



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

**TESIS**  
**LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE**  
**LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD**  
**ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN LA**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MELGAR, AYAVIRI 2017-**  
**2022.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. MAMANI MEDINA, EDGAR ADRIAN**

**DNI 46078001**

**Bach. ESPERILLA LIMA, CONCEPCION SABINO**

**DNI 80668752**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**ASESORA DE TESIS**

---

**Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELU.**  
**DNI 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>**

## **JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS**  
DNI 09458935 <https://orcid.org/0000-0003-1434-4376>  
**Presidente**

---

**Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES**  
DNI 18166852 <https://orcid.org/0000-0002-1908-0317>  
**Secretario**

---

**Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO**  
DNI 41803014 <https://orcid.org/0000-0001-9406-4600>  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedicado al esfuerzo conjunto de Edgar y Sabino y de nuestros familiares, dado que, en el arduo trayecto, ellos fueron pacientes, comprensivos y supieron brindar palabras de aliento cada día, tolerar las reuniones y conversaciones de madrugada con la luz prendida, así como los cambios de humor por el estrés. La familia fue el pilar fundamental para no desistir, y para permanecer en las ideas que sustentan esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Un considerado agradecimiento a los asesores de este proyecto, por su dedicación para con nosotros, por su tolerancia, entusiasmo y por su aporte profesional, que brindaron en cada una de las sesiones para poder desenvolvernos. Todo lo aprendido es por ellos, y atesoramos cada aprendizaje con mucho afecto.

Agradecer enormemente a nuestros maestros y también al Lic. Félix, Nivia, Nohemy, a mi hijo Benyamy por tenerme paciencia en el proceso de investigación de parte de Edgar.

Así mismo, un agradecimiento de parte de Sabino dirigido a la familia, por comprender que todos los momentos que no estuvimos junto a ellos fue por estar desarrollando este estudio, además, agradezco la comprensión de mi estado de ánimo como persona, cuando en ocasiones las cosas no tomaban el rumbo deseado. Gracias por haberme dado motivos suficientes para culminar este desafío, incluso cuando deseé dejarlo todo, este logro es para ustedes.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la desnaturalización de contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial Melgar, Ayaviri, 2017-2022.

En ese sentido, el método usado fue el enfoque cualitativo, de tipo básico y con un diseño teórico sobre la base de los fundamentos teóricos.

Obteniendo como hallazgos que los pactos hechos entre la demanda y la institución, le aplicaban causantes que desnaturalizaban el relacionamiento laboral menos del orden civil. Asimismo, fue evidente, la presencia de un responsable administrativo responsable del servicio de contratar a los colaboradores, teniendo como soporte que, en la ejecución de sus roles, no cumplieron con los mecanismos formales indicados en los documentos de manejo interno, dados por la institución referidos al contrato del colaborador en el área de la administración público. Por lo que se concluye, que hay responsabilidad de la administración para quienes contratan personas del municipio en cada oportunidad y que hay un trayecto de juicio que se establece como no natural en los contratos, al dejar al descubierto que hay un incumplimiento de las normas internas, relacionadas.

**Palabras clave:** desnaturalización, contrato por locación de servicios, compromiso administrativo disciplinario, materiales de gestión, funcionarios responsables de elegir colaboradores.

## ABSTRACT

For the purposes of this, the main claim was to establish in some way to distort the agreements that the location of services entails, promoting administrative responsibilities by disciplines, in the Municipality of Melgar in the periods 2017 to 2022. In that sense, the method used consisted of a qualitative approach, of a basic type and with a theoretical design based on fundamentals.

Obtaining as findings, once the determination was made, through a legal procedure, that the agreements made between the demand and the Institution, applied causes that distorted, every time, that there was a labor relationship and not a civil one. Likewise, it was evident the presence of an administrative manager according to discipline, on the side of the service responsible for hiring collaborators, having as support that in carrying out their roles they did not comply with the formal mechanisms indicated in the internal management documentation, given by the institution, referring to the collaborator's contract in the field of public administration. Therefore, it is concluded that there is responsibility of the administration for discipline, for those who hire people from the municipality, every opportunity, that there is a trial path involved, is established as not natural to the contracts, by revealing that there is no compliance with formality by the table of internal regulations, related.

**Keywords:** denaturalization, contract for location of services, disciplinary administrative commitment, management materials, officials responsible for choosing collaborators.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
CARÁTULA .....	i
ASESORA DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	8
INTRODUCCIÓN .....	10
<b>I. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Aproximación temática .....	11
1.1.1. Marco teórico .....	12
1.1.2. Bases teóricas .....	20
1.1.3. Contexto .....	25
1.1.4. Supuestos teóricos .....	27
1.1.5. Definición de términos básicos .....	28
1.1.6. Delimitación de las variables .....	33
1.2. Formulación del problema de investigación .....	37
1.2.1. Problema general .....	37
1.2.2. Problemas específicos.....	37
1.3. Justificación.....	37
1.4. Relevancia.....	38
1.5. Contribución .....	38
1.6. Objetivos .....	38
1.6.1. Objetivo general.....	38
1.6.2. Objetivos específicos.....	39
<b>II. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>40</b>
2.1. Supuestos de la investigación .....	40
2.1.1. Supuesto general.....	40
2.1.2. Supuesto específico .....	40



2.2. Tipo de estudio .....	40
2.3. Diseño .....	40
2.4. Escenario de estudio .....	41
2.5. Caracterización de sujetos .....	41
2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica. ....	41
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
2.8. Rigor científico.....	42
2.9. Aspectos éticos .....	42
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>55</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	56
Anexo 2: Matriz de operacionalización .....	57
Anexo 3: Instrumentos .....	59
Anexo 4: Validación de los instrumentos .....	60
Anexo 5. Propuesta de valor.....	62
Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30% .....	63
Anexo 7: Autorización del depósito de tesis al repositorio .....	64

## **INTRODUCCIÓN**

Lo que motiva a la presente investigación son los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017- 2022 y que los mismos se traduzcan en que la gestión administrativa tenga la finalidad de determinar el procedimiento administrativo de desnaturalización de contrato en la Municipalidad Provincial de Melgar, Ayaviri.

El contenido del presente informe se encuentra de:

Capítulo I. Problemática

Capítulo II. Metodología

Capítulo III. Resultados

Capítulo IV. Discusiones

Capítulo V. Conclusiones

Capítulo VI. Recomendaciones

## **I. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Aproximación temática**

OIT. (2019), partiendo de la situación internacional, los avances en la disminución de las personas que no cuentan con trabajo no tienen avances en conjunto con la optimización de su calidad, la Organización Internacional de Trabajo en su aporte Percepción social del trabajo internacional: Propensiones 2019, el inconveniente central de las bolsas de empleo es brindar trabajos de calidad baja, así miles de individuos tienen que laborar en condiciones de trabajo defectuosas de modo obligatorio.

Salazar. (2017), en el contexto nacional, la distorsión de los contratos es un problema que ronda en la verificación de las consecuencias de los dictámenes declarados que se emiten a conveniencia de tales: pues se ha de especificar con relación al caso. Es más tranquilo que un colaborador concluya, ya que es recibido por una organización mediadora por medio de contrataciones mensuales con una importancia jurídica mayor, declarando un pacto indefinido. Asimismo, siendo responsable su institución real para que un colaborador se dirija a la jerarquía con el fin de exponer la indefinición de su convención laboral por motivos de haber sido acogido solo por medio de palabras. De ser así, los procesos en cada pedido declarativo no pueden conllevar el uso incorrecto del poder judicial, pues el objetivo específico es justamente erradicar un conflicto de intereses con importancia jurídica (en el fin objetivo) para así llegar, a la tranquilidad social con justicia (con el fin subjetivo).

Según lo indicado con antelación, el Municipio Provincial de Melgar, contrata a sus trabajadores para que se desenvuelvan en labores de administración mediante contrataciones de locación de servicios; empero, se ha encontrado que este tipo de contrataciones se distorsionan constantemente por diversas razones que son objeto de análisis de este proyecto. Ello parte de casos continuos por los locadores de servicios de la organización, lo que en efecto produce una amplia cantidad de situaciones judiciales en este rubro.

### **1.1.1. Marco teórico**

#### **1.1.1.1. Antecedentes**

##### *1.1.1.1.1. Antecedentes nacionales*

Coaquira, (2018). En “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el período 2018”, para optar el título profesional de abogado, en la Universidad Nacional del Altiplano, con el objetivo de precisar la desnaturalización de las convenciones por locación de servicios en la Universidad de Puno, tomando en cuenta que se analizaron todos los casos contractuales realizados en el 2018, además se usaron aspectos teóricos, doctrinales de la jurisprudencia, utilizando metodología de investigación descriptiva, cuantitativa y de corte transversal, y llegando a una conclusión que confirma que en tal institución se realizan en gran magnitud esta clase de pactos, además, tomando ello como punto para analizar, se concluye que hay una desvirtuación de tales, por lo que el investigador plantea que no se puede hacerse de la vista gorda ante tal realidad.

De acuerdo con el antecedente de la investigación, determina que contratar sujetos con estas modalidades no personales, se incurrió en la desnaturalización de contrato en la Universidad Nacional del Altiplano, por lo tanto, fue considerada en el presente trabajo.

Flores, (2018). En la “Desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”, para optar el título de abogado en la Universidad Autónoma del Perú, con el objetivo de; demostrar qué efectos genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, y determinar la importancia del principio de primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios; tuvo que Indicar la forma en que se desvirtúan estos tipos de acuerdos contractuales en una Municipalidad de Lima, tomando como pilar el principio en donde prima la verdad, así como la demostración de las consecuencias obtenidas por tal acontecimiento, se utilizó el diseño de investigación explicativa y es descriptiva, concluyendo que, hay una desvirtuación en estos tipos de contrato en esta institución del Estado, en

concordancia con el principio tomado para investigar, ello se ha demostrado a partir de la encuesta administrada a los colaboradores.

La investigación mencionada fue relevante para considerarla en el trabajo de investigación que se está desarrollando.

Rojas, (2020). En el estudio denominado “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019”, para optar el título de abogado, con el objetivo, de describir la forma en la que se distorsionan estas contrataciones, partiendo del mismo principio de Flores (2018), teniendo como base un estudio básico, cuantitativo, de descripción y no contemplan experimentos. Asimismo, se tuvo como población al personal que estaba sujeto a estos contratos empleando como técnica un manual de análisis de documentos, de este modo, se concluye que desde lo evidenciado que hay problemas en la interpretación de contratos, esto perjudica el ejercicio de los derechos básicos del trabajador, no obstante, debido a la efectividad del principio denominado de primacía, por lo cual estos pueden ampararse en cada caso en los que se trata de cubrir al personal, que encuentra cierta precariedad al efectuarse esta protección. El principal defensor debe ser la instancia estatal, dado que como organismo público debe promover que las normativas estipuladas se cumplan con efectividad, así como el reconocer a quienes prestan su servicio se les darán más asignaciones, porque si fuera así, habría una mayor protección siguiendo el principio de igualdad como algo transversal, lo que protege ante cualquier hecho que vulnere a la ciudadanía. Ahora bien, algo para tomar en cuenta, un locador puede hacer su trabajo de forma independiente, es decir, puede decidir de manera autónoma cómo hacer el trabajo sin la orientación de la empresa, si así se desea.

Se evidencia la desnaturalización de contrato de acuerdo con el procedimiento administrativo, al realizar el contrato subordinado que debería realizar contratos según el D.L. 1057, D.L. 276, con beneficios de los derechos laborales.

Germany y López, (2020). En su investigación titulada, “Desnaturalización

del contrato de locación de servicios y el derecho social laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018” teniendo el objetivo de saber si hay la presencia de desnaturalización y si se aplica el derecho social de los colaboradores del Municipio, tomando como metodología un estudio de correlación, de causa y de diseño no experimental, así pues, se halló como conclusión, que hay una relación estrecha entre las variables por lo que hay una influencia entre la desvirtuación de estos contratos en el ejercicio de los derechos sociales del personal de la organización, además es una relación positiva alta con un nivel de significación de 0,798, por lo que esta modalidad se presta con propósitos que desvirtúan y evaden la ley.

Esta investigación precedente aporta en este mismo tema y fue de ayuda para el desarrollo del estudio que se propone aquí, por lo que se consideró su utilidad.

Arteaga, (2021). Indagó “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” proponiéndose una reforma de normativa en el Código Civil que determina a modo de anomalía, el impedimento para contratar locadores de servicio con el fin de desempeñar sus roles naturales de forma continua, teniendo condiciones que muestren rasgos de labores o pertenezcan a cualquier aspecto de trabajo habido, empleando un método de dogmas, de descripción, para concluir que en tal Municipio no es favorable la forma en la que se dan estos contratos porque bajo este modo no existe una sumisión, si se toma así que en estas contrataciones de personas exclusivamente solo se atiende la prestación de un aporte puntual y el pago por ello, no obstante, el Municipio no tiene respeto a las condiciones que tiene este tipo contractual, instigando a que haya un registro de puntualidad, uso de distintivos en la ropa, además les dan indicaciones específicas de cómo deben llevar a cabo su labor, tratándolos como dependientes o subordinados cuando el trabajo bajo esta modalidad no es así, las infracciones halladas son: 1) Lo natural de este contrato, no pertenece a obreros y, 2) No hay una conformación de los aspectos que le son aptos a este régimen, según el Decreto Legislativo N° 728.

El aporte de la investigación precedente fue relevante porque abordó la variable objeto de estudio: desnaturalización de contrato de locación de servicios el cual es considerado en el presente estudio de investigación.

#### *1.1.1.1.2. Antecedentes internacionales*

Cuartas y Urrego, (2017) se propusieron estudiar el “Derecho al trabajo como un derecho fundamental exigible en Colombia”, con la pretensión de examinar cómo ha evolucionado jurídicamente este ámbito en tal país. Además de entender el ejercicio del derecho social, así como la manera en la que se desarrollan los derechos de índole laboral, tomando como principal aporte la Carta Magna Colombiana del año 91, así pues, se obtuvo lo siguiente, con base en el aporte de diferentes autores, entre tales Robert Alexy, quien se expresa sobre los derechos sociales como relevantes, siendo debate de las elecciones, además también indica que no puede solo reducirse a discusiones en el Parlamento. Con base en estas manifestaciones, la pregunta sobre qué son esta clase de derechos, consiste en un consenso de principios y no de un simple interés o aspectos que se limiten al campo político y de la economía. Este autor, manifiesta que es menester preservar básicamente las posturas que hay en la sociedad sobre todo cuando hay crisis y en esta coyuntura de la economía, así pues, pese a las limitaciones en la repartición en cuanto a recursos que se poseen, se debe garantizar el proteger a los colaboradores, por menor que sea la iniciativa. En la realidad colombiana se padecen múltiples contextos entre los que prima el déficit, lo mínimo que se puede hacer es intervenir ante la no protección que existe a los derechos en la sociedad. Siendo un ejemplo, lo que ha propuesto la Corte de Constitución con la inserción del mínimo básico, que, ha podido ser un aporte que es pequeño para algunos, no obstante, en primera instancia es un referente que se debe esperar de la precariedad en materia social del Estado de Colombia.

De acuerdo con lo visto en el prototipo manifestado por este autor, desde tal postura, esta clase de derechos sociales son de gran relevancia para el avance del derecho en la Constitución de tal país, así la elección sobre su cesión o no, no solo debe tener un límite únicamente de consenso político, sino que también social; por lo tanto, los esfuerzos deben ser en conjunto y se tomó en

cuenta para la presente investigación como un antecedente.

Madrigal (2017), con la investigación “Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica”, se propone identificar las circunstancias de la relación jurídica laboral entre instructores del balompié profesional y su club, también, se definen los elementos esenciales y característicos que está presenta actualmente. Examinar la situación laboral de estos actores profesionales con base en la información obtenida a partir de entrevistas dirigidas, y analizar la legislación acerca de la regulación de los contratos laborales para agentes de fútbol profesional, así como en la interpretación de las cláusulas utilizadas en dichas contrataciones. Se utilizó la metodología de investigación descriptiva y explicativa; se concluye que, se tomaron en cuenta las entrevistas realizadas a los entrenadores profesionales de fútbol con relación con los aspectos que derivan de la relación laboral, la cual los vincula con el club deportivo; por otro lado, se debe mencionar que en Costa Rica algunos clubes no respetan a cabalidad los derechos laborales de los profesionales, debido a que no cuentan con una normativa específica que establezca las obligaciones de este gremio; además se logró determinar que se presenta una serie de aspectos que difieren de una relación de trabajo común.

El aporte de la relación laboral que los vincula con el club deportivo, se debe mencionar que en Costa Rica algunos clubes no respetan a cabalidad los derechos laborales de estos profesionales, debido a que no se cuenta con una normativa específica que establezca tanto los derechos como las obligaciones de este gremio.

Molinari, (2019), investigó “La contratación administrativa y el enriquecimiento sin causa”, con la finalidad de plasmar novedosas opciones relacionadas con el manejo legislativo de la Administración Pública.

Además, también pretendieron no expresar apreciaciones judiciales faltantes de praxis. Así pues, se tuvo en mente hacer técnico, aunque fuera una anomalía referida a las reglas generales, probables alternativas ante aspectos bastos por excelencia y de alguna embarazosa intervención, siendo una de tales prohibir la ganancia sin las causales suficientes, los pactos de administración,



actos de “buena” fe y postulado teóricos como en los que no hay contratos, etc. Así pues, las conclusiones no fueron lo que llamaron la atención sino el cuerpo del trabajo que recolectó información muy completa para basar su estudio, además hizo una ordenación de datos completos y tomó una basta legislación, así como la bibliografía de doctrinas y de jurisprudencia a nivel nacional e internacional. Se considera una de las conclusiones, se centra en la no validez de contrato en Argentina, en base a la norma en vigencia, así pues, los componentes de “maneras” y “procesos” recubren la intención de exigencias o de aspectos que constituyen las concordancias de la administración. Por lo que obviarlos indica – de forma lógica y menester – desconocer las disposiciones dominantes en el sector público (por lo que no tiene disponibilidad). Por su lado, las normas federales determinan que, de no haber aspectos fundamentales en el consenso, o cuando hay contrariedades en tales, se debe declarar que el consenso es nulo, absolutamente. Igual es en el caso de otros países entre ellos el Perú, entre otros.

Ahora bien, con respecto a la teoría de la no existencia de contratos, es una medida que se aísla del *modus operandi*, dado que posee invalidez legal, se evidencia como una formación pretoriana versus *legem* y en base a específicos antecedentes del Elevado Tribunal de la Argentina (de forma igual a lo que sucede en el ejercicio del derecho en la gran Colombia, con base en la legislación de su Consejo Estatal), que no permite alguna sincronía con lo propuesto en una ley determinada.

Por último, la Corte de Supremacía en Argentina ha validado, a pesar de los parámetros de los legisladores ante la elucidación o fallos de gravedad en los componentes de “maneras” y “procesos” de contrataciones administrativas deben manifestarse la no existencia de normas acordes a lo establecido.

De acuerdo con lo que se hace el análisis, hay un adecuado ordenamiento de los materiales que se abordan, así como una considerable recopilación de fuentes bibliográficas, una gran recolección de jurisprudencia, lo que ayuda a tomar esta investigación como modelo y aporte para la presente investigación, también se recolectan casos de Colombia y España aplicándose a Argentina, dentro de los cuales hay aspectos que se asemejan al caso peruano.

Cortés, (2020) desarrolló en “La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito análisis de la institución en los tiempos de la covid-19”; una evaluación de un cuadro genérico acerca de una instancia de una situación fortuita desde la percepción de los civiles y su cabida en los derechos laborales como motivo de interrupción del pacto contractual, además se delimitó tal y cómo se realizaría la interrupción, su conceptualización, causas e impactos. Se concluye así, es de validez y acorde con la legislación del Mandato de Supremacía en la Justicia invocar como causante una situación trascendente teniendo como referencia lo ordenado por el estado a nivel nacional, que comprende un conjunto de aspectos y aíslan a la persona de manera obligada por su seguridad y de los demás, siempre que sea por ejemplo el caso de un impedimento general para que sigan realizando sus labores con normalidad desde casa. Por lo tanto, partiendo de tal contexto, es necesario hacer una revisión particular de cada situación, así como la manera en la que se debe adaptar, para ello lo planteado por el gobierno que puede perjudicar la operatividad de las organizaciones. Así pues, la inasistencia no ha de ser perjudicial de la misma forma para una fábrica de mascarillas o de elementos de uso clínico, que para un bar al que acude una cantidad considerable de individuos. No obstante, es importante saber, que estos casos, involucran acontecimientos que duran un período corto de su tiempo, si se toma en cuenta lo indicado por el derecho en las labores, que tiene como fin, promover la estancia sin problemas del desarrollo del contrato, asegurando los derechos de los colaboradores. En ese caso, no es posible aislar la probabilidad de que ciertos acontecimientos, no previstos y resistidos no hagan posible, durante un período largo, como los aislamientos permitidos por el Estado, por un lapso amplio a la efectuación, sin que ello haya sido acordado concretamente según lo deseado por las personas que hacen el pacto. De tal modo, si se distingue lo que pasa cuando se somete el detonante 3ero del artículo 51 del Derecho Laboral, que hace posible interrumpir exclusivamente por un período (120 días) por motivaciones técnicas o de recursos económicos, la razón de trascendencia no tiene un parámetro temporal y solo limita la probabilidad de que el pacto pueda reactivarse en algún instante, pues contrastando, se trata de un impedimento absoluto que da espacio a culminar con lo pactado.

Referente el trabajo de investigación se determina en un sentido a divergencia de lo que acontece en el momento que se comete el detonante que permite la suspender el trabajo solo por 120 días por motivaciones técnicas o económicas, de acuerdo con las conclusiones del autor, el mismo fue relevante para considerar como antecedente en nuestro trabajo de investigación.

Melgosa, (2021). Determina la “Responsabilidad de la administración pública en la actividad precontractual un análisis del derecho español y colombiano”, con el objeto de precisar la responsabilidad patrimonial de la administración contratante derivada de la actividad precontractual, centrada, en lo relativo al derecho español, tanto en el dato positivo de la ley como en los pronunciamientos de los Tribunales de Justicia, las juntas consultivas de contratación administrativa, los tribunales de recursos contractuales, así como el Estado y los cuerpos de consulta autónoma. Por su parte, en el estudio de lo correspondiente al derecho colombiano, se procuró hacer un análisis más profuso de algunos elementos que hacen parte del estatuto general de la contratación, dada la necesidad de ponerlos en contexto, y, también, porque seguramente, como la marca la tradición en cuanto a la influencia, los avances de la institución precontractual en el ordenamiento español pueden servir de contribución para mejorar su par en Colombia; considerando las conclusiones, A modo de balance y después de todo lo dicho, debe significarse que en España se aprecia en toda su extensión la particularidad de que el compromiso por el patrimonio por actividad precontractual adolece de una notable y una preocupante falta de desarrollo normativo, obligando al operador jurídico a acudir a los principios generales y a una teoría de la responsabilidad construida a fuerza de sentencias y dictámenes consultivos. En efecto los supuestos de generación de daños antijurídicos como consecuencia de actividad precontractual están dispersos por legislación de contratos, pudiendo apreciar los siguientes: el retraso en la tramitación de expedientes de concesión de obras o servicios públicos, el suministro de información errónea que induce al licitador a presentar una oferta equivocada, el error jurídico del órgano de contratación en la elección del procedimiento de adjudicación, la anulación de las bases del concurso por motivos de legalidad, la anulación de la propia adjudicación, el desistimiento del proceso de contratación, o incluso la no adjudicación. La responsabilidad precontractual, como integrante

de la institución general, no ha sido ajena al fenómeno antes descrito, asimilando además diversos conceptos, algunos importados del derecho privado y otros, con el paso del tiempo, con una etiqueta propia del derecho público.

Conforme a lo que evidencia el trabajo de investigación se determina la responsabilidad general de la administración está en constante expansión y se presenta rica en matices, producto de su constitucionalización y de la labrada construcción jurisprudencial en tiempos recientes, siendo lo segundo un efecto de la inclusión de la cláusula específica en el texto Superior de 1991.

### **1.1.2. Bases teóricas**

#### **1.1.2.1. Bases legales**

### **Constitución Política 1993**

La base legal y de mayor jerarquía en el país es la Carta Magna del Perú, el artículo 62º asigna la libre contratación como una forma de garantizar que los que se comprometan puedan validarse en función de los acuerdos jurídicos en vigencia al período de lo tratado. Los aspectos pactados no pueden ser editados según mecanismos u otros aspectos cualquiera sea el rubro. Los desacuerdos que se derivan de tales relacionamientos solo pueden recurrir al camino judicial, en base a los métodos que protegen a las partes dictadas en el documento, que son avizorados por la ley.

Asimismo, en el artículo 1764º del Código Civil peruano, se refiere que hay un manejo aludido y se cita así: “se comprende por esta modalidad de contrato que el locador se confiere, sin tener una relación de subordinación con el delegante, a brindar sus servicios por un determinado plazo o para un aspecto en específico, obteniendo una remuneración”. Como complemento la Constitución refiere en el artículo N° 22 que: “las labores con un derecho, así como un deber. Es fundamental para que las personas gocen de bien socialmente, así como para su desarrollo personal”.

### **Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972:**

En su primer apartado menciona que los municipios son organismos fundamentales en la coordinación por territorios de orden estatal y además, son fuentes contiguas que promueven la inmersión de los vecinos en los aspectos de

orden público, que formalizan y manejan gozando de independencia las necesidades que le corresponden a los colectivos de la jurisdicción, así pues, lo conforman su espacio geográfico, los ciudadanos y las organizaciones, los que gobiernan son los municipios de provincia y de distrito, que tienen en la mira el desarrollo de su localidad, con asistencia jurídica, así como de derechos en materia pública, así como la capacidad para cumplir sus finalidades.

En el segundo artículo, se describe la autonomía en la administración, en la política y en la economía de los gobiernos locales en los aspectos que le corresponden. Así pues, pueden efectuar acciones de gobierno de índole administrativo, sujetos a las órdenes de la ley.

Teniendo como fundamento el aporte de Gaceta Jurídica S.A. (2019) en formalismos contractuales en el laburo relacionados a una tipología. Los acuerdos de labores que tienen como módulo son de manera intachable acciones de formalidad, por lo que, debe garantizarse una validación que promueva la efectividad en el desempeño de parámetros específicos, en la situación de que tales supuestos no sean verificados, así pues, si no se observan se incurriría en una desvirtuación del contrato, que se toman como situaciones laborales que no tienen un plazo fijo. No obstante, no todas las asignaciones, que debe hacer el comitente en los pactos sometidos a tal modo operan en el incumplimiento de supuestos o con ineffectividad. Tal es el acontecer de los requerimientos que son regulados por el artículo 81 de las Reglas de la Ley de Promoción del Empleo, las que sugieren que quien contrata debe avisar a las autoridades de la administración del empleo, que se han efectuado pactos que se someten a tal modelo, para que se conozca y se registre. Tales acciones de comunicación deben efectuarse en 15 días naturales de haberse realizado, de no hacerlo, corresponde una multa con base en lo dispuesto, sin perjudicar la remuneración por la fecha extemporánea. Estas acciones de fichaje de los tratados laborales no es motivo de distorsión, dado que muestra una sujeción postrera al vínculo de trabajo en un período determinado, que impacta en su establecimiento. En ese sentido, de no cumplirse, las consecuencias pueden desembocarse en pagos financieros, como se ha dispuesto. Con lo que respecta a los requerimientos de formalidad de los tratados que sí especifican la validación del vínculo temporal,

que en el acontecer muestran situaciones de fondo, primero se debe redactar el contrato, no se debe promover que haya tratos solo en palabras.

Se ha indicado, de tal modo, que se deben precisar claramente los parámetros que corresponden a plazos, así como duraciones, el trato debe ser firmado por quienes lo asumen para que se deje constancia de lo acordado. Un condicionante elemental es escribir el contrato para darle lo denominado como formalismo *ad solemnitatem*, además, es menester que se señalen las causales justas y tangibles que dan fundamento al pacto. Se indica así, que, si no se tuviera una contratación en un tiempo dicho en un documento, incluso cuando se sustentara en una causal de contrato temporal, se tendría que decir que hay un contrato por plazo indefinido, siempre que se apliquen las disposiciones del artículo cuatro, que interpreta la realización de contratos fijos y cotidianos como las consecuencias laborales de la informalidad.

De tal modo, el artículo 53 de la LPCL determina que los tratados laborales que se sostienen en esta modalidad pueden hacerse -idóneamente redactados- cuando así lo necesite la organización mercantil, a su vez cuando así sea la demanda por la naturaleza del trabajo, según parámetros temporales o de riesgo de la prestación del servicio o del proyecto que se desea efectuar, no incluyendo las labores que se dan solo por un tiempo, que por su manera de ser pueden darse de forma continua. En el pacto realizado, es ideal precisar la clase de modelo que se emplea, además, se debe indicar la motivación objetivamente, lo que debe relacionarse con las bases legales.

**Según Morón (2019)**, En la Ley de Procedimiento Administrativo General, considera, el trayecto de la administración por disciplinas tangibles. Teniendo como uno de los nuevos aportes de las últimas modificaciones normativas proporcionar indicios similares para procesar las asignaciones de tipo administrativo de las autoridades.

De tomarse en consideración este aporte, quiénes se encuentren dentro de tal modalidad de trabajo pública (lo que adhiere las especialidades, entre tales como: docentes, personal de salud, fuerzas policiales y de la milicia, etc.) deben continuar con tales trayectos por disciplinas, que se ha contado en el D. L. 276 y

que concuerdan.

La legislación administrativa general para las situaciones en que las autoridades administrativas no se encuentren sometidas a las modalidades públicas ha formado un proceso que sanciona en base a un molde que se le permitirá guiar su sanción en todas las instancias, para sustituir lo pactado internamente, así como las modalidades privadas, entre otras. Así, la formación de tal proceso y su concreción en una modalidad de trayectos de sanción disciplinaria en diversas situaciones, no pretende movilizar normativas e ideas sustanciales de lo sancionado ordinariamente, dado que conservan disparidades relevantes con el ámbito disciplinario.

Ahora bien, los municipios contratan colaboradores para que desarrollen tareas que le corresponden a un peón mediante un contrato de locación de servicios, empero, este modo de trato es distorsionado de forma muy seguida, por diversas razones que han de ser evaluadas luego. Esto se evidencia en la cantidad de procesos que de los que se es testigo, así como de las investigaciones antecesoras, que ponen en la mira a los locadores y al municipio como agentes principales. Lo que lleva a conflictos judiciales.

#### **1.1.2.2. Postulados de teoría**

Arrascue (2021), basado en el artículo 1764 del denominado Código de los Civiles en Perú, tiene una definición relacionada con esta manera de contrato que indica que cuando se sigue tal, el que es contratado se incita a él mismo, sin estar sujeto al delegante, a brindarle sus capacidades por un plazo, con el objeto de conseguir alguna remuneración. Complementariamente, en la Constitución en el artículo número veintidós la faena laboral es concebida como un deber a cumplir así como un derecho a ejercer, es un cimiento para el bien de las personas, además de un pasaje para lograr la realización personal. Otro apartado de este documento importante, indica que cada individuo tiene que estar sujeto a un laburo de forma libre y fundamentado en la legislación según lo acuerde, este trabajo en ningún momento debe explotarlo o perjudicar su integridad, dado que estaría faltando a los lineamientos internacionales vistos en la Declaración de los Derechos de las personas, así se concluye que esta actividad hace viable que las

personas puedan desenvolverse y en el camino ejercer sus competencias con la mira de ser recompensados, no obstante, en muchas oportunidades, como lo que se va a estudiar en esta ocasión el contrato referido que pueden brindar incluso municipios puede interpretar las leyes distorsionadamente, por lo que ello motiva la indagación.

### **1.1.2.3. Delimitación espacial**

Este proyecto se llama “La desnaturalización de contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017- 2022” y tiene como ámbito de ejecución el distrito de Ayaviri, que cuenta con 67,138 habitantes aproximadamente que representa al 45.7%, a su vez, está ubicado en la provincia de Melgar y de Puno; es un distrito, que es también la Capital Ganadera del Perú.

### **1.1.2.4. Delimitación del tiempo**

Desde la perspectiva de Chavarri, (2017) con este aspecto se desea enunciar la dilatación de plazo que considera la investigación, ya sea de un período corto o que tal vez pueda durar períodos anuales, de forma frecuente o partiendo las temporadas en fragmentaciones convenientes. Lo que se pretende, es llegar a una luminosidad de la situación dentro del espacio de geografía e historia en el que se desempeña el objeto de estudio. Ahora bien, este marco se encarga de determinar las limitaciones tangibles del proyecto, así uno de esos aspectos que clarifican son las características que deben tener las unidades de análisis a investigar, es decir, a grandes rasgos, la población. De trabajarse con seres humanos como fuente de información, es de necesidad saber la dimensión demográfica, eso significa, que se debe prestar atención al género, rangos etarios, procedencia, empleo, labores, nivel socioeconómico, grado de instrucción, etc. según sea pertinente para enriquecer el análisis del tema que se desea tocar, para hacer más específica la situación desde la que se parte, además logra cobrar sentido la información brindada por las personas dado su contexto y experiencias sobre lo que se trata. Asimismo, delimitar el espacio puede ser importante cuándo se lleva a cabo una investigación en una empresa que cuenta con múltiples sedes, especificar cuál es la que se estudia y puede aclarar las



cosas y diferenciarlas una de las otras. No obstante, hay muchas oportunidades en las que la población puede ser similar, lo que diferencia en todo caso son las variables que se emplean para diferenciar la investigación, así como los objetivos que buscan aspectos diferentes para recolectar sobre la base de la información de la unidad de análisis.

Parámetros temporales: es conveniente establecer el período en el que se llevará a cabo, así pues, los períodos comprendidos están en el período 2017-2022, no obstante, el mayor desarrollo se tuvo en el año 2022, entre los meses de enero a marzo.

### **1.1.3. Contexto**

#### **1.1.3.1. Histórica**

Cuando vinieron los avances como el de las locomotoras, al distrito de Ayaviri, hubo un adelanto de efectividad del lugar, transformándolo en un foco del comercio, así como de desarrollo de cultura y de grupos sociales que se crearon y cimentaron en espacios de educación, cultura, deporte, donde se apreciaba y practicaba el arte, por lo que se conoce a este lugar como el que origina un conjunto de poetas y artistas, transformándose en el más visitado de todos los asentamientos que están al norte de Puno, formándose un sentido de separación de la provincia de Lampa en beneficio de Ayaviri, dado que hay un acercamiento geográfico y espacial de todos los que se orientan en el norte, dado que gran parte solo se encuentran a cinco horas de distancia en animal y a tres horas en carro, así pues, la provincia fue creada el 25 de octubre del año 1901.

#### **1.1.3.2. Política**

El desarrollo del territorio de la provincia, tiene su soporte en las bases del desarrollo sustentable que propone internacionalmente la ONU, a su vez, está dado por la dirección que se contiene en el Plan de Estrategias para el Desarrollo de la Nación (PEDN) y en el Plan de Estrategias por Sector Multianual (PESEM). Tales lineamientos tratan de llegar a la ventura de sus ciudadanos, así como a llevar al desarrollo social a la provincia, lo que se manifiesta en elevados grados de gobierno y equidad en las alternativas para todos, así también se tiene como

objetivo primordial que toda la población pueda acceder a los servicios fundamentales con calidad, lo que puede ayudar a ser un referente como el punto que articula y en el que convergen las provincias norteñas de Puno, en ese sentido, la capital debe ser el foco del quehacer político y administrativo que enlaza a las actividades económicas a nivel regional, nacional e internacional, asimismo, inserta en ese camino políticas de cuidado ambiental pensando en las futuras generaciones, por lo que se acomoda a los cambios por el clima y el manejo del peligro ante desastres. A nivel político, el municipio se constituye por el alcalde, su teniente alcalde y los 9 regidores, regidos por la Ley de los Municipios, teniendo para ejercer cuatro años de gestión que llega por elecciones ciudadanas.

### **1.1.3.3. Cultural**

Relacionado con la cultura, los bienes heredados no solo deben referirse a lo que es tangible como algo que significa más o que es invaluable, es decir, la cultura no solo son las áreas de arqueología, los monumentos, los lugares considerados históricos o las esculturas de arte, sino que deben contemplarse el conglomerado de saberes, valoraciones, significados y expresiones a modo de prácticas sociales que fueron transmitidas desde el pasado, y que se continuarán practicando por las próximas generaciones, lo conocido como patrimonio inmaterial. Esta herencia se expresa en el lenguaje y la emisión oral de prácticas gastronómicas, representaciones artísticas, recreaciones, cultos, acciones de festividad, incluso la cosmovisión y explicaciones que se tiene de la naturaleza y del cosmos, manifestaciones en bailes, danzas, en festejos musicales, en mecanismos, técnicas artesanales, percepciones; ahora bien, como la cultura es algo que se crea y recrea por lo que puede variar en el tiempo, siguiendo la tendencia de nuevas personas, lo que aporta a un sentimiento de comunidad, de pertenencia y de identidad personal que continúa enlazando, a las personas del pasado, así como a las que se encargarán del futuro. Si se protegen y preservan este material cultural se debe hacer sobre la base de una planificación controlada de forma precisa, donde también se consideren elementos de la ciencia, de la sociedad y también del plano espiritual en los que se presencian unificaciones y esfuerzos conjuntos en el control y se esquematice un cronograma que garantice

la manutención cotidiana de aspectos necesarios a largo plazo, así como aspectos fundamentales para mostrar y practicar públicamente y su seguridad, por medio de la gestión.

#### **1.1.3.4. Social**

Socialmente, de acuerdo con la información proveniente del INEI (2017) Puno tiene una población de 1.172.697 de ciudadanos que habitan, de tales, el 46,2% tiene como lugar de pertenencia las zonas rurales. En la provincia de Melgar tenemos una población de 67 138 habitantes, el 45.7% está localizado en la ruralidad. Si se contrasta tal información con los datos del anterior censo, con una diferencia de diez años, se observa una disminución en un 4% en esta población, ello se explica en el crecimiento de la economía y en el mayor desenvolvimiento de acciones en la producción en las capitales de la zona, lo que ha producido un acelerado proceso de urbanización. Igual comportamiento encontramos en los distritos de la provincia de Melgar a excepción de los distritos de Cupi, Llalli, Orurillo y Umachiri, que no cuentan con centros poblados mayor a 2000 habitantes.

#### **1.1.4. Supuestos teóricos**

El supuesto de la teoría se encuentran contenidos en la fuente de información documental (material bibliográfico) y son los argumentos o la posición que han asumido los investigadores respecto a un tema, y sobre la base de estas suposiciones, (que se basan en una teoría) llegaron a las conclusiones del tema que estudiaron.

**Principio de primacía de la realidad.** Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambas y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad. **Hidalgo y Gallardo. (2020).**

**Procedencia del amparo laboral.-** El artículo 1 del Código Procesal Constitucional establece que el proceso de amparo tiene por finalidad proteger los

derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional. Por ejemplo, en el caso de un trabajador despedido, si se comprueba que dicho acto lesivo vulneró su derecho al trabajo o algún otro derecho constitucional, solo a través de su reposición en el puesto de trabajo se podrá reponer la situación al estado anterior a la violación de tal derecho (Morales, 2017).

#### **1.1.5. Definición de términos básicos**

**Asignación provisional en el despido nulo.** En el caso de acción por nulidad del despido, el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder. Hidalgo y Gallardo. (2020).

**Convenio colectivo.** Es la fuente por excelencia del derecho del trabajo. Sin embargo, dado que el convenio colectivo es el producto de una negociación colectiva, llevada a cabo por unos sujetos laborales colectivos, tendremos que hacer también referencias al procedimiento y al productor, en tanto resulten necesarias para cumplir nuestro objetivo (Neves, 2018).

**Culpabilidad.** La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. (Zavala y Mendoza, 2019).

**Debido procedimiento.** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas (Zavala y Mendoza, 2019).

**Derecho al trabajo.** Es opinión general de la doctrina el reconocer que el derecho al trabajo, tiene un contenido genérico y otro específico. El primero se refiere al derecho de toda persona a obtener un empleo, para lo cual el Estado tendrá que

ejecutar políticas sociales que incentiven la generación de empleo (Nava, 2019).

**Desnaturalización.** Se desnaturaliza y se extiende una relación laboral en los siguientes casos: - Inexistencia del convenio debidamente suscrito. - Falta de capacitación en ocupación específica y/o desarrollo de las actividades del beneficiario ajenas a los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio. - Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento del convenio o prórroga o si excede el plazo máximo de ley. - La existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Despido justificado.** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Dignidad y trabajo.** Una idea casi universalmente compartida, ubica a la dignidad en el fundamento del concepto moderno de los derechos humanos. Se suele identificar a la dignidad humana como la reafirmación de la idea del ser humano visto como un fin en sí mismo, no mediatizado. Se trata de una noción de cuño kantiano sobre el ser humano, en oposición a considerarlo un simple medio. En una primera aproximación de la dignidad humana que puede identificarse como un mínimo o suficiencia que existe o se presenta en las relaciones entre los seres humanos (González, 2017).

**Irretroactividad.** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables (Zavala y Mendoza, 2019).

**Jubilación.** La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla

periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión (Nava, 2019).

**Legalidad.** Solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad (Zavala y Mendoza, 2019).

**Locación de servicios.** De acuerdo con nuestro Código Civil, artículo 1764 del Código Civil, mediante la locación de servicios, el locador se obliga frente al comitente -sin estar subordinado- a prestarle un servicio específico por un tiempo determinado a cambio de una retribución económica (Arrascue, 2021).

**Nepotismo.** Los servidores civiles incluyendo a los funcionarios que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado (Vásquez, 2021).

**Plazo del período de prueba.** El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. Decreto Supremo N° 001-96-TR: Arts. 16, 17 - 1996. (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Principio de la razonabilidad.** En las relaciones laborales los trabajadores y empleadores deben proceder conforme a la razón (Nava, 2019).

**Razonabilidad.** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción (Zavala y Mendoza, 2019).

**Reglamento interno de trabajo.** Un factor estructural en la relación laboral es el reconocimiento al empleador de un poder de dirección que le permita organizar la producción y el trabajo (Neves, 2018).

**Relación laboral.** El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, sub contratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Renuncia o retiro voluntario.** En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Remuneración.** Es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, sobre la base de criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido. (Nava, 2019).

**Sentencia.** La sentencia común, que pone fin a la instancia o al proceso y declara el derecho de las partes intervinientes es este, tiene efectos solo sobre ellas (artículo 121 del Código Procesal Civil), por lo que no constituye un producto normativo. Pero si forma un precedente indicativo a seguirse en futuros casos semejantes al ya resuelto (Neves, 2018).

**Servidumbre.** En la Edad Media se caracterizó por el sistema de producción bajo el sistema feudal que consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor feudal sin ninguna retribución económica a cambio (Nava, 2019).

**Sindicación.** El estado reconoce el derecho de sindicación. Cautela su ejercicio democrático. Conforme al art. 28.1 de la Constitución Política de 1993, Garantiza la libertad sindical (Neves, 2018).

**Suspensión perfecta e imperfecta del contrato de trabajo.** Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Ley N° 26790: art. 12 inciso a.3) y 11 Decreto Legislativo N° 713: arts. 5. Decreto Supremo N° 003-97-TR: art. 12 Decreto Supremo N° 001-96-TR: arts. 18, 18-A Decreto Supremo N° 012-92-TR: arts. 1, 9, 11, 12 (Hidalgo y Gallardo, 2020).

**Trabajo.** Es la aplicación de la fuerza humana aplicada a la producción de la riqueza. Esto merece una explicación, ya que según el diccionario de la Real Academia Española considera trabajo todo aquello productivo y que nos hace ganar dinero como empresario (Nava, 2019).

**Trabajo humano.** El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto (Neves, 2018).

**Tipicidad.** Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (Zavala y Mendoza, 2019).

**OIT.** Es la Organización Internacional del Trabajo, que fue fundada en 1919 para trabajar por la justicia social y mejores condiciones de vida en el mundo entero, en 1946 pasa a ser la primera institución especializada de las Naciones Unidas (Nava, 2019).

**Igualdad de oportunidades.** Este principio se encuentra consagrado en el artículo 26º numeral 1 de nuestra vigente Constitución. La mayoría de doctrinarios consideran que su ámbito de aplicación recae en los escenarios público y privado, y que dicho principio hace referencia al de igualdad de trato (Nava, 2019).

**Igualdad de trato.** Este principio se encuentra vinculado con la autonomía privada en la relación laboral, como es el caso de los contratos de trabajo, convenios colectivos, decisiones del empleador o de los sindicatos, entre otros. Al señalarse que este principio recae en el ámbito privado significa que, salvo que estemos frente a una razón valedera, dicha relación entre particulares no puede ser diferenciada (Nava, 2019).



### **1.1.6. Delimitación de las variables**

#### **1.1.6.1. Variable 1: desnaturalización de los contratos.**

De acuerdo con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las contrataciones de labores sometidas a algún modelo se toman como de un período indefinido en caso de que

- a) El colaborador siga con sus labores luego del plazo en que se vence el período enunciado, o luego de los aplazamientos programados, si tales van más allá de las limitaciones máximamente consentidas.
- b) En caso de que sea un pacto para un actividad o aspecto preciso, si el colaborador sigue proporcionando sus deberes de forma eficiente, luego de terminada la acción estipulada, sin haberse pensado en renovarla.
- c) Si quien es responsable del cargo reemplazado, no vuelve a realizar sus labores una vez culminado el plazo legal y el colaborador contratado siguiera en sus labores.
- d) En el momento en que el colaborador muestre que hay la presencia de algún engaño en la normativa expresada en la ley.

### **Definición de sub categoría 1. Contrato de servicios**

#### **Elementos esenciales de contrato de trabajo**

**Proporción particular de capacidades.** Si es que se desea que los aportes brindados continúen siendo en una relación laboral, deben darse de manera presencial y estrecha, exclusivamente por el personal como personajes naturales. Lo que no desacredita esta característica en caso de que alguien del personal busque asistencia por parte de la familia a la que sostenga, siempre y cuando se dé en condiciones ordinarias según el sentido del trabajo (Hidalgo y Gallardo, 2020).

Las acciones que tengan un uso con el objetivo de la contratación de labores son precisas cuando se refieren a una función establecida, de ello radica, primeramente, que el personal debe estar habitualmente sujeto a ser un individuo natural, contrariamente al comitente, que podría ser un agente natural (teniendo como base el hogar o un negocio pequeño) o jurídico, acomodándose a todo

modo organizativo, ya sea con fines de lucro (Neves, 2018).

**Remuneración.** Se comprende a esta palabra como consecuencia de cada acción legal el monto que recepciona el locador por las labores que ha desempeñado, lo que puede ser en cifras monetarias u otra forma acordada, según fuera la nominación que se le haya dado, en condiciones de acuerdo por ambas partes. El total que se proporcione al colaborador estrechamente en función de la alimentación básica, como el primer alimento del día, el almuerzo, el lonche o últimos alimentos, deben contemplar aspectos que se remuneren. De tal modo que no se toma como aporte monetario por computación para consecuencia de medidas de las aportaciones a la seguridad de la organización, además no dé ninguna ventaja de índole laboral, así como la valoración de los préstamos alimentarios brindados sujetos al modelo de abastecimiento estrecho. (Hidalgo y Gallardo, 2020).

La gratificación que se proporciona en el pacto contractual de labores se llama retribución económica, así pues, es usual que la legislación la cree como el monto de lo que el personal de trabajo debe recibir por la prestación de sus capacidades, en dinero, siempre que sea coordinado (Neves, 2018).

**Subordinación.** Por tal término, se comprende que es cuando un empleado presta sus acciones bajo la orientación de un superior o patrón, contratante, quien posee las condiciones para formular reglas o para organizar la manera en la que se debe brindar la prestación de servicios, además indica la normativa menester para efectuarlas, además también coordina sanciones en caso no se cumpla todo según lo designado, con objetivo de buscar la disciplina, dentro de los parámetros de la racionalidad, cualquier acto perjudicial debe someterse a tal trato, dado que el colaborador se compromete a cumplir con sus responsabilidades. En ese sentido, lo que se le permite al contratado es la libertad para implementar variaciones o cambiar turnos, según su conveniencia y pactos, además que se le permite tomar horas o días según la manera en que se brinden los servicios, partiendo de aspecto de razonabilidad y tomando en consideración lo que necesita el establecimiento de labores (Hidalgo y Gallardo, 2020).

Este lazo de orden judicial entre el adeudado y quien brinda el colaborador,

en función del cual este adeudado brinda sus acciones al último y le brinda la facultad para poder direccionarla (Neves, 2018).

#### **1.1.6.2. Variable 2: responsabilidad administrativa disciplinaria,**

Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consiste en el requisito que demanda el ente estatal a los servidores civiles ante las falencias que pueden predecirse en la ley que puedan realizar en la ejecución de sus roles, empezando en consecuencia el proceso administrativo de disciplina correspondiente y además colocando la sanción según sea la situación (Hidalgo y Gallardo, 2020).

#### **Definición de sub categoría 2. Asignación de administración por función.**

Este proceso de la administración por sanción, según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, es en el que indican los individuos por motivos de haber quebrantado las órdenes judiciales de la administración y la normativa interna de la institución de la que forman parte, sea en condición de validez o en condiciones en las que ya no hay una relación de trabajo o un contrato en el instante de su detección en el transcurso del progreso de las actividades de manejo. Se someten a estas infracciones los colaboradores de entidades públicas que, en el cumplimiento de sus roles, llevaron a cabo tareas ineficaces, en ese sentido para que se forme tal situación, debe haber una anterior ascensión del rol del funcionario que le pertenezca o en medio del desenvolvimiento de tal, de funciones objetivas o indicios que miden la eficacia (Servir, 2021).

**Responsabilidad civil.** Viene a ser en lo que se ven responsabilizados tanto los funcionarios públicos como servidores también, que por un acto de omisión en el desarrollo de sus funciones haya sido causa de alguna consecuencia en el sector económico que se haya originado en su entidad o en todo caso al Estado. Este daño que se ha ocasionado en el sector económico tiene que haber sido causado por el incumplimiento de sus funciones y que esta sea a la vez leve. La obligatoriedad de la indemnización ya sea a la entidad o en todo caso al Estado tiene un carácter solidario, este accionar se dispone a 10 años como máximo de ocurrido el incidente que son las causas del daño realizado al sector económico

(Servir, 2021).

**Responsabilidad penal.** Viene a ser en la que se cae en un error ya sean los servidores públicos o en todo caso los funcionarios que trabajan para el Estado que desarrollando sus funciones correspondientes han realizado una acción que ha sido tipificado como delito (Servir, 2021)

Estos delitos ya mencionados están estipulados en los artículos del 382 al 401 del Código Penal, y entre estos delitos se encuentra la colisión, peculado, cohecho pasivo impropio, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias, entre otros. Fernán (2021).

**Fases del procedimiento administrativo disciplinario.** Estas fases del procedimiento administrativo disciplinario cuenta precisamente con dos fases que son. la fase instructiva y la fase sancionadora.

- a) **Fase instructiva:** esta fase está a cargo del órgano instructor y se encarga de determinar las actuaciones respecto a las actuaciones de la determinación de la responsabilidad disciplinaria. Se da inicio con la notificación del servidor civil que se encarga de dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario que le da un plazo de 5 días para que pueda presentar su descargo, a la vez este plazo se puede prorrogar. Una vez haya vencido el plazo establecido, el encargado del órgano instructor dará inicio a las indagaciones que sean necesarios para poder determinar si existe la responsabilidad dada al instructor civil dando un plazo de 15 días como máximo. Esta fase culmina cuando el instructor emite la notificación de un informe final en la cual este da su pronunciamiento respecto a si hay o no alguna falta que se imputa al servidor civil, lo cual posteriormente va a emitir una recomendación al órgano sancionador la sanción que será impuesta (Hidalgo y Gallardo, 2020)
- b) **Fase sancionadora:** esta fase comprende el órgano sancionador y su función comprende a partir de la recepción del informe elaborado por parte del órgano instructor, hasta que se emita la comunicación que va a determinar la declaración, en este caso va a ser el archivo de todos los procedimientos. Por su parte el órgano sancionador debe emitir un

comunicado donde se pronuncie sobre la sanción económica que se le imputará al servidor civil, durante los 10 próximos días de plazo después de la recepción del informe del órgano instructor, teniendo una prórroga de 10 días para que se pueda sustentar dicha decisión. El plazo que se establezca entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la notificación no deben de superar a 1 año como máximo (Hidalgo y Gallardo, 2020).

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

Con relación a lo que estableció líneas arriba se lograron identificar los siguientes problemas a investigar:

### **1.2.1. Problema general**

PG ¿De qué forma, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017-2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

OE 1 ¿Cómo se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 - 2022?

OE 2 ¿De qué forma se determina la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 - 2022?

OE 3 ¿Cómo se determina la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 - 2022?

## **1.3. Justificación**

En esta investigación se aborda y se realiza un análisis del proyecto “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Melgar – Puno, durante el período 2017-2022”, esto mismo que va a permitir la desnaturalización de locales a través de los locales de los revisores. La municipalidad provincial por su parte, consideró que esto se va a desarrollar

realizando los diversos contratos de análisis de contratos donde se va a dar una celebración en el año antes que se ha mencionado. Además, que los esquemas de clasificación se van a configurar los supuestos procesos de desnaturalización de los contratos que se han locado en sus servicios por parte de la Municipalidad Provincial de Melgar y por la que se va a pasar a determinar pasar a determinar los porcentajes de desnaturalización de los diversos contratos realizados por locación

#### **1.4. Relevancia**

Este trabajo de investigación es relevante ya que se destacaron los contratos de servicios celebrados entre los trabajadores y la Municipalidad Provincial de Melgar, tras el análisis y revisión de las sentencias judiciales del 2017 al 2022, de manera similar al análisis de las funciones y el Reglamento de Funcionamiento - ROF y el Manual de Organización y Funcionamiento - MOF, de dicha entidad.

#### **1.5. Contribución**

El presente estudio contribuirá a solucionar el problema existente, es decir, determinar cómo se desvirtúan los arrendamientos generando responsabilidad administrativa disciplinaria, lo cual se proyecta brindar herramientas e instrumentos para el gobierno local de la ciudad de Melgar, Ayaviri, para que posteriormente, luego del estudio, las conclusiones que han constatado las desviaciones en sus contratos, se advierta la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria para quienes prestaban servicios, quienes en el proceso de gestión no respetaron los procedimientos o funciones señaladas en los actos de gestión, la propiedad del Gobierno Local..

#### **1.6. Objetivos**

##### **1.6.1. Objetivo general**

OG Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 - 2022.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- OE 1 Analizar de qué manera se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 – 2022.
- OE 2 Identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.
- OE 3 Determinar la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. Supuestos de la investigación**

#### **2.1.1. Supuesto general**

El proceso de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022; al comprobarse que estos formatos son aplicables al tema de la desnaturalización.

#### **2.1.2. Supuesto específico**

- La subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria, se determinan por medio de los instrumentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 -2022.
- Los expedientes judiciales son realizados para que se pueda identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017-2022.
- Los expedientes contractuales y judiciales determinan las indemnizaciones y responsabilidad administrativa disciplinaria, de la Provincia de Melgar, 2017 - 2022.

### **2.2. Tipo de estudio**

La presente investigación viene a ser de tipo cualitativo. El tema de la elección del tema de la problemática tuvo que estar relacionada con la desnaturalización de contratos de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria.

### **2.3. Diseño**

La presente investigación, ha hecho útil del tipo de investigación básica, el cual los autores Hernández y Mendoza (2019), hacen mención sobre “la finalidad de conllevar como un aporte más a la investigación científica” (p.174).

Asimismo, la investigación ha hecho útil el diseño de teoría sobre la base



de los fundamentos, el cual Esteban (2018), señala que la investigación tiene como motivación a la curiosidad, el descubrimiento de conocimiento y que resulta fundamental para desarrollar teorías partiendo de datos, los cuales se recolectan y analizan.

Sin perjuicio de lo que se señaló se menciona que el enfoque del presente trabajo es cualitativo, el cual Hernández y Mendoza (2019) señala que tiene como propósito entender y dar interpretación al fenómeno estudiado mediante los significados que la práctica dan origen a la investigación.

#### **2.4. Escenario de estudio**

Al respecto, la Municipalidad Provincial de Melgar, Ayaviri, cuya ubicación viene a ser la Plaza de Armas, del distrito de Ayaviri – Melgar - Puno, fue el contexto del estudio. Asimismo, se pasaron a revisar los procesos judiciales, que ha sido emitido por la Corte Superior de Justicia de Melgar, contenidas en los Exp. N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01, 00003-2021-0-2111-JR-LA-01 y 01008-2021-0-2111-JR-LA-01.

#### **2.5. Caracterización de sujetos**

Participantes directos: el Investigador y el asesor de la investigación. Participantes indirectos: las personas que laboran e impulsan los procedimientos administrativos en la entidad.

#### **2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica.**

El presente estudio consideró la investigación del contrato, tipos de contratos, desnaturalización del contrato de locación de servicios, las causas que desnaturalizan el contrato citado. Esto con el propósito de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores que inobservaron sus funciones respecto a la contratación de personal.

Para ello, se aplicaron diversas técnicas documentales y de fichaje, las mismas que ayudaron a realizar un análisis y dar interpretaciones a las sentencias, y a la vez, también recolectar y procesar la información conformada y obtenida posteriormente.

## 2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** análisis documental Instrumentos: guía de análisis para analizar e interpretar las sentencias.

**Técnica:** fichaje Instrumentos: diferentes formatos de ficha para recolectar y procesar información.

## 2.8. Rigor científico

Al respecto, con el propósito de otorgar condición de científica a la investigación, se cumplieron los criterios siguientes:

**Credibilidad:** se han acatado todos los acontecimientos y también circunstancias que han sido generadas durante el estudio; asimismo, se ha brindado una estimación valorable a los datos y/o información que ha sido recolectada por los instrumentos aplicados.

**Transferencia:** se pudo observar que nuestro estudio es aplicable a otros estudios que guarden relación con la presente.

**Dependencia:** los resultados del estudio realizado tienen un alto nivel de estabilidad.

**Confortabilidad:** al respecto, la investigación encuentra su comodidad, en el hecho que las sentencias materias de análisis, pueden ser revalidadas por cualquier tipo de persona, con solo ingresar su respectivo número de expediente asignado, a consultas de expedientes judiciales de la Corte Superior de Justicia.

## 2.9. Aspectos éticos

### Respeto a la propiedad intelectual.

La propiedad intelectual, aunque sea algo inmaterial, que no se puede observar, hace referencia a los alcances de la propiedad física, lo que se crea desde la perspectiva mental como: obras artísticas y literarias, invenciones, nombres, logos, figuras, entre otros (INDECOPI, 2020, pág. 7).

**Esto es lo que se expone, esta** investigación ha respetado la propiedad intelectual y los derechos de **autor** de cada **fuentes citada**.

### III. RESULTADOS

#### EXPEDIENTE 1:

**Tabla 1.**

*Análisis documental: proceso judicial Exp. N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01 – ROF Y MOF de la MPM*

<b>TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MELGAR AYAVIRI 2017-2022</b>			
<b>DOCUMENTOS ANALIZADOS</b>			
<b>SENTENCIA DE VISTA N° 02-2022-LA; CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 16-2022 DE FECHA 10/01/2022</b>		<b>REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF</b>	<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF</b>
<b>N° Expediente</b>	N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01	<b>APROBADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
<b>Demandante</b>	G.L.P.		
<b>Demandado</b>	Municipalidad Provincial de Melgar – MPM.		
<b>Materia</b>	Desnaturalización de contrato y otros.		
<b>Institución que emite el documento materia de análisis.</b>	Corte Superior de Justicia de Puno. Sala Laboral de Puno. Procedencia: Primer Juzgado Mixto – Sede Ayaviri.	Ordenanza Municipal N° 012-2020-CM-MPM	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		<b>ANÁLISIS</b>	
Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.		La sentencia, señaló que el contrato efectuado entre ambas partes, llámense la entidad citada y el demandante, mostraba los tres componentes básicos de un contrato laboral. Además, estableció que, cumpliendo con el principio de primacía de la realidad, la relación de trabajo existente entre la entidad demandada y el demandante fue desnaturalizada, debido a que existía simulación relativa, es decir, se encubrió el contrato laboral, por lo que se evidenció que los servidores delegados en la contratación del trabajador presentaban responsabilidad administrativa disciplinaria, puesto que no cumplieron con las funciones o formalidades detallados en la documentación de gestión interna, elaborado por la entidad demandada, referente a la contratación del trabajador en materia de administración pública.	
<b>Objetivo Específico 1</b>			
Analizar de qué manera se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.		Realizando el análisis se establece que sí hubo la subordinación teniendo en cuenta que el demandado ha cumplido en calidad de trabajador bajo el régimen de contrato de locación de servicios, con el horario y jornada laboral correspondiente bajo dirección de su empleador, de la misma forma existe la responsabilidad administrativa para el representante de la entidad que suscribe el contrato.	
<b>Objetivo Específico 2</b>			
Identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad		Se identifica claramente el demandante ha ejercido durante la prestación de sus servicios sin delegaciones a terceros de manera permanente en el período que menciona en la sentencia, como en el caso del demandante, tienen la condición de obrero, mas no de empleado; en tanto que las labores que el mismo realiza son	

Provincial de Melgar, 2017 – 2022.	predominantemente físicas. Asimismo, al haber tenido la parte demandante la posición de obrero, no debió ser contratado mediante contratos de locación de servicios, puesto que en el caso de las Municipalidades (como la demanda), su personal obrero se encuentra sujeto a lo descrito en el Texto Único Ordenado del D.L. 728, aprobado mediante D.S. 003-97-TR, normativa donde se señala que debe pertenecer al régimen laboral de la actividad privada, por lo que el trabajador no podía ser contratado bajo otro régimen.
------------------------------------	--

### Objetivo Específico 3

Determinar la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	De acuerdo con el análisis se establece que la remuneración se realizó mes tras mes, desde que fue suscrito el contrato, es decir, lo que la entidad ha denominado como honorarios, son en realidad remuneraciones.
---	---

Fuente: ROF (en vigencia hasta el periodo en el que se dictamina la responsabilidad administrativa) y MOF (en vigencia, desde que fue aprobada hasta la actualidad) de la Municipalidad Provincial de Melgar y Corte Superior de Justicia de Puno – Expediente N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01.

## EXPEDIENTE 2:

### Tabla 2.

*Análisis documental: proceso judicial Exp. N° 00003-2021-0-2111-JR-LA-01 – ROF Y MOF de la MPM*

### TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MELGAR AYAVIRI 2017-2022

DOCUMENTOS ANALIZADOS		
SENTENCIA N° 173-2021-LA; CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 03-2021 DE FECHA 18/08/2021	REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF	MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF
N° Expediente	N° 00003-2021-0-2111-JR-LA-01	APROBADO POR:
Demandante	F.C.H.	APROBADO POR:
Demandado	Municipalidad Provincial de Melgar – MPM.	
Materia	Desnaturalización de contrato.	
Institución que emite el documento materia de análisis.	Corte Superior de Justicia de Puno. Sala Laboral – Zona Norte de Puno. Procedencia: Primer Juzgado Mixto – Sede Ayaviri.	Ordenanza Municipal N° 012-2020-CM-MPM

OBJETIVO GENERAL	ANÁLISIS
Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	La sentencia, señaló que el contrato efectuado entre ambas partes, llámense la entidad citada y el demandante, mostraba los tres componentes básicos de un contrato laboral. Además, estableció que, cumpliendo con el principio de primacía de la realidad, la relación de trabajo existente entre la entidad demandada y el demandante fue desnaturalizada, debido a que existía simulación relativa, es decir, se encubrió el contrato laboral, por lo que se evidenció que los servidores delegados en la contratación del trabajador presentaban responsabilidad administrativa disciplinaria, puesto que no cumplieron con las funciones o formalidades detallados en la documentación de

gestión interna, elaborado por la entidad demandada, referente a la contratación del trabajador en materia de administración pública.

**Objetivo Específico 1**

Analizar de qué manera se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022. Realizando el análisis se determinó si hubo la subordinación, teniendo en cuenta que el demandado ha cumplido en calidad de trabajador bajo el régimen contrato de locación de servicios, con la con el horario y jornada laboral correspondiente bajo dirección de su empleador, de la misma forma existe la responsabilidad administrativa para el representante de la entidad que suscribe el contrato.

**Objetivo Específico 2**

Identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022. Se identifica claramente el demandante ha ejercido durante la prestación de sus servicios sin delegaciones a terceros de manera permanente en el periodo que menciona en la sentencia, como en el caso del demandante, tienen la condición de obrero, mas no de empleado; en tanto que las labores que el mismo realiza son predominantemente físicas. Asimismo, al haber tenido la parte demandante la posición de obrero, no debió ser contratado mediante contratos de locación de servicios, puesto que en el caso de las Municipalidades (como la demanda), su personal obrero se encuentra sujeto a lo descrito en el Texto Único Ordenado del D.L. 728, aprobado mediante D.S. 003-97-TR, normativa donde se señala que debe pertenecer al régimen laboral de la actividad privada, por lo que el trabajador no podía ser contratado bajo otro régimen.

**Objetivo Específico 3**

Determinar la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 – 2022. De acuerdo con el análisis se establece que la remuneración se realizó mes tras mes, desde que fue suscrito el contrato, es decir, lo que la entidad ha denominado como honorarios, son en realidad remuneraciones.

Fuente: ROF (en vigencia hasta el periodo en el que se dictamina la responsabilidad administrativa) y MOF (en vigencia, desde que fue aprobada hasta la actualidad) de la Municipalidad Provincial de Melgar y Corte Superior de Justicia de Puno – Expediente N° 00003-2021-0-2111-JR-LA-01.

**EXPEDIENTE 3:**

**Tabla 3.**

*Análisis documental: proceso judicial Exp. N° 01008-2021-0-2111-JR-LA-01 – ROF Y MOF de la MPM*

**TÍTULO: LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MELGAR AYAVIRI 2017-2022**

DOCUMENTOS ANALIZADOS			
SENTENCIA N° 41-2022-LA; CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 02-2022 DE FECHA 17/03/2022	REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – ROF	MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – MOF	
N° Expediente	N° 01008-2021-0-2111-JR-LA-01	APROBADO POR:	APROBADO POR:
Demandante	G.L.P.		
Demandado	Municipalidad Provincial de Melgar – MPM.		
Materia	Desnaturalización de contrato.	Ordenanza Municipal N° 012-2020-CM-MPM	
Institución que emite el documento	Corte Superior de Justicia de Puno.		

<b>materia de análisis.</b>	Sala Laboral – Zona Norte de Puno. Procedencia: Primer Juzgado Mixto – Sede Ayaviri.
-----------------------------	---

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>ANÁLISIS</b>
-------------------------	-----------------

Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	La sentencia, señaló que el contrato efectuado entre ambas partes, llámense la entidad citada y el demandante, mostraba los tres componentes básicos de un contrato laboral. Además, estableció que, cumpliendo con el principio de primacía de la realidad, la relación de trabajo existente entre la entidad demandada y el demandante fue desnaturalizada, debido a que existía simulación relativa, es decir, se encubrió el contrato laboral, por lo que se evidenció que los servidores delegados en la contratación del trabajador presentaban responsabilidad administrativa disciplinaria, puesto que no cumplieron con las funciones o formalidades detallados en la documentación de gestión interna, elaborado por la entidad demandada, referente a la contratación del trabajador en materia de administración pública.
--	---

<b>Objetivo Específico 1</b>	
------------------------------	--

Analizar de qué manera se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	Realizando el análisis se determinó que sí hubo la subordinación, teniendo en cuenta que el demandado ha cumplido en calidad de trabajador bajo el régimen contrato de locación de servicios, con la con el horario y jornada laboral correspondiente bajo dirección de su empleador, de la misma forma existe la responsabilidad administrativa para el representante de la entidad que suscribe el contrato.
--	--

<b>Objetivo Específico 2</b>	
------------------------------	--

Identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	Se identifica claramente el demandante ha ejercido durante la prestación de sus servicios sin delegaciones a terceros de manera permanente en el periodo que menciona en la sentencia, como en el caso del demandante, tienen la condición de obrero, mas no de empleado; en tanto que las labores que el mismo realiza son predominantemente físicas. Asimismo, al haber tenido la parte demandante la posición de obrero, no debió ser contratado mediante contratos de locación de servicios, puesto que en el caso de las Municipalidades (como la demanda), su personal obrero se encuentra sujeto a lo descrito en el Texto Único Ordenado del D.L. 728, aprobado mediante D.S. 003-97-TR, normativa donde se señala que debe pertenecer al régimen laboral de la actividad privada, por lo que el trabajador no podía ser contratado bajo otro régimen.
---	--

<b>Objetivo Específico 3</b>	
------------------------------	--

Determinar la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022.	De acuerdo con el análisis se establece que la remuneración se realizó mes tras mes, desde que fue suscrito el contrato, es decir, lo que la entidad ha denominado como honorarios, son en realidad remuneraciones.
---	---

Fuente: ROF (en vigencia hasta el periodo en el que se dictamina la responsabilidad administrativa) y MOF (en vigencia, desde que fue aprobada hasta la actualidad) de la Municipalidad Provincial de Melgar y Corte Superior de Justicia de Puno – Expediente N° 01008-2021-0-2111-JR-LA-01.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Respecto, al objetivo específico 1: se determina la subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022.

En primer lugar, el Tribunal Constitucional señala referente al derecho a trabajar, que dicho derecho se fundamenta en el artículo 22° de la Constitución, además, refiere que la finalidad primordial de la existencia del derecho del trabajo, es establecer un equilibrio contractual al suscribirse el contrato entre el empleador y el empleado, medida que está sujeta a mínimas regulaciones en beneficio del empleado, por la normativa en materia.

Se menciona también que el Tribunal Constitucional estableció múltiples criterios para facilitar la identificación de la desnaturalización de un contrato bajo el régimen de locación de servicios, es por ello, que posterior al análisis de las tablas N° 3, 5, 7, 9, 11 y 13, se determinó que en las sentencias dictaminadas por la Corte Superior de Justicia de Cañete en los citados expedientes, previo análisis de los contratos suscritos entre los accionantes y la Municipalidad Distrital de Cerro Azul bajo el régimen de contrato de locación de servicios, se exponían causales para establecer que dichos contratos se desnaturalizaron, en otras palabras, la relación que se tenía entre la entidad acusada y el demandante, mostraba un desequilibrio significativo.

Acorde con lo señalado precedentemente, en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, y aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR, se establece que, existe presunción de la existencia de un contrato laboral sin plazo definido en cualquier prestación personal de servicios subordinados y remunerados (p.7). También, se señala en la Ley N° 27972, Ley orgánica de Municipalidades, en su artículo 37°, específicamente en el párrafo segundo que, están sujetos a la modalidad de trabajo de actividad privada a aquellos obreros que proporcionan sus servicios a los municipios, puesto que se consideran servidores públicos, por lo tanto, les corresponden beneficios y derechos inherentes a dicha modalidad (p.26).

Siguiendo con las ideas expuestas anteriormente, las tablas citadas en el

documento, muestran que la relación de trabajo existente entre la entidad y los accionantes, consistía en una relación netamente laboral, más no civil, en consecuencia, el contrato que debió existir entre las partes mencionadas debió ser sin plazo definido, obedeciendo a las regulaciones mencionadas en el D.L. N° 728, modalidad de trabajo de la actividad pública.

Por último, en lo que refiere al objetivo 2: identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar, 2017 – 2022:

Resulta de relevancia destacar que el Tribunal del Servicio Civil (2020), señaló que las entidades públicas tienen la potestad administrativa disciplinaria para sancionar y procesar a aquellos servidores que faltaron en el cumplimiento de sus funciones, ya sea al transgredir u omitir prohibiciones, deberes u obligaciones establecidos mediante leyes y normas internas, con la finalidad de corregir dicha conducta.

De igual modo, en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en su artículo 106°, describe las regulaciones para las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, mencionando que, en la etapa de instrucción, etapa en la que se encuentran todas las actividades o procedimientos que ayudan a identificar, de manera clara, la responsabilidad administrativa disciplinarios de un servidor. Sumado a la evaluación de las tablas N° 4, 6, 8, 10, 12 y 14, se señaló que el ROF y MOF de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, esclarecieron las funciones referentes a la contratación de trabajadores en la mencionada entidad, funciones que se trasgredieron por los funcionarios que ocupaban los puestos de gerente de finanzas y administración, jefe de la oficina de logística y control del patrimonio, jefe de la oficina de recursos humanos y jefe de la unidad que realizó la contratación del trabajador. Es por ello, que se pudo demostrar que los mencionados funcionarios, tenían una responsabilidad administrativa disciplinaria, en base al proceso judicial desarrollado en el que se mostró que los contratos suscritos entre los demandantes y la entidad, bajo el régimen de locación de servicios, estaban desnaturalizados, debido a que la relación mantenida entre las partes involucradas no era de naturaleza civil sino laboral.



## V. CONCLUSIONES

- 1) Sí existe una responsabilidad administrativa, para los servidores a cargo de la contratación del personal de la entidad en mención, esto sustentado en el hecho, de que cuando a través de un proceso judicial se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, deja en evidencia que los servidores en mención incumplieron con las formalidades exigidas por el marco normativo interno de la entidad, respecto a la contratación del personal en la Municipalidad Provincial de Melgar, Ayaviri.
- 2) Con respecto a la presencia de subordinación en el vínculo laboral, podemos decir que, sí existió. Teniendo en cuenta que, en todos los expedientes referidos, pudimos encontrar: jornada laboral establecida, horario fijo, y dirección de un superior directo (empleador), con respecto a la prestación de servicios, se ha identificado que los demandados han realizado sus funciones, sin delegaciones a terceros de manera permanente en el periodo que menciona en las sentencias. Teniendo presente ello, podemos decir que la existencia de prestación de servicios en el vínculo laboral, queda demostrada.
- 3) Con respecto a la existencia de remuneración en el vínculo laboral, se realizó cada mes con lo que no estaríamos frente a los denominados honorarios, sino, más bien, deberían ser claramente especificados como remuneraciones, a lo largo de la presente investigación, hemos podido verificar la existencia de una responsabilidad administrativa disciplinaria para los servidores públicos encargados de la contratación. Tomando en consideración que los expedientes: N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01, N° 00003-2021-0-2111-JR-LA-01, N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01. Que demostraron la presencia de todos los elementos de validez del contrato de trabajo, quedando así desnaturalizado el vínculo laboral. Lo que, a su vez, implica una responsabilidad administrativa disciplinaria hacia los funcionarios públicos que realizaron la contratación de manera indebida, atentando contra sus responsabilidades, expresadas en el ROF y MOF de la Municipalidad Provincial de Melgar, Ayaviri, con lo que concluimos que,

la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, supone una problemática latente en las diversas entidades públicas. Siendo así, es necesaria una mayor rigurosidad en la normativa laboral y administrativa, con el fin de evitar que sigan incrementándose casos de esta naturaleza, que solo vulneran los derechos de los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Se recomienda, que las unidades orgánicas conforme a la estructura orgánica y funcionalidad como gerencia municipal, gerencia de administración general, asesoría jurídica, recursos humanos y logística, etc. como entidades especializadas en la contratación, dictaminan antecedentes en materia administrativa, o lineamientos, que se deben cumplir al momento de realizarse la contratación de un trabajador, no importando la modalidad por la que se le contrate.
- 2) Se recomienda fortalecer las capacidades de los servidores a cargo frecuentemente y de forma especializada, para que realicen una adecuada contratación de los trabajadores, prestando especial atención a los siguientes temas: 1) Jurisprudencia laboral referente a los causales para la desnaturalización de un contrato bajo la modalidad de locación de servicios, 2) Regímenes en la administración pública y 3) Tipos de contrato.
- 3) Se recomienda, que la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Melgar, Ayaviri, como unidad especialista en identificar la responsabilidad administrativa disciplinaria, en base a la normativa existente para la materia, tiene como una de sus funciones establecer lineamientos internos, donde se tipifique como falta grave la desnaturalización de un contrato bajo la modalidad de locación de servicios, análisis llevado a cabo mediante un proceso judicial, falta a la que le corresponde una sanción equivalente a la gravedad, en este caso, sería la inhabilitación y destitución del servidor que incumplió con el ejercicio de sus funciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrascue Cárdenas, V. (2021). *Código Civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Arteaga Carhuamaca, C. E. (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.
- Chavarri Chaves, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de ciencias sociales.*, 190.
- Coaquira, L. V. (2018). *Desnaturalización De Los Contratos Por Locación De Servicios En La Una – Puno Durante El Periodo 2018*. Puno.
- Cortés Ramírez, J. D. (2020). *La Suspensión del Contrato de Trabajo por Fuerza Mayor o Caso Fortuito Análisis de la Institución en los Tiempos del Covid-19*. Medellín - Colombia.
- Cuartas Morales, Ivette Zulay; Urrego Soto, Martin Alonso. (2017). *El Derecho al Trabajo Como un Derecho Fundamental Exigible en Colombia*. Medellín - Colombia.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*.
- Fernán Zegarra, E. (15 de Enero de 2021). Lineamientos de intervención defensorial para atención casos de corrupción en función pública. *Resolución Administrativa N° 003-2021-DP/PAD*. Lima, Lima, Perú: Defensoría del Pueblo.
- Flores Cervantes, K. E. (2018). *Desnaturalización del Contrato Locación de Servicios Desde el Principio de Primacía de la Realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*. Lima.
- Germany Sangama, Karen Alexandra; López Zevallos, Tulita Esterla. (2020). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018*. Ucayali.
- González Perez, L. R. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. Comisión

- Nacional de los Derechos Humanos.*, 21.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill: Ciudad de México.
- Hidalgo Rivero, Martha; Gallardo Calle, Wilfredo. (2020). *Gaceta Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- INDECOPI. (2020). *El ABC de la propiedad intelectual: registra y patenta*. Lima: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.
- Madrigal Elizondo, P. M. (2017). *Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica*. San Jose - Costa Rica.
- Melgosa Torrado, M. (2021). *Responsabilidad de la administración pública en la actividad precontractual*. Madrid.
- Molinari, M. (2019). *La Contratación Administrativa y el Enriquecimiento sin Causa*. Coruña -España.
- Morales Saravía, F. (2017). *El Amparo Laboral en la Jurisprudencia Tribuna Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Nava Guibert, L. (2019). *Manual de Derecho Laboral I*. San Martín de Porras.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. 2018.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (21 de junio de 2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2019*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- Rojas Colmenares, C. S. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019*. Moyobamba.
- Salazar Concepción, E. (17 de Junio de 2017). La Problemática de la Desnaturalización de los Contratos en el Derecho Laboral. Trujillo, Trujillo,

La Libertad.

SERVIR, A. N. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, en el Marco de la Ley del Servicio Civil. (cuaderno de Trabajo-ENAP)*. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.

Vásquez Chuquilin, M. E. (21 de Julio de 2021). Ley 31299 que Modifica la Ley 26771 que estable la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y Contratación de personal en Sector Público. *Normas Leglaes EL PERUANO.*, pág. 10.

Zavala Costa; Mendoza Legoas, Luis. (2019). *Los Principios del Procedimiento Sancionador y la Inspección del Trabajo*. Miraflores: Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría S. Civil De R.L.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria en municipalidad provincial de Melgar 2017- 2022	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>SUPUESTO PRINCIPAL</b>	<p>La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria. <i>(Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997)</i></p> <p><i>Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, LEY N° 27785)</i></p> <p><b>Desnaturalización de los contratos de locación de servicio</b> Sub categoría: 1.- Subordinación. 2.- Prestación de Servicios. 3.- Remuneración.</p> <p><b>Responsabilidad administrativa disciplinaria</b> <b>Subcategoría:</b> 1.- Determinación de la responsabilidad administrativa por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica/teórica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo, explicativo.</p> <p><b>Método:</b> Inductivo, deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Técnica y/o instrumento de recolección de datos:</b> Análisis de expedientes judiciales.</p> <p><b>Población y muestra:</b> Expedientes judiciales.</p> <p><b>Muestra:</b> Muestreo Aleatorio Simple.</p> <p><b>Método estadístico:</b> Descriptivo e inferencial.</p>
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>SUPUESTO ESPECÍFICOS</b>		
	¿Cómo se determina la Subordinación y la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022?	Analizar de qué manera se determina la Subordinación y la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022	La Subordinación y la responsabilidad administrativa disciplinaria, se determina a través de los instrumentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022.		
	¿De qué forma se determina la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022?	Identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 – 2022	Los expedientes judiciales; son determinantes para identificar la prestación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017-2022		
	¿Cómo se determina la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022?	Determinar la remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017 - 2022	La modalidad contractual y los expedientes judiciales, determinan los niveles de remuneración y la responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Provincial de Melgar 2017-2022		



## Anexo 2: Matriz de operacionalización

CATEGORIA	SUB CATEGORIAS	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
V.I: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIO	SUBORDINACION	EDAD	¿Usted es mayor de 70 años?	SI/NO	ENCUESTA
			¿Usted cree que los menores de 18 años pueden laborar en sector público?	SI/NO	
			¿Cree usted las personas pueden laborar hasta los 70 años?	SI/NO	
		MODALIDAD CONTRACTUAL	¿Conoce usted, con qué tipo de contrato cuenta?	SI/NO	
			¿Usted presta servicios, bajo la dirección de su empleador?	SI/NO	
			¿Es responsable de firmar los contratos de trabajo por servicio?	SI/NO	
	PRESTACION DE SERVICIOS	PERSONAL Y DIRECTA	¿Usted recibía órdenes directas de parte de su empleador?	SI/NO	
			¿Cada cuánto tiempo mantenía comunicación con su empleador?	SI/NO	
		ESTABILIDAD LABORAL	¿Considera que la modalidad de contrato que firma le otorga estabilidad laboral?	SI/NO	
			¿Qué cargo ocupa usted en la Municipalidad Provincial de Melgar?	SI/NO	
			¿Qué tipo de contrato firmó al inicio de relación laboral con la Municipalidad?	SI/NO	
		TIEMPO DE DURACIÓN CONTRACTUAL	Si tu contrato por servicio venció un fin de mes, ¿Usted sigue laborando?	SI/NO	
			¿Cada cuánto tiempo renueva su contrato laboral?	SI/NO	
	REMUNERACION	GRADO DE INSTRUCCIÓN	¿Qué grado de instrucción tiene?	SI/NO	
			¿Usted cuenta con título profesional de técnico?	SI/NO	
			¿Usted cuenta con título profesional universitario?	SI/NO	
NIVEL FUNCIONAL		¿Usted recibe sus honorarios proporcionalmente al servicio que desempeña?	SI/NO		

			¿Se le brindan todos los implementos para realizar el servicio que desempeña?	SI/NO	
		ESCALA REMUNERATIVA (SOLES)	¿Considera que su remuneración es mínimo vital?	SI/NO	
			¿Percibes bonificación por fiestas patrias, navidad, CTS?	SI/NO	
			¿Percibes bonificación por horas extras?	SI/NO	
V.D: <b>RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA</b>	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL	OMISIÓN AL ORDENAMIENTO JURIDICO E INSTRUMENTOS DE GESTION	¿Se encuentra definida la sanción ante la omisión o tergiversación de las funciones de un servidor público?	SI/NO	
			¿Existen herramientas efectivas para poder sancionar a los servidores públicos?	SI/NO	
		GESTIÓN DEFICIENTE	¿los servidores públicos tienen conocimiento de sus funciones, estipuladas en el ROF?	SI/NO	
			¿ Existen en la Municipalidad un indicador de calidad, en cuanto al servicio prestados por los servidores públicos?	SI/NO	
		PAGOS POR SERVICIOS NO REALIZADOS	¿Existe transparencia en cuanto al presupuesto asignado a la Municipalidad?	SI/NO	
			¿Los servidores públicos tienen claramente definidas sus funciones?	SI/NO	

## **Anexo 3: Instrumentos**

## Anexo 4: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO								
Nº	SUB CATEGORIAS/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (CATEGORIA 1): DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIO</b>								
<b>Sub categoría: Subordinación</b>								
1	¿Usted es mayor de 70 años?	X		X		X		
2	¿Usted cree que los menores de 18 años pueden laborar en sector público?	X		X		X		
3	¿Cree usted las personas pueden laborar hasta los 70 años?	X		X		X		
4	¿Usted presta servicios, bajo la dirección de su empleador?	X		X		X		
5	¿Es responsable de firmar los contratos de trabajo por servicio?	X		X		X		
<b>Sub categoría: Prestación de servicios</b>								
6	¿Considera que la modalidad de contrato que firma le otorga estabilidad laboral?	X		X		X		
7	Si tu contrato por servicio venció un fin de mes, ¿Usted sigue laborando?	X		X		X		
<b>Sub categoría: Remuneración</b>								
8	¿Usted cuenta con título profesional de técnico?	X		X		X		
9	¿Usted cuenta con título profesional universitario?	X		X		X		
10	¿Usted recibe sus honorarios proporcionalmente al servicio que desempeña?	X		X		X		
11	¿Se le brindan todos los implementos para realizar el servicio que desempeña?	X		X		X		
12	¿Considera que su remuneración es mínimo vital?	X		X		X		
13	¿Percibes bonificación por fiestas patrias, navidad, CTS?	X		X		X		
14	¿Percibes bonificación por horas extras?	X		X		X		
<b>VARIABLE DEPENDIENTE (CATEGORIA 2): RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA</b>								
<b>Sub categoría: Responsabilidad administrativa funcional</b>								
15	¿Se encuentra definida la sanción ante la omisión o tergiversación de las funciones de un servidor público?	X		X		X		
16	¿Existen herramientas efectivas para poder sancionar a los servidores públicos?	X		X		X		
17	¿Los servidores públicos tienen conocimiento de sus funciones, estipuladas en el ROF?	X		X		X		
18	¿Existen en la Municipalidad un indicador de calidad, en cuanto al servicio prestados por los servidores públicos?	X		X		X		
19	¿Existe transparencia en cuanto al presupuesto asignado a la Municipalidad?	X		X		X		
20	¿Los servidores públicos tienen claramente definidas sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez evaluador: Dr. NESTOR BARRANTES SANCHEZ

DNI: 02389922. N° de años de experiencia profesional 32 años.

Especialidad del evaluador: Doctor en Derecho.

Juliaca, 03 de agosto de 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
ESPECIALIDAD

Néstor Barrantes Sánchez  
ABOGADO  
CAP N° 170

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

N°	SUB CATEGORIAS/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE (CATEGORIA 1): DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIO</b>								
<b>Sub categoría: Subordinación</b>								
1	¿Usted es mayor de 70 años?	X		X		X		
2	¿Usted cree que los menores de 18 años pueden laborar en sector público?	X		X		X		
3	¿Cree usted las personas pueden laborar hasta los 70 años?	X		X		X		
4	¿Usted presta servicios, bajo la dirección de su empleador?	X		X		X		
5	¿Es responsable de firmar los contratos de trabajo por servicio?	X		X		X		
<b>Sub categoría: Prestación de servicios</b>								
6	¿Considera que la modalidad de contrato que firma le otorga estabilidad laboral?	X		X		X		
7	Si tu contrato por servicio venció un fin de mes, ¿Usted sigue laborando?	X		X		X		
<b>Sub categoría: Remuneración</b>								
8	¿Usted cuenta con título profesional de técnico?	X		X		X		
9	¿Usted cuenta con título profesional universitario?	X		X		X		
10	¿Usted recibe sus honorarios proporcionalmente al servicio que desempeña?	X		X		X		
11	¿Se le brindan todos los implementos para realizar el servicio que desempeña?	X		X		X		
12	¿Considera que su remuneración es mínimo vital?	X		X		X		
13	¿Percibes bonificación por fiestas patrias, navidad, CTS?	X		X		X		
14	¿Percibes bonificación por horas extras?	X		X		X		
<b>VARIABLE DEPENDIENTE (CATEGORIA 2): RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA</b>								
<b>Sub categoría: Responsabilidad administrativa funcional</b>								
15	¿Se encuentra definida la sanción ante la omisión o tergiversación de las funciones de un servidor público?	X		X		X		
16	¿Existen herramientas efectivas para poder sancionar a los servidores públicos?	X		X		X		
17	¿Los servidores públicos tienen conocimiento de sus funciones, estipuladas en el ROF?	X		X		X		
18	¿Existen en la Municipalidad un indicador de calidad, en cuanto al servicio prestados por los servidores públicos?	X		X		X		
19	¿Existe transparencia en cuanto al presupuesto asignado a la Municipalidad?	X		X		X		
20	¿Los servidores públicos tienen claramente definidas sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez evaluador: Abog. POMPEYO LUIS VILCA LAYME.

DNI: 01543787 N° de años de experiencia profesional 32 años.

Especialidad del evaluador: Maestro en Derecho penal.

Juliaca, 03 de agosto de 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ESPECIALIDAD

C.A.P 2949

## **Anexo 5: Propuesta de valor**

Esta investigación determina que, sí existe una responsabilidad administrativa, para los servidores a cargo de la contratación del personal bajo la modalidad de locación de servicios en las Entidades Municipales, esto sustentado en el hecho, de que cuando a través de un proceso judicial se determina la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, deja en evidencia que los servidores en mención incumplieron con las formalidades exigidas por el marco normativo interno de la entidad, respecto a la contratación del personal en la Municipalidad Provincial de Melgar Ayaviri; teniendo en cuenta con los tres elementos de contrato, la prestación de servicios, remuneración y la subordinación. Tomando en consideración que los expedientes: N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01, N° 00003-2021-0-2111-JR-LA-01, N° 00009-2018-0-2108-JM-LA-01. Que demostraron la presencia de todos los elementos de validez del contrato de trabajo, quedando así desnaturalizado el vínculo laboral. Lo que, a su vez, implica una responsabilidad administrativa disciplinaria hacia los funcionarios públicos que realizaron la contratación de manera indebida, atentando contra sus responsabilidades, expresadas en el ROF y MOF de la Municipalidad Provincial de Melgar Ayaviri. En el presente trabajo de investigación encuentra la vulneración de los derechos laborales del trabajador.

## Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30%



## CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

10%

Similitudes de las partes 1 :

6%

### ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Chirinos Gastelu
Nombre :	Teresa
E-mail :	loraine.torresc@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

### INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Mamani_edgar y esperilla_sabino_2022.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	10/05/2022 00:32
ID Documento :	47o1jcmp
Nombre del archivo :	Mamani_Edgar y Esperilla_Sabino_2022.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	8 400
Número de caracteres :	55 037
Tamaño original del archivo (kB) :	04.34
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	10/05/2022 00:10

### FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	14 fuentes
Fuentes poco probables :	37 fuentes
Fuentes accidentales :	12 fuentes
Fuentes descartadas :	0 fuente

### SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

#### DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	4%
Similitudes supuestas :	0%
Similitudes accidentales :	<1%

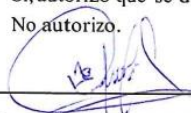
### TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1.  Documento: ksqea78b - TRATAMIENTO DEL PRINCIPIO DE CULPABILIDAD EN EL PROCEDIMIENT	2%
2. <a href="http://pderecho.pe/.../permitir-trabajado...4421-2017-lima-sur">http://pderecho.pe/.../permitir-trabajado...4421-2017-lima-sur</a>	1%
3. <a href="http://repositorio.uov.edu.pe/.../85157/Samiento_C.U-SD.pdf">repositorio.uov.edu.pe/.../85157/Samiento_C.U-SD.pdf</a>	<1%
4.  Fuente Compilatio.net i47hg2ju	<1%

## Anexo 7: Autorización del depósito de tesis al repositorio



### Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup







Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	EDGAR ADRIAN MAMANI MEDINA		
DNI:	46078001	Teléfono:	980-741664
E-Mail:	edmani_5@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	La Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria en la M. P. A. Ayacucho 2017-2027.		
Asesor:	Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelu		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Derecho Corporativo
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 20-02-23	
Opcional			




\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input checked="" type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma 46078001

20-02-2023  
Fecha



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis  
UPTESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	ESPERILLA LIMA CONCEPCION SABINO		
DNI:	80668752	Teléfono:	969944392
E-Mail:	sabino146@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	La Desnaturalización de Contratos de locación de Servicios y la Resp. adm. Disciplinaria <sup>M.P.M.</sup>		
Asesor:	Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelu.		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Derecho Corporativo
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			

Firma




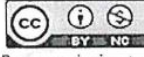


20-02-23  
Fecha

Opcional

\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirlgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
X	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirlgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma  
80668752

20-02-2023  
Fecha