona administrativamente la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas y verificar si se justifica la ampliación de facultades sancionadoras a SUNAFIL respecto de la desnaturalización de contratos en las entidades públicas. Además, desarrollamos una investigación básica de tipo analítico-descriptiva, de diseño no experimental, con los métodos descriptivo, analítico, explicativo, hermenéutico, asimismo, se utilizó una población de cuarenta resoluciones expedidas por entidades públicas en el período 2010- 2021 con la finalidad de reponer en sus puestos de labores a trabajadores cuyos contratos fueron desnaturalizados, en virtud de una resolución judicial. Llegando a la conclusión que se debe de ampliar las facultades de la SUNAFIL, indicando que no solo restringir su actuar al sector privado, sino también al sector público.

Palabras clave: desnaturalización de contrato, contrato por locación de servicios, SUNAFIL.

ABSTRACT

The denaturalization of contracts for the allocation of services, shows the problem that Peru is experiencing, is being faced with a problematic reality that allows us to pose the following research problem: What would be the legal modification to the General Labor Inspection Law to avoid the denaturalization of contracts for the allocation of services in public entities?, with the general objective of formulating a legal modification to the General Labor Inspection Law, which empowers SUNAFIL to administratively sanction labor denaturalizations in public entities, and specific objectives: First, determine the causes of denaturalization of contracts for the location of services in the Regional Government of Amazonas 2010-2021, declared judicially, analyze the current legal framework that administratively sanctions the denaturalization of contracts for the location of services in public entities and verify if the expansion of sanctioning powers to SUNAFIL regarding the distortion of contracts in public entities is justified. In addition, we developed a basic research of an analytical-descriptive type, of a non-experimental design, with descriptive, analytical, explanatory, and hermeneutical methods. Likewise, a population of forty resolutions issued by public entities in the period 2010-2021 was used with the purpose to reinstate in their jobs workers whose contracts were distorted, by virtue of a judicial resolution. Reaching the conclusion that the powers of SUNAFIL should be expanded, indicating that it should not only restrict its actions to the private sector, but also to the public sector.

Keywords: denaturalization of contract, service lease contract, SUNAFIL.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se detalla está orientada a estudiar la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas, 2010-2021, así nos planteamos el siguiente problema de investigación, ¿Cuál sería la modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas?, con el objetivo principal de formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas, y como objetivos específicos para desarrollar la investigación son, determinar las causas de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente, analizar el marco legal vigente que sanciona administrativamente la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas y verificar si se justifica la ampliación de facultades sancionadoras a SUNAFIL respecto de la desnaturalización de contratos en las entidades públicas. Además, se ha utilizado una investigación básica de tipo analítico

- descriptiva, de diseño no experimental, con los métodos descriptivo, analítico, explicativo, hermenéutico, también se utilizó una población de cuarenta resoluciones expedidas por entidades públicas en el período 2010-2021 con la finalidad de reponer en sus puestos de labores a los trabajadores de quienes sus contratos fueron desnaturalizados, en virtud de una resolución judicial.

En primer lugar, esta investigación se ha orientado a explicar las causas que dan origen a la informalidad laboral que deriva de los contratos de locación de servicios, además de las condiciones en las que se celebran los mismos, así también las medidas que se deben adoptar para que se faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas. A lo que se tiene como resultado luego del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, tenemos dos tipos de contratos, mismos que constituyen que en 36 contratos el 90% de la muestra, arrojan que el contrato firmado es laboral, un 75% por régimen de ley 728; respecto a la desnaturalización de los contratos, en un 38% sí se desnaturaliza el contrato y en un 62% no se desnaturaliza el contrato, con respecto a las causas de desnaturalización

de contratos, en un 32% se desnaturaliza cuando el trabajador continúa con su trabajo, aun después del vencimiento

del plazo establecido en el contrato, en 18% se desnaturaliza cuando el contrato es para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador prosigue laborando, a pesar de que la obra materia del contrato ya ha sido terminada, en un 25% se desnaturaliza si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y en un 25% se desnaturaliza en el instante en que el trabajador pruebe fehacientemente la simulación o fraude a las disposiciones consignadas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021

En segundo lugar, desde mi perspectiva los convenios 81 y 122 de la Organización Internacional del Trabajo no consignan en sus disposiciones alguna limitación para que el estado realice la inspección de trabajo en las entidades de la administración pública, ya que lo que se busca es que se garantice la autonomía en la inspección de trabajo a efectos de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas. Con respecto a la Ley General de Inspección del Trabajo se tiene la necesidad de modificar el contenido del artículo 4 numeral 1, para que la actuación de SUNAFIL no solo se limite al régimen de la actividad privada sino por el contrario se tenga competencia también en los demás regímenes laborales y contractuales sin que haya distinción alguna. Se debe precisar que la ley SERVIR no ha consignado alguna disposición que otorgue facultades de verificación, fiscalización y sanciones en las entidades públicas en relación con la transgresión e incumplimiento de derechos laborales de todos los trabajadores en el sector público, también debo mencionar que, de acuerdo con la Ley N° 24041, se ha observado que esta norma tiene como finalidad única, la protección de los servidores públicos frente a la existencia de un despido arbitrario de parte de la administración pública, además brinda un marco legal donde los trabajadores que se encuentren en esta situación de ser despedidos sin que se realice el procedimiento previo con las causales que están establecidas en la ley, y si en algún momento se produce un despido arbitrario se disponga la reposición de los trabajadores que han sido afectados, esto constituye que los trabajadores repuestos con un estatus de

trabajador contratado bajo el D.L. N° 276 y bajo el D.L. N° 728 conforme corresponda. Del mismo modo, goce de los derechos que son inherentes a la condición de servidor público nombrado. Todas estas herramientas jurídicas buscan que se cumplan las obligaciones laborales por el ente empleador, siempre cuidando el derecho de los trabajadores.

Respecto al tercer objetivo tenemos que una de las principales medidas que se debe de adoptar como Estado para que se prevenga la informalidad laboral que se genera a partir de la desnaturalización de contratos de locación de servicios, está en la imposición de sanciones administrativas, mismas que deben ir acompañadas de responsabilidades en los servidores o funcionarios públicos que han realizado actos constitutivos de la desnaturalización de contratos por locación de servicios; también debería realizarse orientaciones y capacitaciones desarrolladas por la Dirección Nacional de Prevención y Promoción de SUNAFIL, así también de la Dirección General de Servicios Nacional de Empleo y el incremento de las facultades de actuación e intervención de la SUNAFIL, a través de cambios legislativos que garanticen y complementen su eficacia y competencia en la gestión inspectiva, tal como se advirtió en líneas precedentes. De acuerdo con el análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a la justificación de la aplicación de facultades sancionadoras a SUNAFIL, en un 100% sí se justifica la aplicación sancionadora a SUNAFIL y en un 0% no se justifica la aplicación de facultades sancionadoras a SUNAFIL, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Como resultado de nuestra investigación se concluye que se debe de ampliar la actuación de la SUNAFIL, indicando que no solo debe restringir al régimen de la actividad privada, sino que también debe de involucrar a los demás regímenes laborales, puesto que el empleador estatal está obligado a garantizar todos los derechos laborales, precisando que la SUNAFIL es independiente y no debe de estar ni favor del empleador ni del gobierno, en tal sentido se debe de proponer modificación legislativas que sean complementarias a las competencias que tiene SUNAFIL.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación para desarrollar el proyecto es no experimental, porque no se ha manipulado la realidad existente de manera deliberada, ni de forma intencional, sino que, por el contrario, se ha observado la misma tal cual está. Es decir, en el presente estudio, no se manipula la realidad, porque los hechos ya sucedieron y sus consecuencias ya se dieron, simplemente nos hemos dedicado al estudio y análisis de esta realidad, siendo de interés estudiar las resoluciones que contengan la declaratoria de desnaturalización de contratos por locación de servicios producto de la emisión de una resolución judicial y se procederá a analizar esta información a efectos de poder tabular cuáles han sido las causas para que los contratos en mención se hayan desnaturalizado y en consecuencia se hayan vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, teniendo como objetivo principal formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas. De igual modo esta investigación es de diseño transversal, puesto que el investigador ha recolectado datos en un momento determinado y en tiempo único, teniendo como objetivo la incidencia de estos en un momento particular. Así también es de un diseño transeccional descriptivo porque ha tenido como objetivo analizar las causas de desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

2.2. Tipo de investigación

- ❖ **De acuerdo con el fin que se persigue:** Básica
- ❖ **De acuerdo con la técnica de contrastación:** Descriptivo-Analítico.

2.2.1. Nivel de Investigación

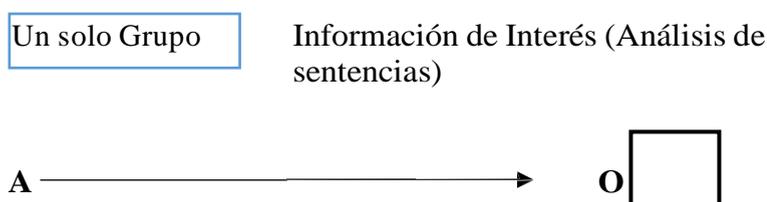
Es de nivel Descriptivo-Analítico; mi interés está orientado a estudiar de forma individual cada variable, así, se describió y analizó los resultados al problema de investigación; tras recoger las resoluciones que contenían la declaratoria de desnaturalización de contratos por locación de servicios y haber realizado el análisis de esta información, se ha podido tabular cuáles han

sido las causas por las cuales, los contratos en mención se hayan

desnaturalizado y en consecuencia se hayan vulnerado los derechos laborales de los trabajadores. Teniendo esto como base se ha obtenido de forma neutral la información procesada en los gráficos, mismos datos que tienen como resultado un análisis de estos, advierto que nuestro interés también está orientado a formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a la SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas.

2.2.2. Modelo de contrastación

Diseño: Se utilizará el diseño descriptivo simple o de una sola casilla (un solo grupo).



2.3. Población, Muestra y muestreo

2.3.1. La población:

La población de este trabajo está conformada por las resoluciones expedidas por entidades públicas en el período 2010-2021 con la finalidad de reponer en sus puestos de labores a los trabajadores de quienes sus contratos fueron desnaturalizados, en virtud de una resolución judicial.

2.3.2. Muestra:

La muestra será determinada a partir del uso del aplicativo WinEpi, el cual permitirá al investigador con un alto grado de certeza, obtener resultados precisos.

2.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo es al azar, puesto que todos los miembros que conforman la población, tienen la misma probabilidad de ser elegidos, es decir, no es de elección del investigador

2.4. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento

2.4.1. Métodos

- a. **Método Descriptivo:** Se usó el método descriptivo porque solamente se pretendió medir y recolectar la información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se orienta la investigación, en tal sentido, en el presente trabajo se describe la información pertinente respecto de la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas.
- b. **Método analítico:** Por medio de este se ha desmembrado un todo, descomponiéndose en partes, para así lograr determinar las causales del fenómeno de estudio a efectos de establecer nuevas teorías o proposiciones para solucionar la problemática existente. En ese sentido, en el presente estudio se usó el método analítico, a partir de indicadores que han servido a los magistrados para determinar la desnaturalización o no de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas, consecuentemente determinar cuáles han sido las causas que han generado dichas desnaturalizaciones.
- c. **Método explicativo:** Este método ha explicado las razones del fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, y sobre todo por qué se relacionan dos o más variables, en ese sentido, este método explica las causas de desnaturalización de contratos laborales. Así las cosas, este método permite al investigador explicar las causales por las que se han desnaturalizado los contratos por locación de servicios, así como explicar qué régimen le corresponde por la naturaleza de estos.
- d. **Método Hermenéutico:** Se usa este método para interpretar normas y además la revisión de resoluciones de desnaturalización de contratos de locación de servicios, mismos se han interpretado de forma jurídica por parte del investigador, en tal sentido para el investigador se formula un proyecto de ley a efectos de evitar el aumento de desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas

2.4.2. Técnicas

En la presente tesis de investigación, se ha usado lassiguientes técnicas:

- a) **Análisis documental.**
- b) **Ficha de recojo documental.**
- c) **Observación.**

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron:

- a) Fichas de recojo documental (sentencias).
- b) Fotocopiado.
- c) Servicio de internet.

2.4.4. Procedimiento

✓ **Fase de gabinete o preliminar:**

En esta fase, se realizó la revisión a las cuarenta (40) resoluciones expedidas por entidades públicas en el período 2010-2021 con la finalidad de reponeren sus puestos de labores a los trabajadores de quienes sus contratos fueron desnaturalizados, en virtud de una resolución judicial, así como la revisiónde investigaciones anteriores, doctrina, jurisprudencia, leyes, libros, respecto del tema, etc.

✓ **Fase de campo:**

En esta fase se ha realizado la descripción y análisis de la información obtenida en la etapa anterior, aunado a ello se adquirió elementos esencialesa nuestro criterio, para identificar el problema y las variables de esta investigación, así también se ha recopilado información doctrinal y jurisprudencial correspondiente a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la Región Amazonas, 2010-2021.

✓ **Fase de procesamiento de datos**

Luego de haber realizado la descripción y análisis de los resultados obtenidos de resoluciones expedidas por entidades públicas en el período 2010-2021 con la finalidad de reponer en sus puestos de labores a los trabajadores de quienes sus contratos fueron desnaturalizados, en virtud de una resolución judicial, se procedió a describir los resultados, para que a partir de ello se pueda formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al

III. RESULTADOS

Este apartado está orientado a contrastar los resultados obtenidos, para realizar la verificación del objetivo general y objetivos específicos, en primer lugar, se ha descrito y analizado la información obtenida por medio de las fichas de recolección de información acerca de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas, luego la descripción y análisis de datos, sobre formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas, en segundo lugar se encontró y describió el resultado a los objetivos específicos, tales como determinar las causas de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente, analizar el marco legal vigente que sanciona administrativamente la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas y verificar si se justifica la ampliación de facultades sancionadoras a SUNAFIL respecto de la desnaturalización de contratos en las entidades públicas. De este modo conforme lo señalado hemos obtenido los resultados respecto a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas, 2010-2021.

3.1. Resultados del análisis documental

A partir del proceso de recolección de información con el apoyo de guías y fichas de análisis de resoluciones o documentos, se aprecia aspectos importantes para el apartado bajo rigor científico, presentados tal como fueron recogidos. Todo esto está encaminado a evidenciar que en su mayoría los contratos por orden de servicio en las entidades públicas se encuentran desnaturalizados, puesto que existen indicios de una subordinación laboral, además los contratos realizados bajo esta modalidad, están sujetos a un horario y a prestar servicios como un trabajador más en la entidad, además en la mayoría de los casos las labores que realizan son distintas a las que se describen en su contrato u orden de servicio.

También debo mencionar que el estudio de la desnaturalización de los contratos laborales, es importante puesto que, al evidenciar el problema, se va a buscar una metodología por medio de la cual se obtengan resultados que nos pongan de conocimiento tal cual está la realidad problemática, evidenciando el problema que el Perú trabajador vive, asimismo las causas que la producen, con esto siendo

posible proponer una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas, tratando de realizar las recomendaciones que ayuden a los trabajadores que han sido contratados mediante una orden de servicio y su contrato haya sido desnaturalizado, comprometiendo al estado a que oriente un mejor presupuesto público para la contratación de servicios. Es preciso señalar que se ha hecho habitual esta modalidad de contratación por diferentes entidades e instituciones estatales, con el fin de agilizar las contrataciones de los servicios, además de que les ofrece la posibilidad de direccionar las mismas, puesto que este tipo de contrato no tiene ninguna condición para ser objeto de un concurso público, evadiendo así seguir los plazos, escalas, así como los procedimientos establecidos por la Autoridad-SERVIR. De lo expuesto es importante también conocer la legislación laboral que se encuentra vigente como los encargados de la protección al trabajador y al trabajo. Una de las principales medidas que se debe de adoptar como Estado para que se prevenga la desnaturalización laboral y el respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores que se genera a partir de la desnaturalización de contratos de locación de servicios, está en la imposición de sanciones que sean administrativas acompañado de responsabilidades en los servidores o funcionarios públicos que son responsables de la desnaturalización de contratos por locación de servicios, orientaciones y capacitaciones a cargo de La Dirección Nacional de Prevención y Promoción de SUNAFIL, así también de la Dirección General de Servicios Nacional de Empleo y la ampliación de un ámbito de actuación e intervención de la SUNAFIL, a través de cambios legislativos que garanticen y complementen su eficacia y competencia en la gestión inspectiva.

3.2. Resultados de resoluciones expedidas por entidades públicas.

Este segmento está orientado a contrastar la investigación, verificando el objetivo general y los objetivos específicos, así como también la hipótesis. Realizando una descripción y análisis detallada de las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre las causas de desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

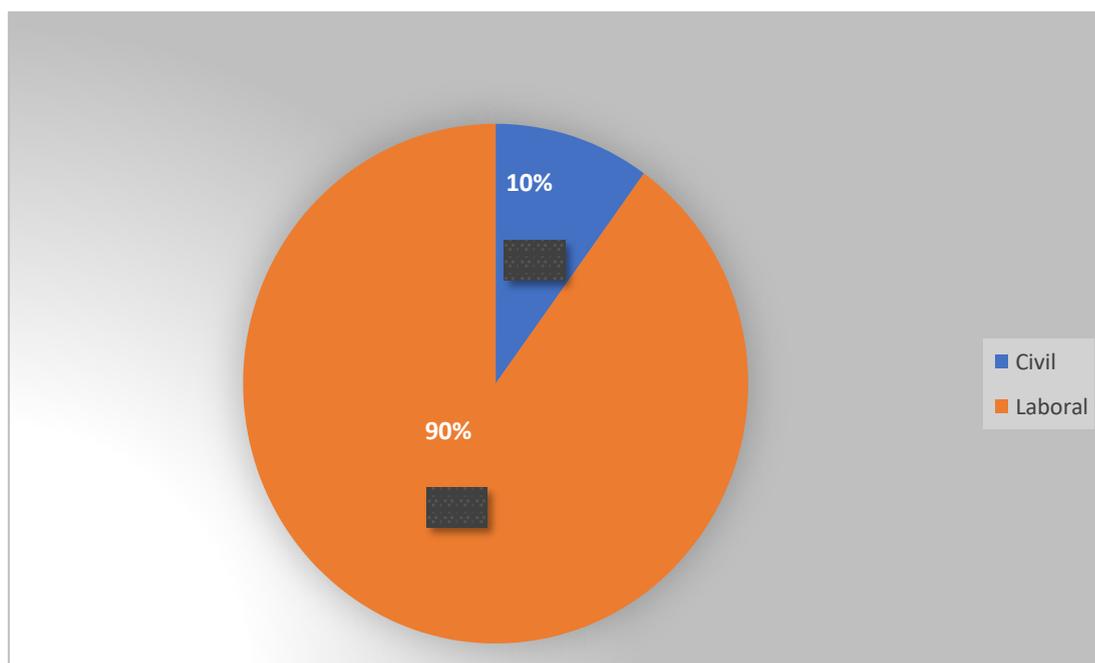
Tabla 1

Tipo de Contrato

Tipo de contrato	N° de	
	contratos	Porcentaje
Civil	4	10%
Laboral	36	90%
TOTAL	40	100%

Figura 1

Tipo de Contrato



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, tenemos dos tipos de contratos, mismos que constituyen en un 10% de la muestra arrojan que el tipo de contrato firmado es civil, mientras que el 90% de la muestra, arrojan que el contrato firmado es laboral.

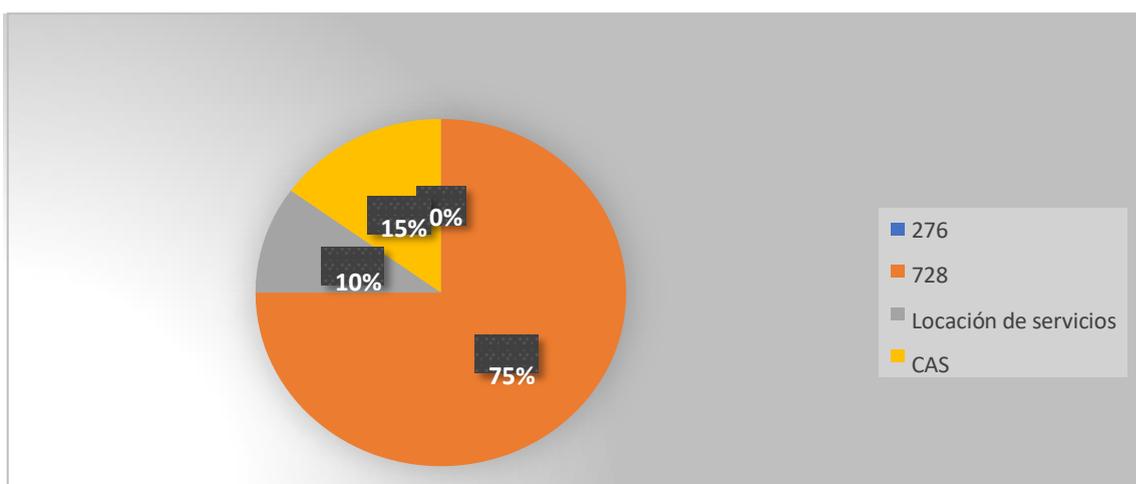
Tabla 2

Régimen Contractual

El régimen contractual es:	N° de contratos	Porcentaje
276	0	0%
728	30	75%
Locación de servicios	4	10%
CAS	6	15%
TOTAL	40	100%

Figura 2

Régimen Contractual



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, tenemos cuatro regímenes contractuales, mismos que constituyen en un 0% de la muestra arrojan que el régimen contractual es por contrato 276, un 75% por régimen del Decreto Legislativo 728, un 10% por régimen contractual de locación de servicios, y en un 15% son Contratos Administrativos de Servicios (CAS), de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

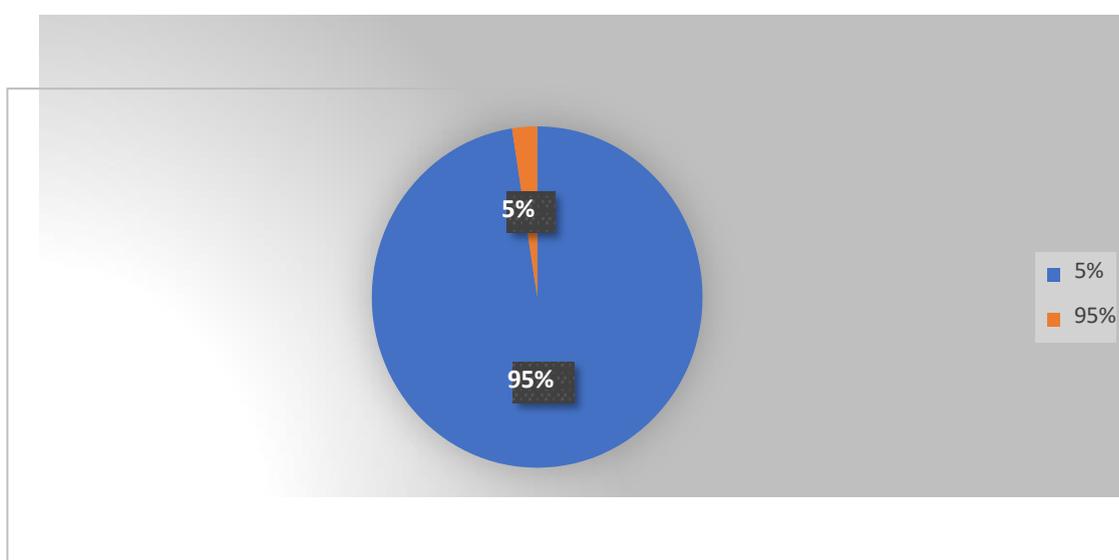
Tabla 3

Contratos a plazo determinado y plazo indeterminado

Los contratos celebrados son:	N° de contratos	Porcentaje
A plazo determinado	2	5%
A plazo indeterminado	38	95%
TOTAL	40	100%

Figura 3

Contratos a plazo determinado y plazo indeterminado



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, tenemos de acuerdo al plazo del contrato, en un 5% de la muestra con plazo determinado, un 95% a plazo indeterminado, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

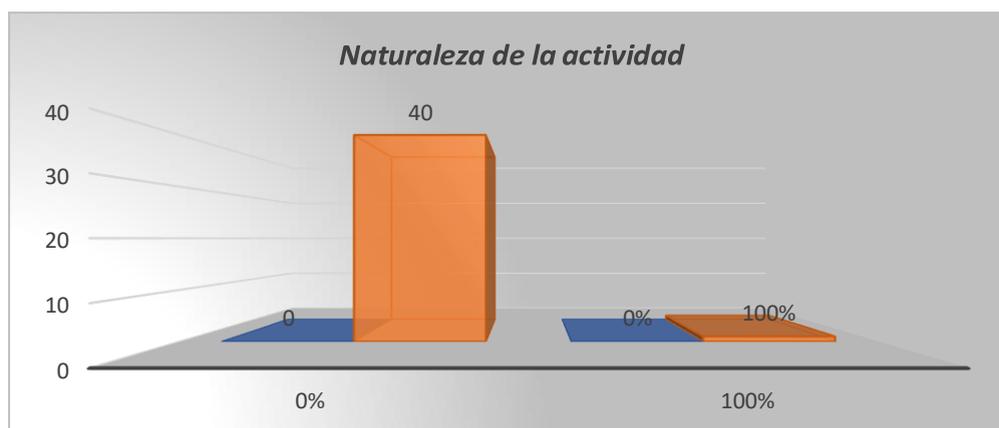
Tabla 4

Naturaleza de la actividad

Naturaleza de la actividad desarrollada	N° de contratos	Porcentaje
Temporal	0	0%
Permanente	40	100%
TOTAL	40	100%

Figura 4

Naturaleza de la actividad



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, tenemos de acuerdo a la naturaleza de la actividad desarrollada que un 0% es temporal y un 100% la naturaleza de la actividad desarrollada es permanente, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

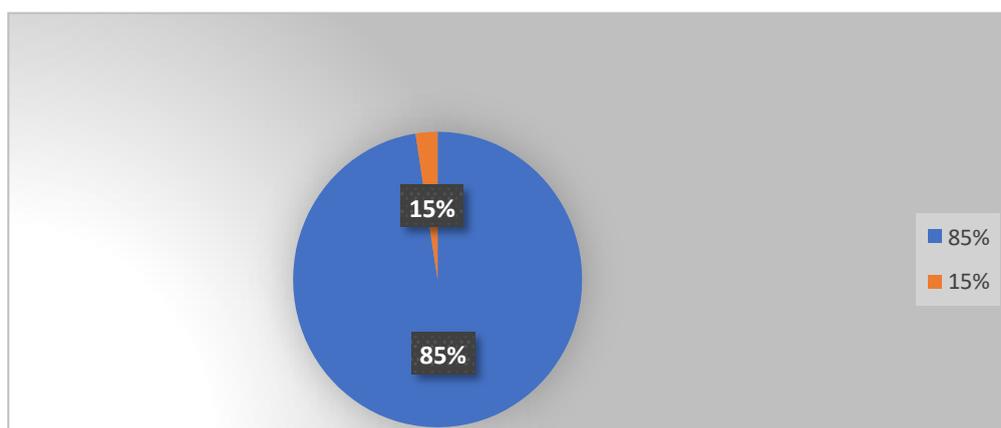
Tabla 5

Horario de trabajo

Se cumple con el horario de trabajo	N° de personas	Porcentaje
SÍ	34	85%
NO	6	15%
TOTAL	40	100%

Figura 5

Horario de trabajo



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, tenemos que respecto al cumplimiento del horario de trabajo en un 15% no cumplen con el horario de trabajo y en un 85% sí se cumple con el horario de trabajo, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas en el período 2010-2021.

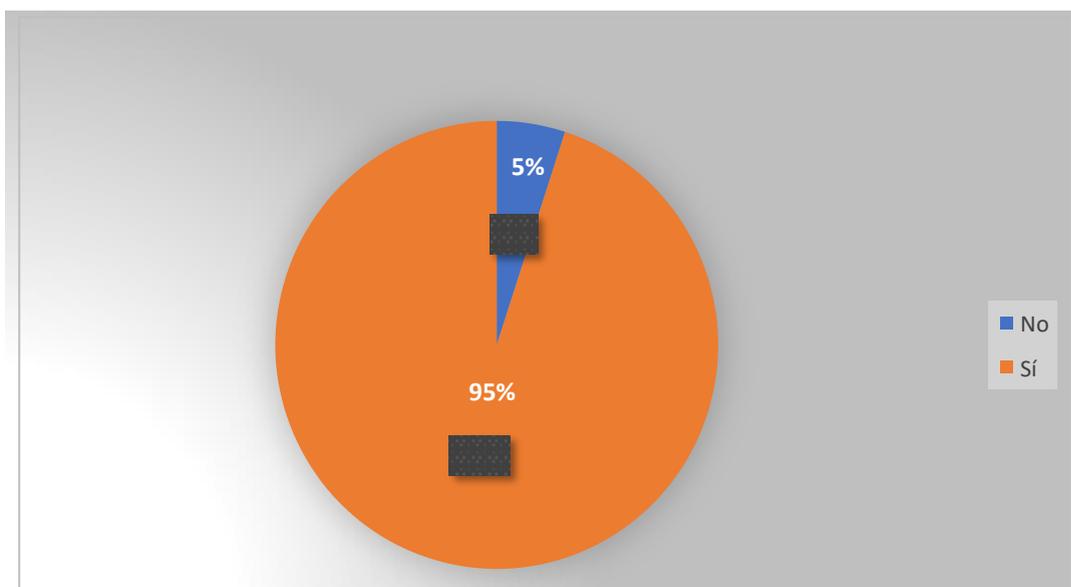
Tabla 6

Estabilidad laboral

Existe estabilidad laboral	N° de personas	Porcentaje
Sí	38	95%
No	2	5%
total	40	100%

Figura 6

Estabilidad laboral



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a la estabilidad laboral que en un 5% no se tiene una estabilidad laboral y en un 95% sí se tiene una estabilidad laboral, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

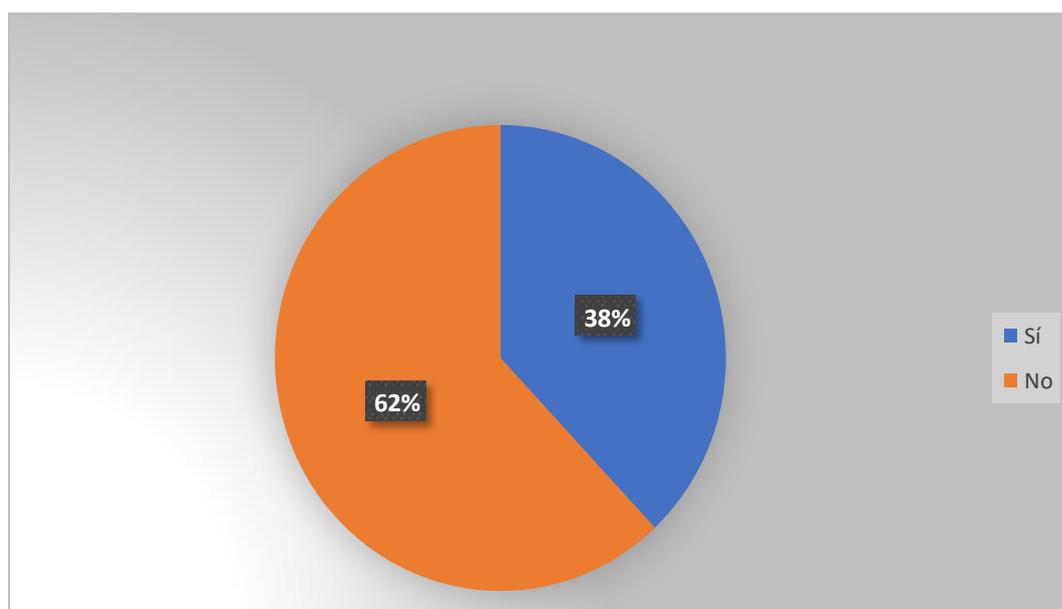
Tabla 7

Desnaturalización del contrato

Se desnaturaliza el contrato	N° de contratos	Porcentaje
Sí	15	38%
No	25	62%
Total	40	100%

Figura 7

Desnaturalización del contrato

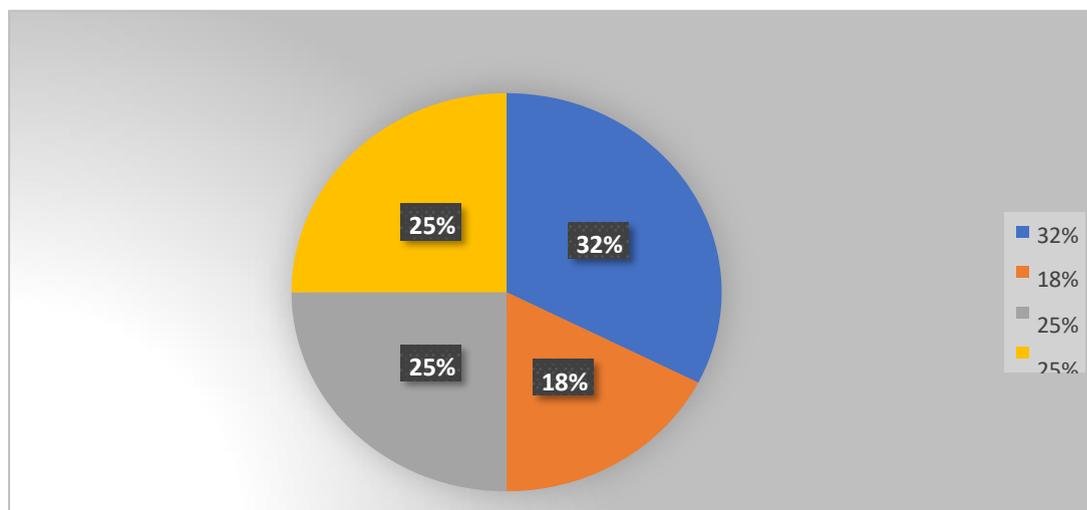


Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a la desnaturalización de los contratos, en un 62% no se desnaturaliza el contrato y en un 38% sí se desnaturaliza el contrato, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Tabla 8*Causas de desnaturalización de contrato*

Causas de desnaturalización de contrato	N° de contratos	Porcentaje
Cuando el trabajador prosigue con sus labores aún después del vencimiento del plazo estipulado en el contrato.	13	32%
Cuando el contrato se refiere a uno de obra determinada o de servicio específico, si es que el trabajador sigue prestando sus servicios, luego de concluida la obra materia del contrato sin que se haya realizado su renovación.	7	18%
Si el trabajador, cuando realiza labores por suplencia, continúa con la realización de sus actividades sin que el titular se reincorpore, vencido el término legal o convencional.	10	25%
Cuando el trabajador pueda demostrar que ha existido una defraudación o simulación en referencia a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	10	25%
TOTAL	40	100%

Figura 8*Causas de desnaturalización de contrato*

Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a las causas de desnaturalización de contratos, en un 32% se desnaturaliza cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, en 18% se desnaturaliza cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación, en un 25% se desnaturaliza si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y en un 25% se desnaturaliza cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

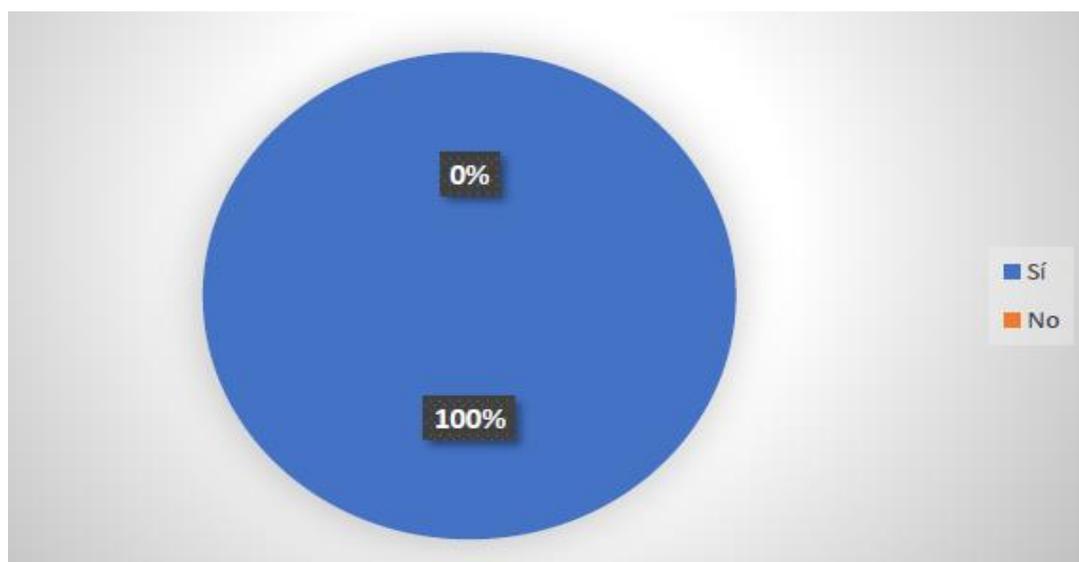
Tabla 9

Se justifica la aplicación de facultades sancionadoras

Se justifica la ampliación de facultades sancionadoras a SUNAFIL	N° de contratos	Porcentaje
Sí	40	100%
No	0	0%
Total	40	100%

Figura 9

Se justifica la aplicación de facultades sancionadoras



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a la justificación de la aplicación de facultades sancionadoras a SUNAFIL, en un 100% sí se justifica la aplicación sancionadora a SUNAFIL y en un 0% no se justifica la aplicación de facultades sancionaras a SUNAFIL, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

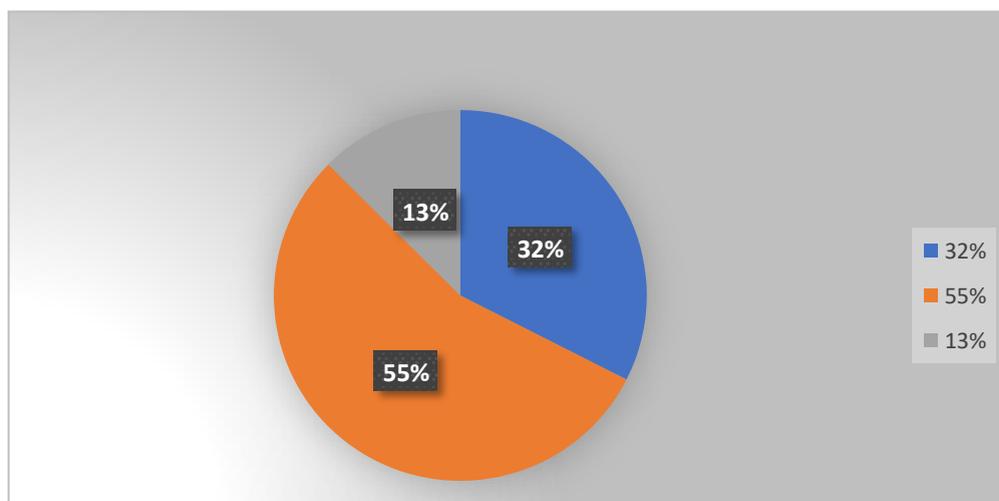
Tabla 10

Tiempo de renovación de contrato

Cada cuánto tiempo se ha renovado la orden de servicio	N° de contratos	Porcentaje
Entre 1 a 2 meses	13	32%
Entre 3 a 4 meses	22	55%
Entre 5 a 12 meses	5	13%
TOTAL	40	100%

Figura 10

Tiempo de renovación de contrato



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto al tiempo de la renovación de los contratos, en un 33% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 1 a 2 meses, en un 55% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 3 a 4 meses y en un 13% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 5 a 12 meses, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

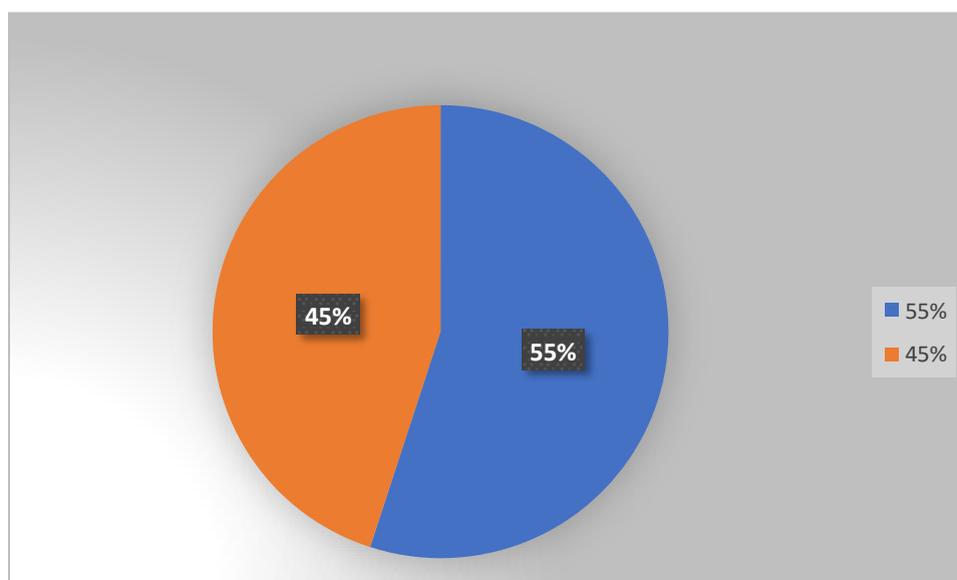
Tabla 11

Actividades distintas a las establecidas en el contrato

Se realizó una actividad distinta a la establecida en el contrato	N° de contratos	Porcentaje
Sí	22	55%
No	18	45%
total	40	100%

Figura 11

Actividades distintas a las establecidas en el contrato



Nota. Fuente: Resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Interpretación: Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a realizar una actividad distinta a la establecida en el contrato, en un 55% sí se realizó una actividad distinta a la establecida en el contrato, y en un 45% no se ha realizado actividades distintas a las establecidas en el contrato, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación nos orientamos a realizar el análisis y descripción de los resultados obtenidos, teniendo como tema **LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021**, a este capítulo corresponde la discusión acerca de, formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas. En principio se considera para poder explicar a los que tengan acceso a esta investigación, dividir el capítulo en subtemas, detallando cada objetivo específico y su respuesta hasta llegar a dar solución al problema de la investigación, así también ampliar de forma jurídica todos los principales términos utilizados en la investigación.

4.1. Discusión Del Primer Objetivo Específico

Primer objetivo específico: Determinar las causas de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente.

4.1.1. Definición del contrato de locación de servicios:

El contrato de locación es una figura jurídica, misma que es utilizada en la actualidad por distintas entidades públicas para cubrir un puesto laboral. El contrato por locación de servicios establece la obligación para prestar servicios, en un tiempo determinado y que ya está establecido para un trabajo en específico a cambio de una retribución o prestación económica. Este tipo de contrato es amparado por el Código Civil, cuyo artículo 1764 señala que por el contrato de locación de servicios, el trabajador o locador, se obliga a su firma, a prestar sus servicios al comitente, sin que esté sujeto a una subordinación, entiéndase, dirección, horarios u otros, todas estas actividades las realiza a cambio de una contraprestación económica.

En referencia a este artículo León, J. (1965), menciona lo siguiente sobre este tipo de contrato, así tenemos que no existe una subordinación para con el comitente, esta característica es la principal diferencia entre un contrato civil y un contrato laboral, puesto que este último sí tiene carácter subordinado, pues el empleador puede dirigir, establecer horarios, entre otros. En cambio,

por el otro tipo de contrato, el locador es autónomo, el comitente solo debe indicarle el trabajo o producto a entregar, pero no puede establecerle horarios o directiva alguna, y ello hace que no haya una protección especial, puesto que es un contrato privado.

Es importante tener en cuenta que las partes que se adhieren al contrato de locación de servicios que está regulado en el artículo 1764 del código civil, el cual establece que el locador presta servicios, sin la necesidad de estar subordinado al comitente, a prestarle un determinado servicio y además, por un tiempo cierto, todo ello a cambio de una retribución. En ese sentido, encontramos dos partes principales:

- El comitente: persona que tiene la necesidad del servicio y paga una determinada retribución por este.
- El locador: persona que otorga sus servicios a pedido del comitente, a cambio de obtener un beneficio económico.

Además de ello, podemos mencionar que existen tres elementos, los cuales son, la retribución económica, la autonomía en la prestación del servicio y la prestación personal del servicio. Asimismo, es importante señalar que en esta modalidad no debería celebrarse cuando las actividades a desempeñar son las principales o fundamentales de la empresa, sino que está destinado para la realización de actividades que son solamente complementarias a las funciones principales, o son las destinadas a coadyuvar a la realización de las actividades principales, tales como las pericias o asesorías.

En la misma línea, reproducimos lo que el autor internacional Poblete, L. (2018) señala, mencionando que un contrato de esta naturaleza está destinado solo para la realización de proyectos que se deben desarrollar en un tiempo determinado (fijo), dicho plazo debe estar establecido sobre la base del tiempo estimado de la finalización de la actividad laboral. El término de este contrato puede ampliarse, con el acuerdo previo de ambas partes, ello no constituye su desnaturalización, sin importar si es que se aumentan los servicios a brindar, siempre y cuando no se rompa con la autonomía del trabajador

Es necesario tener en cuenta que a pesar de que el trabajador goza de autonomía en la realización del objeto del contrato de trabajo, también es cierto que el comitente establece en el contrato el objeto a realizarse e incluso el lugar en donde debe presentar su trabajo. Dicha libertad, no debe sobrepasarse hasta el punto de que retrase en demasía la realización y culminación de su trabajo, esta debe estar enmarcada dentro de su libertad profesional para realizar sus labores de forma adecuada. La prestación la realiza el locador, pudiendo ayudarse de sus auxiliares. Son entonces, las necesidades del titular que llevan a la suscripción de estos contratos. (Sánchez, 2005).

4.1.2. Plazo de contratos de locación de servicios:

El plazo para la ejecución del contrato de locación puede ser a plazo determinado o a plazo indeterminado, pero, de acuerdo al código civil, el plazo máximo solo puede ser observado por el locador. En tal sentido, el artículo 1768 del código civil señala que el plazo máximo es de seis años para la realización de servicios profesionales y será de tres si se trata de otra clase de servicios. El límite máximo, como lo hemos referido anteriormente, solo puede ser invocado por el locador, pudiendo entonces, pactarse un tiempo mayor.

La característica personal del servicio de locador implica que el locador debe realizar la prestación del servicio, no obstante, puede ayudarse de sus auxiliares o sustitutos, bajo su responsabilidad, en caso el contrato no lo prohíba. Ello, de conformidad con el artículo 1768 del código civil.

Por otro lado, señalamos que el locador, de forma individual podrá dar por concluido el contrato de locación, siempre y cuando no cause perjuicio al comitente y debe ser sustentado en causa justa, del mismo modo, el locador puede solicitar el pago por los gastos realizados y por el servicio prestado, de conformidad con el artículo 1769 del código civil.

4.1.3. Locador de Servicios:

El artículo 1766° del Código Civil establece que el locador presta personalmente el servicio pactado en el contrato, no obstante, puede ayudarse de auxiliares o sustitutos, ello si es que el contrato no lo prohíbe.

El abogado Mariano Silva, respecto al locador manifiesta que el locador presta sus servicios, sin estar subordinado al comitente, durante un determinado

plazo de tiempo, todo ello a cambio de una contraprestación económica.

Asimismo, señala que el locador solamente tiene el derecho a recibir el pago pactado mediante el contrato, no pudiendo exigir el pago de beneficios sociales o laborales, ni de vacaciones, entre otros. En paralelo, su único deber es prestar el servicio pactado y en el plazo estipulado, sometiéndose a las penalidades en caso de incumplir.

Esta modalidad de contrato es usada en aquellos casos en que la tarea a realizar es especializada y solo puede realizarlo una determinada persona, por ejemplo, podemos señalar las labores desarrolladas por un contador de una empresa, siendo él, de manera autónoma quien realiza sus labores sin encontrarse en subordinación del empleador.

4.1.4. Desnaturalización de contratos:

Como ya se ha señalado el Contrato de Locación de Servicios, regulado por el artículo 1764° del Código Civil, cuenta con características propias tales como la prestación de un servicio, pudiendo ser este material o intelectual, de forma personal ayudado por sus auxiliares bajo su responsabilidad, y, por último, el recibir una contraprestación económica.

Lo mencionado *et supra*, difiere con el contrato laboral, puesto que este último se caracteriza porque el trabajador se encuentra subordinado y sujeto a una fiscalización por parte del empleador, tiene una jornada laboral, entre otras circunstancias que hacen que difiera de la locación. En ese sentido, el elemento principal que diferencia a un contrato de locación de servicios con uno laboral, es la subordinación, al quebrantarse esta en un contrato de locación, nos encontraremos frente a una desnaturalización.

Es decir, para poder distinguir cuando nos encontramos ante un contrato de trabajo o a un contrato de Locación de Servicios, se debe analizar si los servicios prestados se dieron bajo la subordinación del empleador o no, en otras palabras, cuando a una persona se le contrató por locación de servicios deberá tener autonomía en la realización, mientras que cuando estamos frente a un contrato laboral, estaremos frente a la característica de subordinación.

En la Actualidad, existen muchas instituciones tanto privadas como públicas que contratan a personal bajo la modalidad de locación de servicios (Contrato civil), sin embargo, las funciones que desarrollan son las propias de un contrato laboral, e incluso se desempeñan en las instalaciones de la entidad pública o privada, sujetos a un jefe y a un horario laboral. En el ámbito nacional, según Ruiz, L. (2016), la desnaturalización se da cuando se incumplen los elementos de un contrato laboral, en ese sentido, el trabajador afectado puede solicitar la indemnización correspondiente, es por ello que el principio de primacía de la realidad es muy necesario en las relaciones laborales, puesto que en los documentos pueden estar establecidos circunstancias muy diferentes a las desarrolladas en la realidad.

4.1.5. Resultado del análisis de las resoluciones:

Del análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, tenemos dos tipos de contratos, mismos que constituyen en un 10% de la muestra arrojan que el tipo de contrato firmado es civil, mientras que en 36 contratos que constituyen el 90% de la muestra, arrojan que el contrato firmado es laboral; así también tenemos cuatro regímenes contractuales, mismos que constituyen en un 0% de la muestra arrojan que el régimen contractual es por contrato 276, un 75% por régimen del Decreto Legislativo 728, un 10% por régimen contractual de locación de servicios, y en un 15% son contratos CAS; también tenemos que de acuerdo al plazo del contrato, en un 5% de la muestra con plazo determinado, un 95% a plazo indeterminado; luego respecto a la naturaleza de la actividad desarrollada que un 0% es temporal y un 100% la naturaleza de la actividad desarrollada es permanente; tenemos que respecto al cumplimiento del horario de trabajo en un 15% no cumplen con el horario de trabajo y en un 85% sí se cumple con el horario de trabajo, de acuerdo a la estabilidad laboral en un 95% sí se tiene una estabilidad laboral y en un 5% no se tiene una estabilidad laboral; respecto a la desnaturalización de los contratos, en un 38% sí se desnaturaliza el contrato y en 62% no se desnaturaliza el contrato, en relación a las causas de desnaturalización de contratos, en un 32% se desnaturaliza cuando el trabajador continúa

laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, en 18% se desnaturaliza cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico,

si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación, en un 25% se desnaturaliza si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y en un 25% se desnaturaliza cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en relación al tiempo de la renovación de los contratos, en un 32% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 1 a 2 meses, en un 55% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 3 a 4 meses y en un 13% se ha renovado la orden de servicio en el plazo de 5 a 12 meses, y finalmente respecto a realizar una actividad distinta a la establecida en el contrato, en un 55% sí se realizó una actividad distinta a la establecida en el contrato, y en un 45% no se ha realizado actividades distintas a las establecidas en el contrato, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Esta investigación se ha orientado en primer lugar a explicar las causas que dan origen a la informalidad laboral que deriva de los contratos de locación de servicios, además de las condiciones en las que se celebran los mismos, así también las medidas que se deben adoptar para que se faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas. Del mismo modo se ha abordado el tema desde el rol del estado, puesto que según sus antecedentes este ha venido siendo un gran transgresor de derechos del personal que se contrató mediante una orden de servicio, misma situación que ha generado desigualdades y diferencias en los servidores públicos. La realidad problemática de este estudio es que a través de los años se ha incrementado los prestadores de servicios – locadores de servicios en el sector público; así también que consecuentemente de la

desnaturalización de contratos de locación de servicios se ha producido problemas judiciales que año tras año generan gasto público. Así también de los alcances de esta investigación se evidencia no solo la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores por locación de servicios al momento de desnaturalizarse los contratos, sino que también se aprecia el rol del estado que tiene con esto, del mismo modo es importante debido a que se evidencia el problema.

Partiendo de lo general es necesario conocer lo que significa un contrato de servicios, para que posteriormente nos enfoquemos en lo que significa un contrato de locación de servicios, en tal sentido este puede ser definido como una categoría de contrato que es dispendiosa con la característica principal que se pone en evidencia la acción que el prestador de servicios se obliga a realizar una labor en específico, además este tipo de contrato beneficia al contratista, ya que brinda una utilidad al momento de la ejecución del mismo, pues el contrato que tenga estas características debe de ser considerado como de servicios; así también debe de prevalecer los caracteres particulares tales como, la prevalencia del interés del que contrata, trascendencia en los deberes complementarios un carácter oneroso que va sustentar al contrato. También se debe mencionar los elementos del contrato de locación de servicios, son: el locador, locatario, calidad, objeto de la prestación, plazo, causa o fin, consentimiento y un objetivo en específico.

De esto se concluye que las principales causales de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente, son la causal del tiempo de trabajo, el encubrimiento en la relación y la continuidad laboral.

4.2. Discusión del Segundo Objetivo.

Segundo objetivo específico: Analizar el marco legal vigente que sanciona administrativamente la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades públicas. Ahora bien, acerca del análisis del marco legal vigente que sanciona administrativamente la desnaturalización de contratos por locación de servicios en las entidades

públicas. Partamos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que marcan un precedente importante en la historia de los derechos a nivel global, en relación al tema de investigación se tiene sus siguientes artículos; artículo 7 que establece que todos son iguales ante la ley, artículo 8 todas las personas tienen derecho a un recurso efectivo en los tribunales nacionales que sean competentes, artículo 23 que todas las personas tienen derecho al trabajo, libre elección de trabajo y a condiciones que sean equitativas y satisfactorias, del mismo modo la protección contra el desempleo.

Luego la Constitución Política del Perú, con respecto a la defensa humana en su artículo primero indica que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del estado, en su artículo segundo establece los derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la igualdad ante la ley, asimismo, en su artículo 22 señala que el trabajo es un derecho, y señala que el trabajo es objeto prioritario del estado, conforme al artículo 23.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; el Convenio 81, Convenio sobre la Inspección de Trabajo, fue ratificado por el Estado peruano en el año 1960, este trata de mantener un sistema de inspección de trabajo aplicable a todo tipo de establecimiento, velando por el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a las condiciones de trabajo y así también a la protección de los trabajadores, sin embargo este convenio no ha establecido en ninguna de sus disposiciones restricciones al momento de realizar una inspección en el trabajo de los servidores públicos, pues solo se busca garantizar la autonomía en el momento de la inspección del trabajo; el Convenio 122 sobre la política de empleo, se compromete a formular una política activa que está destinada a realizar la fomentación del empleo libremente elegido; Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, tiene como objeto regular el Sistema de Inspección de Trabajo, así también su composición, facultades, estructura orgánica y competencias, además precisa que corresponde a SUNAFIL supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, esto incluso en las entidades públicas; ley

N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), misma que es responsable de promover, fiscalizar y supervisar el ordenamiento jurídico laboral y el de salud y seguridad en el trabajo, así también brindar una asesoría técnica al realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre estas materias, esta a su vez desarrolla y ejecuta las funciones y competencias que están establecidas en el tercer artículo de la ley 28806; Ley N°30057 Ley de Servicio Civil-SERVIR, esta tiene como pilares la meritocracia, ética de los trabajadores y evolución constante, dando asesoría para una buena gestión pública a favor de los servicios del ciudadano, sin embargo esta no tiene competencia en los contratos de locación de servicios, al ser de una naturaleza civil; Ley N°31131 ley que establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en Regímenes Laborales, habla sobre el traslado de los servidores públicos de Régimen CAS, mismo que desarrollan labores permanentes en el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276; Ley 24041, trata sobre los servidores públicos contratados labores permanentes que excedan el año ininterrumpido de los servicios, estos no pueden ser cesados o destituidos sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N° 276; Ley N° 31298 Ley que prohíbe los contratos de locación de servicios dentro del sector público, con el objeto de prohibir en las entidades públicas contratar personal bajo contratos de locación de servicios para puestos o funciones que sean de naturaleza permanente, con el único fin de evitar la desnaturalización en la relación laboral, para garantizar así el derecho que tienen los trabajadores.

Desde mi perspectiva el convenio de Organización Internacional del Trabajo no deja establecido en ninguna de sus disposiciones alguna restricción para realizar la inspección de trabajo en los servicios públicos, ya que lo que se busca es que se garantice la autonomía en la inspección de trabajo. Con respecto a la Ley General de Inspección del Trabajo existe la necesidad de modificar su Artículo 4 numeral 1, para que en su actuación no solo se restrinja el régimen de la actividad privada sino por el contrario, se tenga competencia también en el sector público sin que haya distinción en el régimen laboral o en su modalidad de contratación. Debo precisar también

que la ley SERVIR no ha establecido en ninguna de sus disposiciones, alguna norma que otorgue facultades de verificación, fiscalización y sanciones en las entidades públicas en relación con la transgresión e incumplimiento de derechos laborales de todos los trabajadores en el sector público. Así también debo mencionar que, de acuerdo con la Ley N° 24041, se ha observado que esta norma tiene como finalidad única, la protección de los servidores públicos frente a la existencia de un despido arbitrario de parte de la administración pública, además brinda un marco legal donde los trabajadores que se encuentren en esta situación de deben ser despedidos sin que se realice el procedimiento previo con las causales que están establecidas en la ley, y si en algún momento se produce un despido arbitrario se disponga la reposición de los trabajadores que han sido afectados, esto se refiere a que el trabajador que es reincorporado también sea reconocido automáticamente en el estatus de un trabajador ya nombrado en el régimen laboral de Decreto Legislativo N° 276, con un vínculo de naturaleza permanente en la administración pública y también un goce de los derechos que son inherentes a la condición de servidor público nombrado. Todas estas herramientas jurídicas buscan que se cumplan las obligaciones laborales por el ente empleador, siempre cuidando el derecho de los trabajadores.

4.3. Discusión del Tercer Objetivo:

Tercer objetivo específico: Verificar si se justifica la ampliación de facultades sancionadoras a SUNAFIL respecto de la desnaturalización de contratos en las entidades públicas.

De acuerdo con el análisis realizado a las 40 resoluciones expedidas por entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021, lo cual significa que del 100% de la muestra, respecto a la justificación de la aplicación de facultades sancionadoras a SUNAFIL, en un 100% sí se justifica la aplicación sancionadora a SUNAFIL y en un 0% no se justifica la aplicación de facultades sancionadoras a SUNAFIL, de acuerdo con las resoluciones expedidas por entidades públicas sobre desnaturalización de los contratos en la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas de la región de Amazonas en el período 2010-2021.

Acerca de la verificación si se justifica la ampliación de facultades sancionadoras de SUNAFIL, puesto que constituye la entidad pública por la cual el Estado Peruano va a cumplir con el compromiso de poder garantizar el respeto de derechos de los trabajadores, así también el crear y garantizar las condiciones que sean adecuadas para el desarrollo los derechos tanto de la entidad como del trabajador, a su vez desarrolla tres líneas de actuación; tales como, promover derechos laborales, salud y trabajo que ayuden a mejorar las condiciones de empleos de los ciudadanos, por medio de una cultura de cumplimiento; supervisar que los procedimientos y criterios aplicados en la realización de la inspección laboral para que sea transparente, eficiente, efectiva y uniforme; fiscalizar a las empresas y sancionar a las que no cumplan con los derechos de los trabajadores que se encuentran dentro del régimen laboral de actividad privada. Del mismo modo es necesario señalar que la actuación de inspección de la SUNAFIL se extiende a la totalidad de sujetos que están obligados al cumplimiento de las normas laborales, ya sea que estas fuesen personas jurídicas o naturales, privadas o públicas

Una de las principales medidas que se debe de adoptar como Estado para que seprevenga la informalidad laboral que se genera a partir de la desnaturalización decontratos de locación de servicios, está en la imposición de sanciones que sean administrativas acompañado de responsabilidades en los servidores o funcionarios públicos que son responsables de la desnaturalización de contratos por locación de servicios, orientaciones y capacitaciones a cargo de La dirección Nacional de prevención y Promoción de SUNAFIL, así también de la Dirección General de Servicios Nacional de Empleo y la ampliación de un ámbito de actuación e intervención de la SUNAFIL, a través de cambios legislativos que garanticen y complementen su eficacia y competencia en la gestión inspectiva.

4.4. Discusión del Objetivo General:

Objetivo general: Formular una modificación legal a la Ley General de Inspección al Trabajo, que faculte a SUNAFIL sancionar administrativamente las desnaturalizaciones laborales en las entidades públicas.

Mi propuesta de solución es que como se ha determinado que existe informalidad en el sector público por la falta de control y supervisión que debe darse en todos los ámbitos, tanto público como privado, mismos que deben ser realizados por el estado, tal como lo refiere el artículo 22 de nuestra constitución que protege y garantiza el trabajo en contra de cualquier despido arbitrario, es así que el reconocimiento de tales derechos obliga al estado a tener mecanismos de control y supervisión, tal es el caso que en el sector privado se tiene a SUNAFIL, en el caso de prevención de conflictos, evitando que se incumplan las normas laborales, y por otro lado tenemos al Poder judicial el cual debería de reconocer los derechos individuales, actuando en el sector público. De esto puedo decir que se debe de ampliar la actuación de la SUNAFIL, indicando que no solo debe restringir el sector privado, sino que también debe de involucrar el sector público, puesto que el empleador estatal está obligado a cumplir con obligaciones, y además siendo que sus funciones son proteger y garantizar los derechos laborales de todos los trabajadores, precisamos además que SUNAFIL es independiente y no debe de estar ni favor del empleador ni del gobierno; ya que la SUNAFIL debe de ser independiente sin estar ligada al empleador ni al gobierno, en tal sentido se propone una modificación legislativas que sea complementaria a las competencias que tiene SUNAFIL, para esto resulta necesario realizar la modificación del artículo N° 4 de la Ley N° 28806 y se establezca que: “el desarrollo de la función de inspección de Trabajo se extiende a todos los sujetos responsables de la obediencia de las normas laborales, ya sean estas públicas o privadas, y se ejerce en los centros de trabajo, las empresas, y lugares que se ejecute la prestación laboral, aunque sea del sector público o empresas que pertenecen a la actividad empresarial del estado, esto sin distinción al régimen laboral o cualquier modalidad de contratación”. Esta propuesta no genera un presupuesto adicional para SUNAFIL, pues la misma cuenta con recurso y capacidad técnica para que se amplíe el marco de fiscalización laboral en entidades públicas, además de generar un considerable incremento en la demanda, estos serán asumidos con presupuesto ya asignado para la institución. Pues con esta iniciativa cambiaríamos también las políticas del Estado que están contenidas en el Acuerdo Nacional, que identifiquen los problemas laborales y

sociales conexos al problema en discusión dentro de la investigación, para así tratar de encontrar soluciones que no solo se den sus efectos sobre el ámbito privado, sino también sobre el ámbito público, garantizando sus derechos laborales.

V. CONCLUSIONES

- Las principales causales de desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Gobierno Regional de Amazonas 2010-2021, declarados judicialmente, son la causal del tiempo de trabajo, el encubrimiento en la relación y la continuidad laboral.
- Todas las herramientas jurídicas buscan que se cumplan las obligaciones laborales por el ente empleador, siempre cuidando el derecho de los trabajadores.
- La actuación de inspección de la SUNAFIL se extiende a la totalidad de sujetos que están obligados al cumplimiento de las normas laborales, ya sea que estas fuesen personas jurídicas o naturales, privadas o públicas. Se ha establecido así también que mientras tarde la implementación de la Ley N° 31131, la fiscalización de condiciones convencionales o contractuales, de igual modo las condiciones legales de los trabajadores bajo contrato CAS estará a cargo de la SUNAFIL.
- El desarrollo de la función de inspección de Trabajo se extiende a todos los sujetos responsables de la obediencia de las normas laborales, ya sean estas públicas o privadas, y se ejerce en los centros de trabajo, las empresas, y lugares que se ejecute la prestación laboral, aunque sea del sector público o empresas que pertenecen a la actividad empresarial del estado, esto sin distinción al régimen laboral o cualquier modalidad de contratación, puesto de lo que se trata es de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

- Se debe de ampliar la actuación de inspección de la SUNAFIL, indicando que no solo debe restringir el sector privado, sino que también debe de involucrar el sector público, puesto que el empleador estatal está obligado a cumplir con obligaciones, precisando que la SUNAFIL es independiente y no debe de estar ni favor del empleador ni del gobierno.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allauca, E. (2019). Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado. ECUADOR: Universidad central de Ecuador.
- 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. Lima: URP.
- Barreto, A. (1966). Manual Teórico práctico del derecho de los contratos civiles y mercantiles. Lima: FECAT.
- Bejarano, J. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*, 241-257.
- Camargo, K. (2014). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Cárdenas, M. (2017). *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chavez, S. (2016). *El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Código Civil Peruano (1984). Decreto Legislativo N°295. Perú.
- Correa, J. (2015). *La desnaturalización de la contratación a honorarios en la Administración*. Scroll. <https://fn.cl/comunicaciones/la-desnaturalizacion-de-la-contratacion-a-honorarios-en-la-administracion>
- Cueva, L. & Quiroz, M. (2020). La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público. Recuperado de:

[http://repositorio.uct.edu.pe/
bitstream/123456789/695/1/00038926830045_514526T2020.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/695/1/00038926830045_514526T2020.pdf)

Flores, K. (2018). Desnaturalización del contrato de locación de servicio de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017. Perú: UA.

Flores, K. (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*. Universidad Autónoma del Perú.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

León, J. (1965). Contratos en el derecho civil peruano. Lima.

López, J. (2001). Los contratos parte general. Chile: Editorial jurídica de Chile.

Mercado, M. (2017). *Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición*. Universidad Católica De Santa María.

Poblete, L. (2018). *Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública*. Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693028>.

Quispe, V. (2021). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Lima: UPCI.

Revista Perú. (2020). *Contratos de Locación de Servicios*. Recuperado de: <https://iuslatin.pe/el-derecho-al-trabajo-los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo-y-el-principio-de-primacia-de-la-realidad/>

Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana*. Perú: UCSP.

Sánchez, N. (2005). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Puno.

Sarmiento, J. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria. Perú: UCV.

Ugalde, C. (2013). Contratos por servicios profesionales en el sector público. Un acercamiento jurisprudencial. Costa Rica: UCR.

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS La Revista*, 36, 366-384.

ANEXOS

ANEXO 1: Constancia de Validación

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

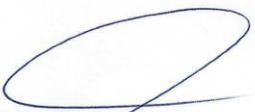
Por medio de la presente el que suscribe Juan Alberto Velez Uguía hace constar que Jose Nilson Vasquez Bustamante - Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, ha estimado considerar a mi persona como experto, por lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación:

- Validación y confiabilidad de la ficha de análisis Documental en el ámbito del derecho penal, relacionado a la investigación denominada: **“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021”**

Asimismo, para la opinión en referencia además se adjuntó: formato de informe de opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables porque demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que amerita un trabajo de investigación

Chachapoyas, 29 de junio de 2023

 FIRMA	
DNI	43 20 06 32
TELF. N°.	98 9981313

**FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN
DENOMINADA: “La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la Región Amazonas,
2010-2021”**

Nombres y apellidos del experto: Juan Alberto Velez Uguía
 Cargo que desempeña: Magister
 Institución en la que trabaja el experto:
 Autor del instrumento: **Jose Nilson Vasquez Bustamante**

I.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				ACEPTABLE				BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir exento de ambigüedades.																X				
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar a las variables: “desnaturalización de contratos” y “contratos por locación de servicios”, dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales, concretos, escrutables, comprensibles, verificables, analizables, criticables, justificables y explicables.																X				
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico.																X				
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: “desnaturalización de contratos” y “contratos por locación de servicios”, dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.																X				
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.																X				
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las demandas que impliquen la realización de: La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la Región Amazonas, 2010-2021																X				

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

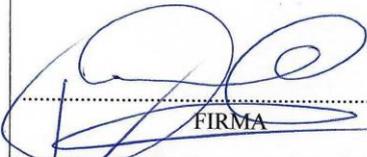
Por medio de la presente el que suscribe LUIS ALBERTO GONZALEZ ENRIQUE hace constar que Jose Nilson Vasquez Bustamante - Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, ha estimado considerar a mi persona como experto, por lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación:

- Validación y confiabilidad de la ficha de análisis Documental en el ámbito del derecho penal, relacionado a la investigación denominada: **“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021”**

Asimismo, para la opinión en referencia además se adjuntó: formato de informe de opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables porque demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que amerita un trabajo de investigación

Chachapoyas, 29 de junio de 2023

 FIRMA	
DNI	42222749
TELF. N°.	

CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Por medio de la presente el que suscribe Yesenia M. Fernandez Marínas.....
hace constar que Jose Nilson Vasquez Bustamante - Bachiller en Derecho y Ciencias
Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional
Toribio Rodriguez de Mendoza, ha estimado considerar a mi persona como experto, por
lo que solicitó mi opinión de modo que le permita determinar la validez y confiabilidad
de los siguientes instrumentos de investigación:

- Validación y confiabilidad de la ficha de análisis Documental en el ámbito del
derecho penal, relacionado a la investigación denominada: **“LA
DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE
SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN
AMAZONAS, 2010-2021”**

Asimismo, para la opinión en referencia además se adjuntó: formato de informe de
opinión de experto sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación
y matriz de consistencia del proyecto de tesis.

Es por ello, en honor a la verdad. No tengo ningún inconveniente en expedir la presente,
alegando que los instrumentos son aplicables porque demuestran validez, confiabilidad y
cumplen con el vigor que amerita un trabajo de investigación

Chachapoyas, 29 de junio de 2023

 FIRMA	
DNI	46334442
TELF. N°.	960626325/CAU/11455

**FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN, EXÁMEN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN
DENOMINADA: “La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la Región Amazonas,
2010-2021”**

Nombres y apellidos del experto: Mg. Yesenia M. Fernandez Marina S
 Cargo que desempeña: Magister
 Institución en la que trabaja el experto:
 Autor del instrumento: **Jose Nilson Vasquez Bustamante**

I.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				ACEPTABLE				BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir exento de ambigüedades.																X				
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar a las variables: “desnaturalización de contratos” y “contratos por locación de servicios”, dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales, concretos, escrutables, comprensibles, verificables, analizables, criticables, justificables y explicables.																X				
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico y tecnológico.																X				
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables: “desnaturalización de contratos” y “contratos por locación de servicios”, dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.																X				
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.																X				
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las demandas que impliquen la realización de: La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la Región Amazonas, 2010-2021																X				

Anexo 02 FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Número de Resolución	Entidad		
	Materia	La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las entidades públicas de la región Amazonas, 2010-2021	
	Demandante		
	Demandado		
Fecha:		Ciudad:	
CONTENIDO DE LA SENTENCIA			
LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS		CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS	
CAUSAS		A NIVEL SOCIAL	
		A NIVEL ECONOMICO	
		A NIVEL PSICOLOGICO	

“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021”

BACHILLER: Jose Nilson Vasquez Bustamante

PROYECTO DE INVESTIGACION: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2010-2021

ESTUDIANTE: Jose Nilson Vasquez Bustamante **INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:** *formato de análisis documental*

NUMERO FICHA	TEMA:		AUTOR:				
	SUBTEMAS:		TITULO:				
TIPO DE PUBLICACIÓN:	EDICIÓN:	EDITORIAL:	PÁGINAS:	T. PAG:	AÑO:	CIUDAD:	LOCALIZACIÓN:
CONTENIDO							PALABRA CLAVE
COMENTARIOS:							