



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE  
LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha,  
2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTOR**

**TRUJILLO PIZANGO, JUDITH TANNY**  
**ORCID:0000-0002-8860-7258**

**ASESOR**

**GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES**  
**ORCID:0000-0001-9490-5190**

**CHIMBOTE-PERÚ**  
**2024**



## **FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

### **PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

#### **ACTA N° 0502-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **13:40** horas del día **29** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO** Presidente  
**USAQUI BARBARAN EDWARD** Miembro  
**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA** Miembro  
**Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023.**

**Presentada Por :**  
(1806181257) **TRUJILLO PIZANGO JUDITH TANNY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO**  
**Presidente**

**USAQUI BARBARAN EDWARD**  
**Miembro**

**MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA**  
**Miembro**

**Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES**  
**Asesor**



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023. Del (de la) estudiante TRUJILLO PIZANGO JUDITH TANNY, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 10 de Setiembre del 2024



  
Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por guiar mi camino y darme la fortaleza de afrontar todas las adversidades y lograr concluir mi meta profesional.

Agradecimiento especial a mis padres, que en vida siempre me apoyaron y guiaron, y fueron mi mayor motivación para concluir este sueño anhelado.

Agradezco a mis hermanos Lenna y Junior, que siempre estuvieron presentes en la realización de este sueño, agradecer por todos los consejos y palabras motivadoras, y sobre todo por su amor.

A la Universidad Uladech, porque me permitió realizar mis estudios de Derecho y por la calidad de docentes que fueron partícipes en mi formación, del mismo modo a la Dra. Rosina Gonzales que por su paciencia y dedicación para guiarme en la elaboración de mi trabajo de investigación.

*Judith Tanny Trujillo Pizango*

## DEDICATORIA

A Dios, por la fuerza espiritual, que me permitió que no desvanezca y concluir satisfactoriamente.

Dedico este esfuerzo con todo mi corazón y amor a mis queridos padres Luzmila y Samuel, que desde el cielo me guían y me protegen y que durante el tiempo que estuvieron conmigo me dieron su apoyo incondicional, su bendición a lo largo de mi vida, que me guiaron a ser una buena persona ya que sin ellos no lo hubiera logrado y sé que desde ese lugar me cuidan esperando que sea una profesional con éxito.

*Judith Tanny Trujillo Pizango.*

## ÍNDICE GENERAL

|                                                             |          |
|-------------------------------------------------------------|----------|
| Caratula.....                                               | I        |
| Jurado evaluador .....                                      | II       |
| Reporte turnitin .....                                      | III      |
| Agradecimiento .....                                        | IV       |
| Dedicatoria .....                                           | V        |
| Índice general .....                                        | VI       |
| Lista de tablas .....                                       | IX       |
| Lista de figuras .....                                      | XI       |
| Resumen .....                                               | XII      |
| Abstract .....                                              | XIII     |
| <b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>                  | <b>1</b> |
| 1.1. Descripción del problema .....                         | 1        |
| 1.2. Formulación del problema.....                          | 4        |
| 1.3. Justificación de la investigación .....                | 4        |
| 1.4. Objetivos de la investigación .....                    | 5        |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>                               | <b>6</b> |
| 2.1. Antecedentes.....                                      | 6        |
| 2.2. Bases teóricas.....                                    | 10       |
| 2.2.1. Los derechos laborales .....                         | 10       |
| 2.2.1.1. Concepto.....                                      | 10       |
| 2.2.1.2. Desde la perspectiva constitucional.....           | 11       |
| 2.2.1.3. Los principios .....                               | 11       |
| 2.2.1.3.1. Principio de primacía de la realidad .....       | 12       |
| 2.2.1.2.2. Principio de igualdad .....                      | 12       |
| 2.2.1.2.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos ..... | 13       |
| 2.2.1.2.4. Principio de in dubio pro operario .....         | 13       |
| 2.2.1.2. Contenido del derecho al trabajo .....             | 14       |
| 2.2.1.3. La protección contra el despido arbitrario .....   | 14       |

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.1.3.1. La Ley .....                                           | 14        |
| 2.2.1.3.2. Adecuada protección al trabajador .....                | 14        |
| 2.2.1.3.3. Despido arbitrario .....                               | 15        |
| 2.2.2. El contrato laboral .....                                  | 16        |
| 2.2.2.1. Concepto.....                                            | 16        |
| 2.2.3. Contrato de locación de servicio.....                      | 16        |
| 2.2.2.1. Concepto .....                                           | 16        |
| 2.2.2.2. Importancia.....                                         | 17        |
| 2.2.2.3. Plazo.....                                               | 17        |
| 2.2.2.4. Terminación del contrato.....                            | 17        |
| 2.3. Marco conceptual .....                                       | 17        |
| 2.4. Hipótesis .....                                              | 18        |
| <b>III. METODOLOGÍA .....</b>                                     | <b>20</b> |
| 3.1. Nivel, Tipo y Diseño de la investigación.....                | 20        |
| 3.2. Población y muestra .....                                    | 21        |
| 3.3. Variable. Definición y operacionalización de variables ..... | 22        |
| 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información.....    | 23        |
| 3.5. Método de análisis de datos.....                             | 24        |
| 3.6. Aspectos éticos .....                                        | 25        |
| <b>IV. RESULTADOS .....</b>                                       | <b>27</b> |
| 4.1. Tabulación e interpretación de resultados.....               | 27        |
| 4.2. Contrastación y análisis de hipótesis .....                  | 40        |
| <b>V. DISCUSIÓN .....</b>                                         | <b>41</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                                      | <b>46</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>                                 | <b>47</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                           | <b>48</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                                                | <b>53</b> |
| Anexo 01. Matriz de consistencia .....                            | 53        |
| Anexo 02. Instrumento de recolección de información .....         | 54        |
| Anexo 03 Validez de instrumentos .....                            | 56        |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Anexo 04. Confiabilidad del instrumento .....                                       | 68 |
| Anexo 05. Formato de consentimiento informado .....                                 | 69 |
| Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de datos ..... | 71 |
| Anexo 07. Declaración de compromiso ético y no plagio.....                          | 72 |
| Anexo 08. Evidencias de ejecución .....                                             | 73 |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? .....        | 27 |
| Tabla 2. ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?.....                           | 28 |
| Tabla 3. ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios? .....                                     | 29 |
| Tabla 4. ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio? .....                                                | 30 |
| Tabla 5. ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal? .....                                   | 31 |
| Tabla 6. ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios? .....                                  | 32 |
| Tabla 7. ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios? ..... | 33 |
| Tabla 8. ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?.....                                   | 34 |
| Tabla 9. ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?.....    | 35 |
| Tabla 10. ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios? .....                                  | 36 |
| Tabla 11. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales? .....                     | 37 |
| Tabla 12. ¿Considera usted que el contrato por locación de servicios vulnera el derecho a las 8 horas de jornada laboral conforme establece la constitución? .....                       | 38 |
| Tabla 13. ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?.....    | 39 |
| Tabla 14. Correlación de las variables .....                                                                                                                                             | 40 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Tabla 15. <i>Estadística de fiabilidad</i> ..... | 68 |
|--------------------------------------------------|----|

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? .....        | 27 |
| <b>Figura 2.</b> ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?.....                           | 28 |
| <b>Figura 3.</b> ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios? .....                                     | 29 |
| <b>Figura 4.</b> ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecha a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio? .....                                                | 30 |
| <b>Figura 5.</b> ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal? .....                                   | 31 |
| <b>Figura 6.</b> ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios? .....                                  | 32 |
| <b>Figura 7.</b> ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios? ..... | 33 |
| <b>Figura 8.</b> ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?.....                                   | 34 |
| <b>Figura 9.</b> ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?.....    | 35 |
| <b>Figura 10.</b> ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?.....                                   | 36 |
| Figura 11. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales? .....                            | 37 |
| Figura 12. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales? .....                            | 38 |
| Figura 13. ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?.....           | 39 |

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo: Determinar qué derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023; como hipótesis general que: En los contratos de locación de servicios se vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones; se usó como metodología el nivel fue descriptivo y explicativo, tipo aplicada de enfoque cuantitativa y diseño no experimental retrospectivo; la población estuvo conformada por 143 trabajadores de la Municipalidad, utilizando como muestra 20 trabajadores que se encuentran bajo el régimen de contrato de locación de servicios; el recojo de datos fue mediante la técnica de la encuesta ejecutado a través del cuestionario. se aprecia que al correlacionar las variables vulneración de los derechos laborales y los contratos de locación de servicios, se evidencia la existencia de una correlación positiva (Muy alta) obteniendo un valor de  $r = ,913$  y un nivel de significancia  $p\text{-valor} < ,000$ ; con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Llegando a la conclusión que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha que ingresaron mediante Contrato de Locación de Servicios, a pesar que realizan las mismas labores que sus compañeros permanentes no gozan del derecho al pago de tiempo de servicios, los trabajadores refieren no recibir CTS; evidenciando una clara vulneración de los derechos laborales.

**Palabras clave:** contrato, derecho y locación de servicio.

## **ABSTRACT**

The objective of the thesis was to: Determine which labor rights are violated in the service rental contract in the Municipality of Yarinacocha, 2023; as a general hypothesis that: In service rental contracts, the labor rights of minimum vital remuneration, benefit of the CTS, are violated. The work day and rewards; The methodology used was a descriptive and explanatory level, an applied type of quantitative approach and a retrospective non-experimental design; The population was made up of 143 Municipality workers, using as a sample 20 workers who are under the service rental contract regime; The data was collected through the survey technique executed through the questionnaire. It can be seen that when correlating the variables violation of labor rights and service rental contracts, the existence of a positive correlation (Very high) is evident, obtaining a value of  $r = .913$  and a significance level  $p\text{-value} < .000$ ; with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Coming to the conclusion that the workers of the District Municipality of Yarinacocha who entered through a Service Location Contract, although they perform the same tasks as their permanent colleagues, do not enjoy the right to payment of service time, the workers report not receiving CTS; evidencing a clear violation of labor rights.

Keywords: contract, law and service location.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los diferentes pactos internacionales de 1966, ha producido cambios cualitativos en el Derecho internacional: evidenciando que los derechos laborales fueron incluidos como parte de los derechos humanos. Por lo tanto, esto explica por qué desde un principio los derechos laborales formaron parte en la conformación de los derechos humanos dentro del Derecho internacional. (Canessa Montejó, 2019; p. 63)

A pesar que los derechos laborales se encuentran reconocidos en norma Internacionales y la Constitución Política, aun existe el abuso por parte de los empleadores, negándoles sus derechos. Al respecto Machado et al. (2020) refiere que durante la pandemia muchos trabajadores fueron despedidos o recortados sus sueldos, que ocasionado un duro golpe a las personas mas desfavorecidas y vulnerables evidenciando la desigualdad, según la Organización Internacional del Trabajo (2020):

Durante el primer trimestre del año 2020 se perdió aproximadamente 5,4% de horas de trabajo a nivel mundial (equiparable a 155 millones de empleos a tiempo completo), se estimó que durante el segundo trimestre del 2020 se perdió en todo el mundo un aproximado de 400 millones de empleos a tiempo completo, y que la mayor pérdida se registraría en las Américas.

Por su parte Cayra Quispe (2021) hace referencia sobre la necesidad de justicia del trabajador, cuando son despedidos de forma arbitraria, vulnerado de este modo sus derechos constitucionales, que debe de estar sujeta a un debate probatorio, no podría acceder a la justicia constitucional para obtener un pronunciamiento de mérito, por verse impedido de acreditar la titularidad de su derecho constitucional al trabajo (esto es, de conservar el empleo y no ser despedido si no por justa causa). (p. 454)

La vulneración de los derechos laborales se da a nivel mundial, Juárez (2022) refiere que a nivel mundial el 79% de los países violan los derechos laborales; donde se encuentran

considerados a 10 países como los peores, son: Bangladesh, Bielorrusia, Brasil, Colombia, Egipto, Eswatini, Guatemala, Birmania, Filipinas y Turquía.

En España si el trabajador no puede ser sancionado o despedido por no realizar horas extras, porque no se encuentra obligado a hacerlo, por otra parte las horas extras que no son compensadas con descanso deben considerarse como hora ordinaria, ahora si esta se realiza en días festivos o de descanso el valor incrementa al 75%. (LegalToday, 2023)

El Perú por su parte está considerado como uno de los países con mayores denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a consecuencia de la violación de los derechos laborales, casos llevados en la Corte Americana de Derechos Humanos (CIDH). (Internacional de la Educación América Latina, 2019)

Asimismo, en nuestro país se ha evidenciado que existe el trabajo forzado, donde que en este delito se vulnera la integridad, salud y derechos humanos de las y los trabajadores, siendo sometidos a trabajar quitándoles sus derechos laborales, aprovechando las necesidades que poseen. Según la encuesta del Instituto de Estudios Peruanos (IEP) del año 2022 por encargo de CHS Alternativo, se observó que aproximadamente más de 13 millones de peruanos (54%) no comprende qué es el trabajo forzoso, es por ello que son obligados a trabajar en condiciones deplorables. (RPP Noticias, 2022)

Ante una realidad desproporcional para el trabajador, Ortega (2019) refiere que había una gran necesidad de implementar una ley que proteja los derechos laborales, es por ello que se promulga la Ley N° 29497 NLPT que al principio causó un fuerte impacto en el ámbito laboral, el cual su finalidad fue realizar grandes cambios en el ámbito laboral y proteger los derechos laborales como tal.

En relación al contrato de locación de servicios, Torres (2017) refiere sobre los problemas de este tipo de contrato tales como: marcación de asistencia, no es necesario la marcación porque no se encuentra sujeto a subordinación; la prestación de servicios es eventual, *“no tiene derechos laborales de pago de beneficios laborales porque refieren que no existe vínculo laboral”*; no existe una adecuada formalidad en los pagos, etc., quedando en evidencia que en este tipo de contratos se vulnera los derechos del trabajador.

Por su parte, Jimenez (2023) señala que el incorrecto uso del contrato de locación de servicios, evidenciando que el contrato se desarrolla sin determinar un plazo definido y razonable notando una desproporcionalidad y un abuso, no brindan herramientas adecuados para el desarrollo del trabajo, no se establece un horario adecuado para la prestación de servicios.

Según Ulloa Millares (2019) el tiempo del trabajo se considera como un elemento esencial que debe ser señalado en el contrato laboral, asimismo se considera como un derecho fundamental que se encuentra reconocido al nivel internacional. Describe que tanto la jornada y el horario de trabajo deberían estar claramente establecidas en la oferta de cada puesto de trabajo, y resultar excepcional su variación unilateral.

Las empresas que incumplan con el depósito de la CTS estarían cometiendo una infracción grave, la misma que se calcula de acuerdo a la cantidad de trabajadores que son afectados según el régimen que posean, cabe recalcar que el pago de las CTS lo realizan de forma semestral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

Sunafil en lo que va del año ha recibido aproximadamente 1700 denuncias por incumplimiento del pago de remuneraciones para quienes laboren en días feriados, recordando que todo los trabajadores posee el derecho de gozar de un descanso remunerado. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2024)

Según los reportes señalados por la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral, un total de 2,935 empresas recibieron una multa por incumplir con el pago de las gratificaciones correspondientes a los meses de julio y diciembre, en el año 2021 y a inicio del 2022; dicha institución emitió aproximadamente 4,061 resoluciones de multa, entre la primera y segunda instancia administrativa de la entidad supervisora, por un monto total equivalente a 21 millones 681,263 soles. (El Peruano, 2022)

Habiéndose descrito la realidad problemática, se formula el problema de investigación:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿De qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023?
2. ¿De qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023?
3. ¿Cómo la jornada laboral se ve afectado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023?
4. ¿Cómo las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha. 2023?

## **1.3. Justificación de la investigación**

Según Pasquel Bustillo (2023) es necesario y preciso justificar el desarrollo del estudio, exponiendo las razones que llevaron para su desarrollo y el proposito que se desea lograr. La presente investigación se justifica por lo siguiente:

**Justificaciones teóricas:** El presente estudio permitirá aumentar los conocimientos teóricos en relación a los derechos laborales y el contrato de locación de servicios, mediante el estudio de teóricas y doctrina, la norma y jurisprudencia, asimismo, la importancia teórica consiste, es buscar concepto y definiciones claras sobre el tema de contrato de locación de servicios empleados en la administración pública.

**Justificación practica:** El presente estudio permitirá evidenciar que derechos laborales se vulneran en los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha, porque se ha observado que muchos de los trabajadores están bajo este

régimen.

**Justificación metodológica:** Para el desarrollo de la presente investigación será necesario tener en cuenta que métodos se aplicaran, que ayudara a lograr el objetivo planteado en la investigación. Por otra parte, el nivel descriptivo donde el análisis y síntesis serán los instrumentos que se utilizaron o la deducción e inducción, con las cuales se desarrolló la tesis hasta su culminación; además de usar otros instrumentos metodológicos que no ha permitido establecer nuestros objetivos y contrastar nuestra hipótesis.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.
2. Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.
3. Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.
4. Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Mosquera y Soria (2022), Ecuador, en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, titulada: La vulneración de los Derechos Laborales a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia de la Ley; tuvo como objetivo demostrar la violación de los derechos laborales instituidos en la Constitución de Ecuador y en el Código del Trabajo por parte del empleador en la administración pública y, si esto incidía en la desobediencia de preeminencia de la ley por parte de los servidores públicos. Fue de tipo aplicada y teórica, enfoque cualitativo, los métodos aplicados histórico comparado, inductivo – deductivo y descriptivo, la técnica utilizada para el recojo de datos fue documental y análisis doctrinal. De acuerdo a los resultados obtenidos a concluido que la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador del sector público se constata que está incide en la desobediencia de preeminencia de la ley. Establecidos en la Constitución y el Código del Trabajo, ya que el trabajador público, por desconocimiento, frente al incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones, incurre en desobediencia, violando las disposiciones establecidas y por ende siendo objeto de las sanciones enmarcadas en la legislación vigente; por otra parte la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador del sector público, incide en la desobediencia de preeminencia de la ley según lo establecido en la Constitución y el Código del Trabajo vigente en Ecuador se evidencia la necesidad d de establecer mecanismos legales para dar protección efectiva al trabajador del sector público frente a situaciones que puedan vulnerar sus derechos y que por desconocimiento éstos ejerzan acciones que los pongan en riesgo de sanciones disciplinarias que desencadenen en la afectación de su estabilidad laboral. (p. 54)

Rosa y Mejía (2023) Republica Dominicana, en la tesis de Mgister presentado a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, titulada: Desprotección laboral de los

servidores públicos temporales a la luz de la ley Que, ante esta Nueva Ley Procesal del Trabajo se trajo consigo un modelo más garantista, basado en principios para resguardar la estabilidad del trabajador, como de oralidad, intermediación, primacía de la realidad, concentración procesal, economía procesal, etc. 41-08 y su aplicación en la Administración Pública. Fue de tipo explicativo, utilizó una muestra de servidores públicos mediante la técnica de análisis de contenido documental. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la desprotección laboral de los servidores públicos temporales es uno de los principales problemas que enfrenta la Administración Pública en la República Dominicana, no cumpliéndose de manera adecuada lo establecido en el ordenamiento jurídico y revistiendo de insuficiencia la norma 41-08 en lo que respecta a los servidores temporeros, creando condiciones no óptimas para el desarrollo de los colaboradores como también para el perfeccionamiento de los derechos laborales que le corresponden a estos.

Espinoza (2020) Colombia, en la tesis de pregrado presentado a la Universidad de la Costa, titulada: La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales. Tuvo como objetivo Analizar la viabilidad de la contratación por horas en Colombia y sus efectos en el derecho laboral. Fue de tipo descriptivo, bibliográfico y documental, método hermenéutico – fenomenológico jurídico. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la figura de la contratación por horas, la cual ya se ha establecido como una alternativa diseñada por el gobierno colombiano para contribuir a la generación de empleo, puede ser desvirtuada por algunos empleadores para no tener ninguna responsabilidad hacia sus trabajadores a cargo

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Garay y Sanchez (2022) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Privada San Juan Bautista; titulado: Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020 – 2022. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales. Fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal – correlacional, aplico el cuestionario a 100 locadores de servicios. Según los resultados

obtenidos evidencio que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios aplicados a los trabajadores municipales, debido a que los servicios desplegados por los anteriormente mencionados corresponden a un vínculo contractual de naturaleza laboral, finalmente concluyo que relación negativa entre los contratos de locación de servicios y los derechos laborales.

Arteaga Carhuamaca (2021) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Ricardo Palma, titulada: “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”; tuvo como objetivo estudiar y evaluar la mala praxis en la aplicación de los contratos de locación de servicios. Fue de carácter dogmático, su instrumento fue jurisprudencias. De acuerdo a los resultados a concluido que una mala práctica al momento de contratar a locadores de servicios para que desarrollen labores propias de un obrero, esto mediante contratos que no corresponden a las labores desarrolladas, con la finalidad de desconocer el vínculo laboral y, por ende, evadir el pago de los beneficios sociales; sin embargo, la institución no ha respetado que al referido personal (locadores de servicios que desempeñan funciones de obrero) le corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades

Saenz (2021) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Cesar Vallejo, titulada: “*Desnaturalización de contratos de locación de servicios en empresa dedicada al servicio ambulatorio*”. Tuvo como objetivo desarrollar cuales son los motivos que desnaturalizan los contratos. Fue de tipo básico, enfoque cualitativo, para el recojo de información aplicó la técnica de la entrevista a través de una guía de entrevista. De acuerdo a los resultados obtenidos a concluido que los motivos que desnaturalizan los contratos por Locación de servicios en empresas dedicadas al servicio ambulatorio son la subordinación, remuneración y prestación personal de servicios; Por otra parte, los derechos laborales y humanos de los trabajadores que laboran bajo contratos por locación de servicios se ven afectados y no laboran en un ambiente adecuado, tal como un ambiente seguro y saludable, trato respetuoso y humanizado.

### 2.1.3. Antecedentes locales

Flores y Mori (2023) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: “*Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020*”. Tuvo como objetivo determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral. Diseño descriptivo correlacional, la técnica aplicada fue la encuesta, el fichaje y la observación sistemática y análisis de contenidos para el recojo de datos. Según los resultados encontrados existe una relación positiva moderada siendo el p valor 0, 741. Asimismo, llego a las siguientes conclusiones señala que los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020; y, la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020

Gonzales y Quincas (2021) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: “*La desnaturalización del Contrato de locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo, 2016 -2018*”. Tuvo como objetivo determinar en qué nivel afectó a la Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y explicativo, método de análisis síntesis, diseño no experimental; para el recojo de datos aplicó la entrevista persona, análisis de contenido y la encuesta a una muestra de 69 (6 jueces, 13 personal jurisdiccional, 50 expedientes). Según los resultados obtenidos concluyeron que se debe de implementarse la ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, se creó también un juzgado laboral, dos juzgados de paz letrado y una sala laboral que solo resolverían temas de naturaleza laboral, coadyuvando al descongestionamiento de la carga procesal que sufría el primer juzgado laboral. Asimismo, que, ante esta Nueva Ley Procesal del Trabajo se trajo consigo un modelo más garantista, basado en principios para resguardar la estabilidad del trabajador, como de oralidad, intermediación, primacía de la realidad, concentración procesal, economía procesal, etc.

Germany y López (2020) en la Tesis de Pregrado presentado a la Universidad Privada de Pucallpa, 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”. Su objetivo fue conocer la relación entre la desnaturalización del Contrato de locación de servicio y el derecho Social laboral de los trabajadores. Fue de tipo básica, enfoque mito, nivel descriptivo jurídico, diseño no experimental, aplico la encuesta mediante el cuestionario para el recojo de datos. Según los resultados encontrados existe una relación directa entre las variables, es positiva alta con un p valor de 0,798. Por lo tanto llego a las siguientes conclusiones que el contrato de locación de servicio tiene el propósito de burlar la ley, asimismo, dicho contrato observándolo desde el principio de la primacía de la realidad es un contrato y no existe forma alguna de ocultarlo, con la cual se violenta el derecho social laboral, de que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Se ha comprobado que el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por sus rasgos de laboralidad, por lo que en forma directa se afecta el derecho social laboral de los trabajadores; de que estado debe proteger a las personas que trabajan y presta atención prioritaria para proteger a la madre trabajadora y el menor en la misma condición.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Los derechos laborales**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Según Lam Peña (2021) La regulación de las condiciones laborales, de los medios, espacios y útiles de trabajo, la jornada de trabajo, el derecho a la desconexión, el derecho a la intimidad, la protección de datos, la acción sindical, la participación de los trabajadores, los mecanismos de control del cumplimiento de las tareas y de inspección laboral, entre otros, son argumentos más que suficientes para someter el teletrabajo a una regulación especial en el contexto nacional, cuestión sobre la que en estos momentos no se avizora proyección legislativa alguna.

Por su parte, Mariscal (2022) refiere que en el Perú los derechos laborales de los trabajadores se encuentran debidamente regulado en el Decreto Legislativo N° 276, y para los trabajadores del sector privado esta regulado en el Decreto Legislativo N° 728.

#### **2.2.1.2. Desde la perspectiva constitucional**

La Constitución Política del Perú, el cual se encuentra vigente desde 1993 refiere en el artículo 1 sobre la defensa de la dignidad humana el cual es deber de la sociedad y el estado. Por otro lado en el art 22 especifica que *“el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala sobre la libertad de elección del trabajo, que debe tener las condiciones equitativas y satisfactorias, así como la protección contra el despido arbitrario (art.23).

El protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que el derecho de trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar la vida.

Asimismo, El Tribunal Constitucional [TC] ha establecido que:

El derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa; el derecho de todo trabajador a seguir su vocación a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar un empleo (STC N°661-2004-AA/TC).

#### **2.2.1.3. Los principios**

Según Alonso Garcia (como se cita en Montoya, 2019) los principios son directrices o postulados que permiten dar sentido a las normas laborales, asimismo configura la regulación de las relaciones de trabajo.

El derecho de trabajo tiene con finalidad establecer equilibrio entre los sujetos y la relación laboral, procurando evitar la desigualdad de las partes, los principios permitira la

interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. (Montoya, 2019)

#### **2.2.1.3.1. Principio de primacía de la realidad**

Según Montoya (2019) refiere que el principio de realidad es aplicado en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo que se ha declarado. Por su parte, Chanamé (2022) define a dicho principio que son los hechos prevalecen sobre las formas. El caso paradigmático es la contratación mediante el contrato civil, con lo cual se pretende encubrir una relación laboral. Más adelante explicaremos específicamente qué ocurre en estos casos.

Para que dicho principio tenga existencia debe estar reconocido expresamente en el art. 4 del TUO de la LCPL, que explica la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sobre elementos que configuren la primacía de la realidad. (Chanamé, 2022)

Asimismo, Ramírez y Taco (2023) refiere sobre la aplicación de este principio es de suma importancia en el momento de determinar la existencia de una relación laboral. Para que esta figura pueda desarrollarse debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. El objetivo de la aplicación de este principio es proteger al trabajador ante posibles diferencias que pueden surgir entre los hechos reales, comprobables o tangibles y lo que está contenido en documentos (acuerdos, condiciones, requerimientos u otras formalidades contractuales).

#### **2.2.1.2.2. Principio de igualdad**

El principio de igualdad tiene su correlato en el principio de no discriminación, que supone tratar igual a los iguales que se encuentran en iguales circunstancias; en el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución establece el principio de igualdad de trato.

El TC, ha establecido para evaluar la igualdad o desigualdad de un derecho laboral, se debe establecer los dos requisitos: “a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes y; b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones” (STC N°2510- 2002AA/TC).

La igualdad es un derecho fundamental, por lo que las personas no deben sufrir discriminación jurídica alguna, no debe ser tratado en forma diferente en una misma situación, salvo la existencia una justificación objetiva y razonable que permite una diferencia de tratos. El TC en su (STC N° 01875-2006-PA/TC) “la igualdad de oportunidades-en estricta igualdad de trato-obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”

#### **2.2.1.2.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Es una norma de carácter tuitivo protector del derecho laboral, en la mediada que establece la nulidad de toda disposición o renuncia del trabajador cuando se encuentra reconocida imperativamente, dada la diferencia o desigualdad entre el empleador y el trabajador; se debe entender por renuncia según (Ojeda, 1971) “es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación gravamen y renuncia” (p.30).

En el contrato laboral existen dos partes por un lado el empleador y por otro lado el trabajador; si bien los comentarios hacen énfasis sobre la irrenunciabilidad del empleador, por ejemplos la facultad de dirigir, dictar normas, fiscalizar y sancionar las faltas (Toyama, 2005).

#### **2.2.1.2.4. Principio de in dubio pro operario**

Se debe iniciar diferenciando entre el principio operario y el principio in dubio pro operario, el primero es cuando existe oscuridad o ambigüedades en la determinación de los hechos, está relacionado con la prueba o la carga probatoria, según Neves Mujica, Javier citado por (Toyama, 2005) “se ha tratado de relegar la aplicación de este principio, de tal manera que se debe emplear todos los métodos de interpretación y solamente cuando exista duda, resolverse el conflicto por la vía de favorabilidad” (p.754).

El principio de in dubio pro operario se aplica a toda disposición en materia de

trabajo, como las normas estatales o autónomas e inclusive el contrato de trabajo (Boza, s.f.); sin embargo, se debe precisar que el principio de *in dubio pro operario* se aplica cuando hay duda en la aplicación de la norma, por ejemplo, como la aplicación del principio de primacía de la realidad.

#### **2.2.1.2. Contenido del derecho al trabajo**

Según el TC, el contenido esencial del derecho al trabajo tiene dos aspectos: i) acceder a un puesto de trabajo y, ii) el derecho a no ser despedido sino por *cusa justa*. En el primero pregonan el Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, en forma progresiva y según las posibilidades del estado y el segundo es la proscripción de ser despedido salvo por *cusa justa* (STC N° 1124- 2001AA/TC), además el mismo tribunal ha manifestado que el despido encausado.

#### **2.2.1.3. La protección contra el despido arbitrario**

##### **2.2.1.3.1. La Ley**

Se debe tener claro que las declaraciones normativas establecidas en la Constitución, es desarrollada por el legislativo mediante la Ley que cumpla con desarrollar la exigencia constitucional, lo que debe hacer respetando su sentido esencial de los derechos fundamentales (Neves, 2005), tal es así, en el régimen privado se tiene el D Leg. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el régimen público la Ley de Servir.

##### **2.2.1.3.2. Adecuada protección al trabajador**

La doctrina y la jurisprudencia interpretan que en los artículos 22 y 27 de la Constitución se debe entender en doble sentido; primero se traduce en el derecho de quien no tiene un empleo a obtener uno y, la segunda, en el derecho de mantener el empleo, salvo una causa justificada.

Según Neves (2005) la adecuada protección que refiere la Constitución es un modelo abierto, porque remite al legislador la decisión de qué forma o formas puede

revestir esta adecuada protección; es decir, la constitución solamente declara y disimuladamente remite detallar en el legislador.

#### **2.2.1.3.3. Despido arbitrario**

Según Ferro (2019) el despido, es una facultad del empleador que pone fin a la relación laboral con el trabajador. Cabe señalar que en la actualidad se habla de la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo pueda ejercerse cuando medie causa justificada. El modelo de estabilidad laboral vigente en un ordenamiento dependerá de la forma de protección establecida frente a un despido injustificado. Así, si bien se establece una restricción a la facultad extintiva del empleador, a la misma vez se prevé un mecanismo de reparación cuando esta se ejerza sin mediar causa justificada.

El despido es la resolución unilateral del vínculo laboral dispuesta por el empleador; en caso del trabajador sería la renuncia. Se considera al despido como arbitrario cuando este carece de justificación; en nuestro ordenamiento laboral existe cuatro tipos de despido arbitrarios:

1. **Despido injustificado.** Esta figura se da cuando el despido de un trabajador no tiene sustento. Esta puede existir o no, pero es imposible de demostrarse ante un tribunal. En tal caso, se considera que la causa no existe y el despido no tiene lugar. (Instituto de Ciencias Hegel , 2021)
2. **Despido nulo.** Se considera al despido como nulo cuando la causa alegada por el empleador es discriminatoria o este viola los derechos fundamentales del trabajador. (Hermoso, 2023)
3. **Despido fraudulento.** Esta figura se da cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. (Expediente 976-2001-AA/TC)
4. **Despido incausado:** Aquella donde no expresa causa alguna del despido.

## **2.2.2. El contrato laboral**

### **2.2.2.1. Concepto**

El contrato consiste en el acuerdo de voluntad, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraríamos; además, descubriríamos que la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido, y que el tema no es pacífico para los estudiosos del derecho del trabajo. Es por ello que definir el contrato de trabajo siempre resultará una labor difícil, no exenta de imprecisiones y, por lo tanto, sujeta a críticas. (Arévalo, 2021)

Por su parte, Tamayo (2015, p. 65) define al contrato como:

“Acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”.

Asimismo, Gómez (2016), considera que “el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental”. (p. 188)

## **2.2.3. Contrato de locación de servicio**

### **2.2.2.1. Concepto**

Según el Código Civil, define al contrato de servicios:

“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (art.1764).

El contrato de locación de servicios puede ser de toda clase de servicios materiales e intelectuales, en principio el locador debe prestarlo personalmente el servicio, pero puede

valerse de auxiliares y sustitutos sin ser incompatible con la naturaleza de la prestación, bajo dirección y responsabilidad (art. 1765 y 1766).

#### **2.2.2.2. Importancia**

El contrato de locación de servicio es muy importante en el ámbito social y económico, debido a que existen muchas actividades que sin estar subordinados al contratante se desarrolla satisfactoriamente, razón por la cual; (Miranda, 2008); al extremo que es usado tanto por las empresas privadas y las entidades públicas.

“La principal característica es que los locadores no se encuentran subordinados al comitente, caso contrario de un trabajador con vínculo laboral, pues este sí se encuentra subordinado a su empleador”. (Pasión por el Derecho, 2021).

#### **2.2.2.3. Plazo**

El plazo máximo de este contrato, según lo estipulado por el artículo 1768 del Código Civil, es de 6 años si se trata de servicios profesionales y de tres años si se refiere a otra clase de servicios; en caso de pactarse un plazo mayor a los 6 años solo puede ser invocado por el locador, que viene a ser la persona que presta personalmente el servicio (Miranda, 2008).

#### **2.2.2.4. Terminación del contrato**

“El locador puede poner fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados” (art.1769).

### **2.3. Marco conceptual**

**Contrato:** “El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial” (Art.1351 NCPT).

**Derecho:** el Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas; confieren facultades, establecen las bases de convivencia social y su fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia. (Zarate, 2021).

**Laboral:** “Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneraciones en el marco de una actividad o institución de índole social” (Bembibre, 2008).

**Locación:** “por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución” (Art.1764 NCPT).

**Servicio:** “Un servicio, en el ámbito económico, es la acción o conjunto de actividades destinadas a satisfacer una determinada necesidad de los clientes, brindando un producto inmaterial y personalizado”. (Sánchez, 2016)

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

En los contratos de locación de servicios se vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. El derecho laboral de la remuneración mínimo vital se ve vulnerado en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.
2. El derecho laboral del beneficio de la CTS se ve vulnerado en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.
3. El derecho laboral de la jornada laboral se ve vulnerado en los contratos de locación

de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.

4. El derecho laboral del beneficio de las gratificaciones se ve vulnerado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Nivel, Tipo y Diseño de la investigación

##### 3.1.1. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo y explicativo, porque primero se enfocó en describir las características y propiedades más relevantes del objeto de estudio el cual sería los derechos laborales y su vulneración en los contratos de locación de servicio, asimismo en explicar de qué forma se da la vulnerados de los derechos y como afecta a los trabajadores de dicha municipalidad.

**Descriptivo:** Dicha investigación busca resaltar las cualidades, características de una realidad, que se encuentra compuesto por hechos y actos en los casos sociales jurídicos. (Paucar, 2020; p. 175)

**Explicativo:** Su objetivo consiste en verificar la hipótesis de la investigación, el descubrimiento de nuevas leyes teorías explicando las relaciones causales de las propiedades o dimensiones de los hechos. (Ñaupas Paitán et al., 2023)

##### 3.1.2. Tipo de investigación

El tipo de la investigación fue básica, porque el desarrollo partido de la teorización sobre los derechos laborales y el contrato de locación de servicio; el cual a través de sustento teórico fue posible incrementar los conocimiento respecto a las variables de estudio, asimismo se practicó realizar un análisis de la influencia de uno en la otra, puesto que el estudio se dirige a describir o determinar la causa y el efecto, que a través de los contratos de locación de servicio se vulneran los derechos laborales, tales como la remuneración mínimo vital, la jornada de ocho y las gratificaciones de los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha.

Por otra parte, el enfoque fue cuantitativo, que consistió que a través del recojo de datos realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha fue posible tabular e

interpretar lo obtenido, con el propósito de observar en qué medida los trabajadores de dicha Municipalidad se ven afectados por la vulneración de sus derechos laborales estando bajo el contrato de locación de servicio, poniendo en riesgo su estabilidad laboral.

**Básica:** A este tipo de investigación se le considera como un pilar esencial del conocimiento científico, porque permite realizar una adecuada comprensión, aporta nuevos conocimientos y contribuye al avance de la ciencia y del conocimiento fundamental en todas las disciplinas. (Sybing, 2024)

**Cuantitativo:** Utiliza los métodos y técnicas cuantitativas, tiene que ver con la observación y medición de la unidad de análisis. (Ñaupas Paitán et al., 2023)

### 3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental y retrospectivo, porque no hubo la manipulación o cambios en las variables de investigación, porque su desarrollo se centró en describir y explicar las características y propiedades más relevantes del objeto de estudio, asimismo, el recojo de datos se realizó en un tiempo determinado y por única vez.

**No experimental.** De acuerdo con Escudero y Cortez (2018) indica que el nivel explicativo se analiza los motivos del porque ocurre determinadas situaciones o cual es el origen, ampliando los conocimientos del autor.

**Retrospectivo.** Corona y Fonseca (2021) refieren que “se indaga sobre hechos que ya han ocurrido, mientras que los prospectivos están orientados al estudio de sucesos que están por acontecer”. (p. 340)

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población es el conjunto de individuos, objeto o medidas que poseen características similares o semejantes, las cuales son observables, definido, limitado y se encuentran en un mismo lugar. (Pacori y Pacori, 2019; p. 281)

La población en la presente investigación fue de 143 trabajadores que se encuentran bajo el régimen del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

### **3.2.2. La muestra**

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un subgrupo extraído del universo o la población, del cual se pretende recolectar la información necesaria para la obtención de resultados de acuerdo a la necesidad de la investigación. (p. 196)

Para el desarrollo y el recojo de datos en la presente investigación la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, estuvo constituido por 20 trabajadores que se encuentran bajo el régimen de contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.

### **3.3. Variable. Definición y operacionalización de variables**

#### **3.3.1. Las variables**

Según Oyola (2021) la variable es “una característica, cualidad o propiedad observada que puede adquirir diferentes valores y es susceptible de ser cuantificada o medida en una investigación. Para ser nominada como tal, debe tener la posibilidad de variar entre dos valores, como mínimo”. (p. 90)

La presente investigación posee dos variables de estudios, son las siguientes:

#### **Variable Independiente:**

**Vulneración de los derechos laborales:** Cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. (Dirección de Trabajo , 2021)

### Variable dependiente:

**Contrato de Locación de servicio:** Es un tipo de contrato donde el locador se obliga a realizar de forma autónoma y personal una prestación por un servicio con la promesa de una retribución en dinero. (Coca, 2020)

### 3.3.2. Operacionalización

Partiendo del concepto, Morán y Alvarado (como se cita en Arias (2021) señala que la operacionalización consiste en “un conjunto de técnicas y métodos que permiten medir la variable en una investigación, es un proceso de separación y análisis de la variable en sus componentes que permiten medirla”. (p.5)

*Cuadro 1. Matriz de operacionalización de la variable*

| VARIABLE                                          | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                        | DIMENSIONES                               | INDICADORES                           | ESCALA DE MEDICIÓN       |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| Variable 1. Vulneración de los derechos laborales | Mediante la encuesta se pretende evidenciar si existe o no la vulneración de los derechos laborales, tales como la remuneración mínimo vital, gratificaciones, CTS, la jornada laboral y las gratificaciones. | Remuneración mínimo vital                 | Salario mínimo por 8 horas de trabajo | Técnica Encuesta         |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Pago justo y adecuado                 |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               | Compensación por tiempo de servicio (CTS) | Proteger al trabajador                | Instrumento Cuestionario |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Recibe dos veces al año               |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               | Jornada Laboral                           | 8 horas diarias                       | Escala de Likert         |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               | Gratificaciones                           | Descanso vacacional                   |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Licencia                              |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Seguros                               |                          |
| Variable 2. Contrato de locación de servicios     | Mediante la encuesta se pretende determinar cuántos trabajadores se encuentran bajo este tipo de régimen laboral en la Municipalidad de Yarinacocha.                                                          | Contrato civil                            | Acuerdo de partes                     |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Oral o escrita                        |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               | Autonomía en la ejecución de servicios    | No hay vínculo laboral                |                          |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                               |                                           | Pago es por recibo por honorarios     |                          |

### 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

#### 3.4.1. Técnicas

Según Dupuis (2019) las técnicas de investigación son “fórmulas que establecen procesos y proponen instrumentos nos permiten observar, recopilar, examinar, analizar y exponer datos e información para conocer a los individuos y los colectivos, los símbolos y

los significados, los objetos y los entornos, los hechos y los fenómenos, sus relaciones y sus dependencias”. (par. 6)

En el presente estudio de investigación para poder realizar el recojo de la información necesaria se utilizó la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha.

La encuesta, se le considerada como una herramienta el cual es aplicada mediante el cuestionario, que está dirigido a las personas con el propósito de obtener la información requerida de acuerdo al objetivo planteado. (Lopez y Fachelli, 2015, como se cita en Arias et al., 2022)

### **3.4.2. Instrumento**

Según Lama et al. (2022) refieren que cada instrumento está dirigido para cumplir una función en específico, el investigador recurre a una de ella con el propósito de lograr ventajas frente a la observación de instrumentos, que le permitirá obtener la información necesaria sobre el objeto de estudio de una muestra determinada.

El instrumento aplicado fue el cuestionario estructurado por 20 ítems, con el propósito de lograr el objetivo planteado en la presente investigación. Asimismo, cabe señalar que el cuestionario es un instrumento de recolección el cual se estructura a través de un conjunto de preguntas en relación a los indicadores de la investigación, que son presentadas y enumeradas en una tabla con posibles respuestas. (Arias, 2020)

### **3.5. Método de análisis de datos**

Partiendo de la conceptualización, según Hecker (2024) el método de análisis de datos va depender del tipo de investigación, partiendo de la interrogante ¿Qué método de análisis de ajusta mejor a la pregunta de investigación?.

El método de análisis fue de datos descriptivos, el cual tiene como objetivo describir los datos que fuentes encontrados en una muestra especifica mediante valores

característicos y presentarlos en forma de gráficos y tablas. (Hecker, 2024)

El presente estudio recolecto e interpreto del siguiente modo:

1. La recopilación de datos se realizó habiéndose aplicado el cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha, las misma que fueron baseados al programa SPSS y Microsoft Excel, con el propósito de tabularlo en tablas y gráficos.
2. El análisis de datos obtenidos se realizó mediante la triangulación, el cual consiste en comparar los datos obtenidos en relación a cada objetivo de la investigación, las cuales se compararon con los antecedentes y se sustentó con la teoría o norma señalada en las bases teóricas.

### **3.6. Aspectos éticos**

Conforme al Reglamento de Integridad científica de la Investigación, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH católica, de fecha 14 de marzo del 2024, nuestra investigación cumplirá con los siguientes principios y lineamientos:

**a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Dicho principio se aplicó con el propósito de proteger la participación de los encuestado, porque no se considerarán sus nombres u otros datos personales que pudiera causar perjuicio, asimismo se respetara su cultura.

**b) Cuidado del medio ambiente:** El desarrollo de la presente investigación se enfocó en realizar el recojo de datos de personas, no se afectará directa o indirectamente el medio ambiente, este principio no se aplica.

**c) Libre participación por propia voluntad:** Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.

**d) Beneficencia, no maleficencia:** Con el desarrollo de la investigación los hallazgos encontrados solo son fines de investigación, se procuró el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos y de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.

**e) Integridad y honestidad:** El desarrollo de la investigación fue de forma objetividad, imparcialidad y transparencia procurando la difusión responsable de la investigación que se obtenga de la aplicación del instrumento de investigación.

**f) Justicia:** Se realizó un Juicio razonable y ponderable que permitirá la toma de precauciones y limite los sesgos, que pudieran causar algún tipo de perjuicio a los participantes, así también, el trato será equitativo con todos los participantes, porque la información será utilizada para el desarrollo de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Tabulación e interpretación de resultados

En las tablas y figuras que se presentan a continuación reflejan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha que se encuentran bajo en régimen de Contrato por Locación de Servicios

#### Variable 1. Vulneración de los derechos laborales

##### Dimensión 1: Remuneración mínimo vital

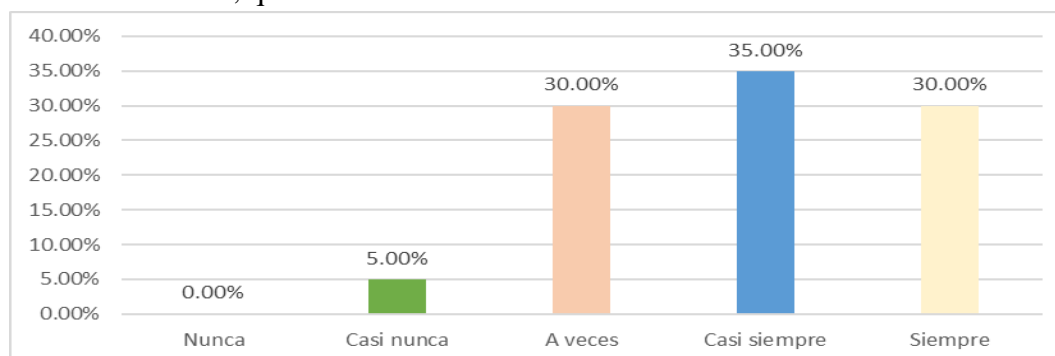
Tabla 1. ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral?

|         |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Validos | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|         | Casi nunca   | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|         | A veces      | 6          | 30         | 30                | 35                   |
|         | Casi siempre | 7          | 35         | 35                | 70                   |
|         | Siempre      | 6          | 30         | 30                | 100                  |
|         | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

Nota: Encuesta 2023

Fuente: Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 1.** ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral?



Nota: Encuesta 2023

Fuente: Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizado se ha evidenciado que el 35% refieren que casi siempre los contratos de Locación de servicio no describen cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral.

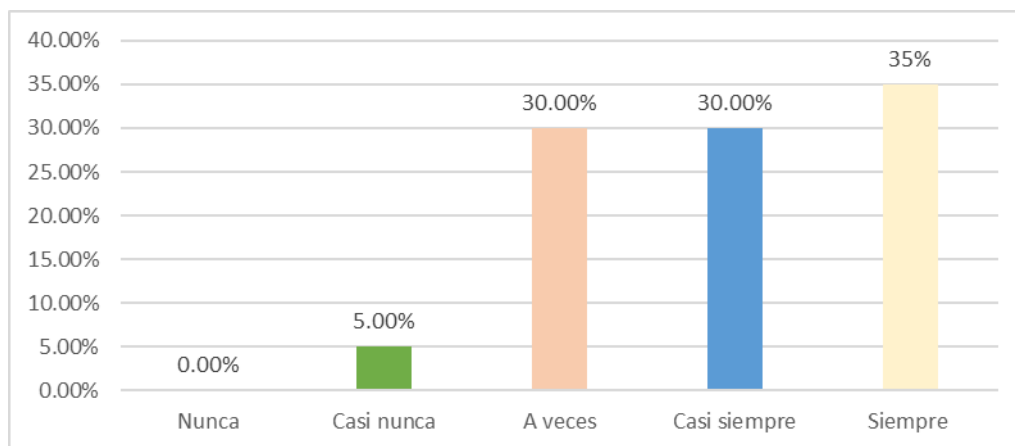
**Tabla 2.** ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | A veces      | 6          | 30         | 30                | 35                   |
|        | Casi siempre | 6          | 30         | 30                | 65                   |
|        | Siempre      | 7          | 35         | 35                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100        | 100               |                      |

*Nota:* Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 2.** ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?



*Nota:* Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizada el 35% de los encuestados refieren que siempre en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago.

## Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.

### Indicadores: Proteger al trabajador y se recibe dos veces al año

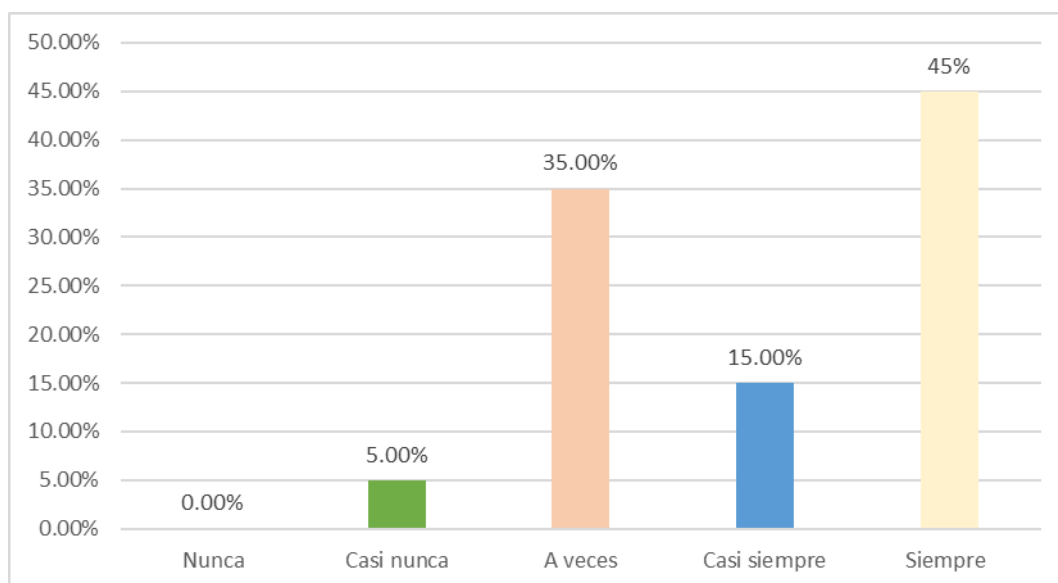
**Tabla 3.** ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | A veces      | 7          | 35         | 35                | 40                   |
|        | Casi siempre | 3          | 15         | 15                | 55                   |
|        | Siempre      | 9          | 45         | 45                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100        | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 3.** ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizada el 45% de los encuestados refieren que siempre al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios.

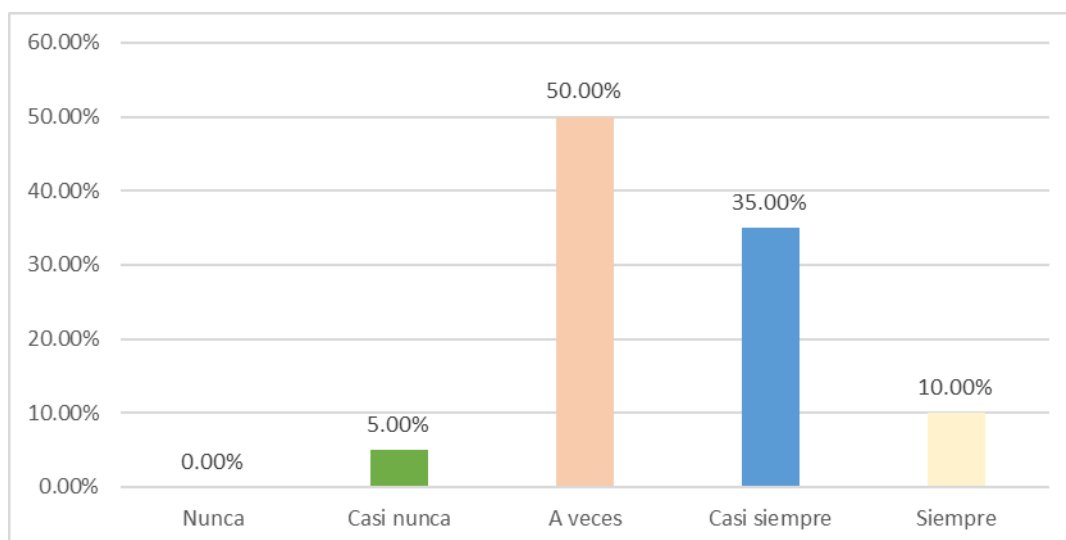
**Tabla 4.** ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | A veces      | 10         | 50         | 50                | 55                   |
|        | Casi siempre | 7          | 35         | 35                | 90                   |
|        | Siempre      | 2          | 10         | 10                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100%              |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 4.** ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

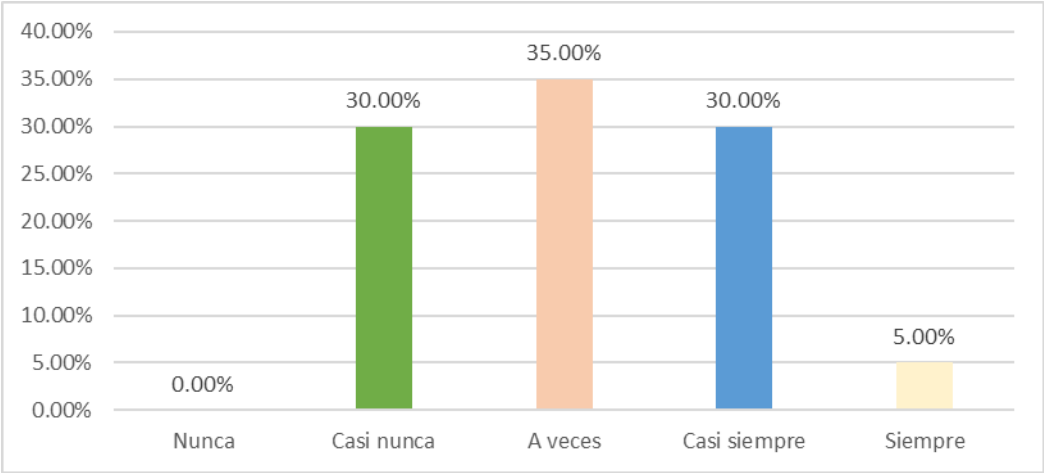
**Interpretación.** De la encuesta realizada el 50% refieren que a veces el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio.

**Tabla 5.** ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 6          | 30         | 30                | 30                   |
|        | A veces      | 7          | 35         | 35                | 65                   |
|        | Casi siempre | 6          | 30         | 30                | 95                   |
|        | Siempre      | 1          | 5          | 5                 | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 5.** ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?



**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizada el 35% refiere que a veces se observa que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal.

### Dimensión 3: Jornada laboral

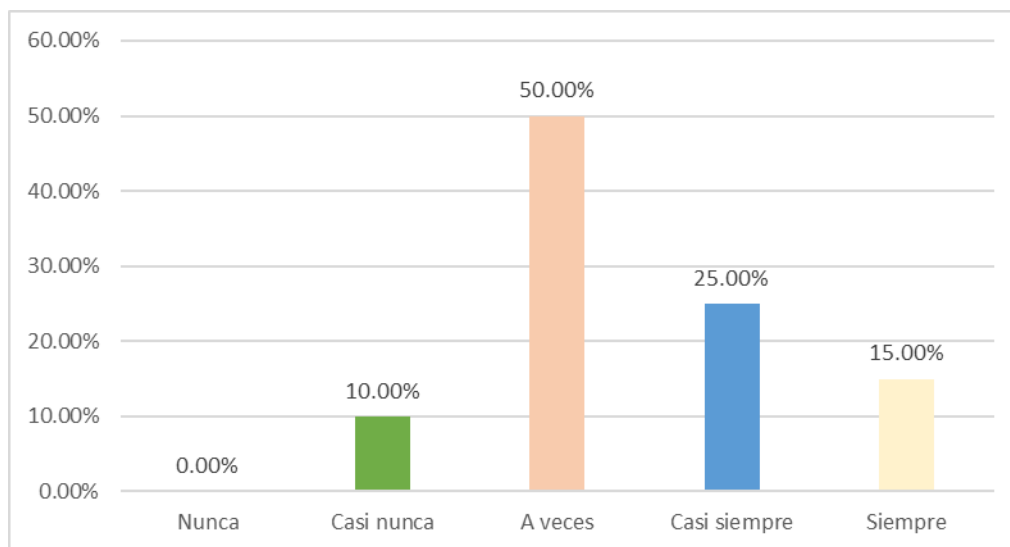
**Tabla 6.** ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 2          | 10         | 10                | 10                   |
|        | A veces      | 10         | 50         | 50                | 60                   |
|        | Casi siempre | 5          | 25         | 25                | 85                   |
|        | Siempre      | 3          | 15         | 15                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 6.** ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizada el 50% refieren que a veces el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios.

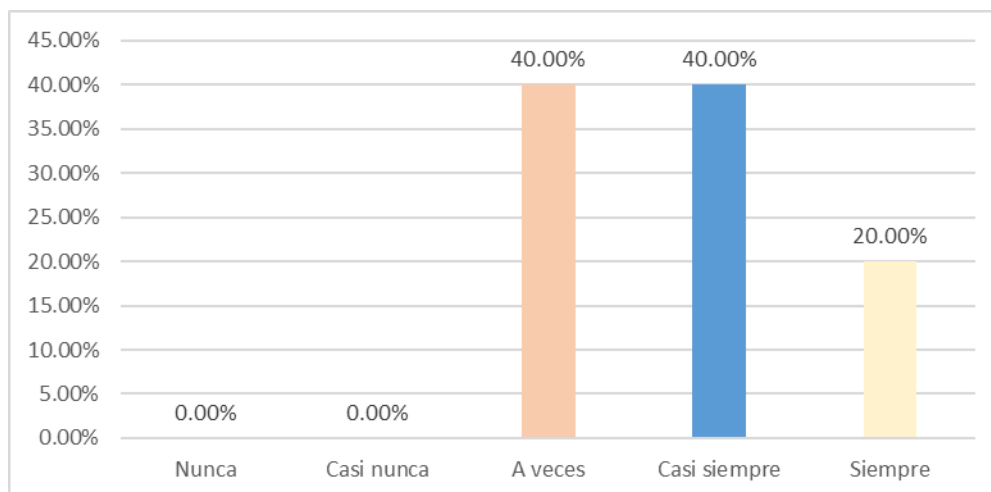
**Tabla 7.** ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios?

| Valido       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
| Casi nunca   | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
| A veces      | 8          | 40         | 40                | 40                   |
| Casi siempre | 8          | 40         | 40                | 80                   |
| Siempre      | 4          | 20         | 20                | 100                  |
| Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 7.** ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** De la encuesta realizada el 40% señala que a veces o casi siempre el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios.

#### Dimensión 4. Gratificaciones

##### Indicadores: Descanso vacacional, Licencia y seguros

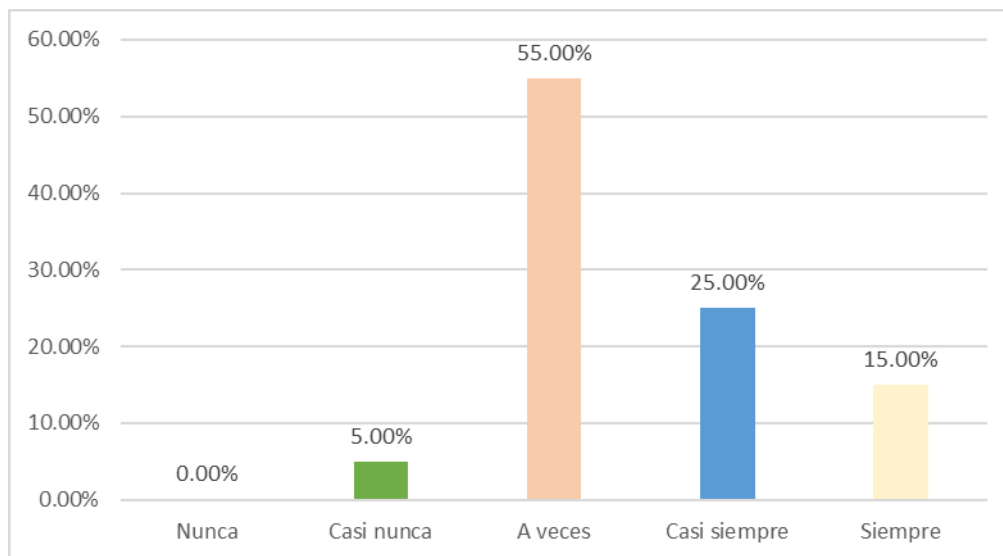
**Tabla 8.** ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | A veces      | 11         | 55         | 55                | 60                   |
|        | Casi siempre | 5          | 25         | 25                | 85                   |
|        | Siempre      | 3          | 15         | 15                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 8.** ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

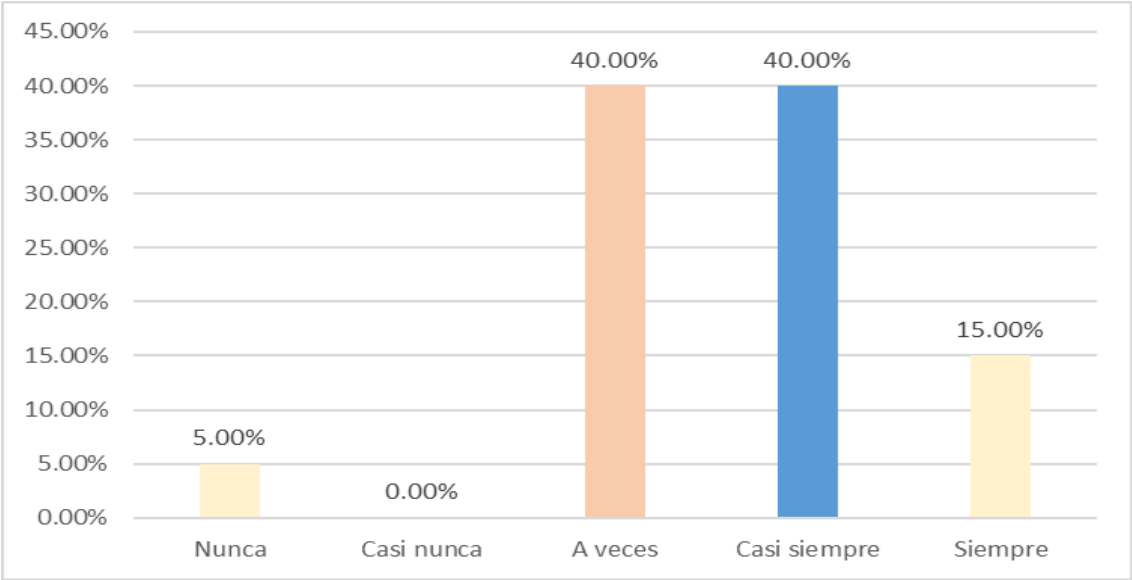
**Interpretación.** De la encuesta realizada el 55% refiere que a veces trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado.

**Tabla 9.** ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | Casi nunca   | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | A veces      | 8          | 40         | 40                | 45                   |
|        | Casi siempre | 8          | 40         | 40                | 85                   |
|        | Siempre      | 3          | 15         | 15                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 9.** ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?



**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

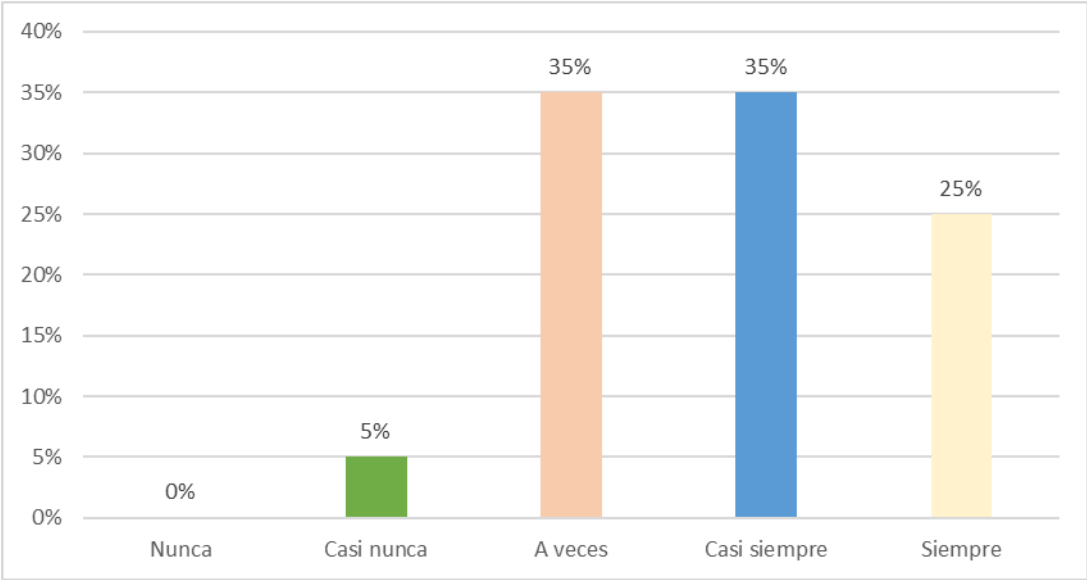
**Interpretación.** De la encuesta realizada el 40% refiere que a veces o casi siempre el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio.

**Tabla 10.** ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0%         | 0%                | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5%         | 5%                | 5                    |
|        | A veces      | 7          | 35%        | 35%               | 40                   |
|        | Casi siempre | 7          | 35%        | 35%               | 75                   |
|        | Siempre      | 5          | 25%        | 25%               | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100%              |                      |

**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Figura 10.** ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?



**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** En la encuesta desarrollada el 35% refiere que a veces o casi siempre el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios.

## Variable 2. Contrato de locación de servicios

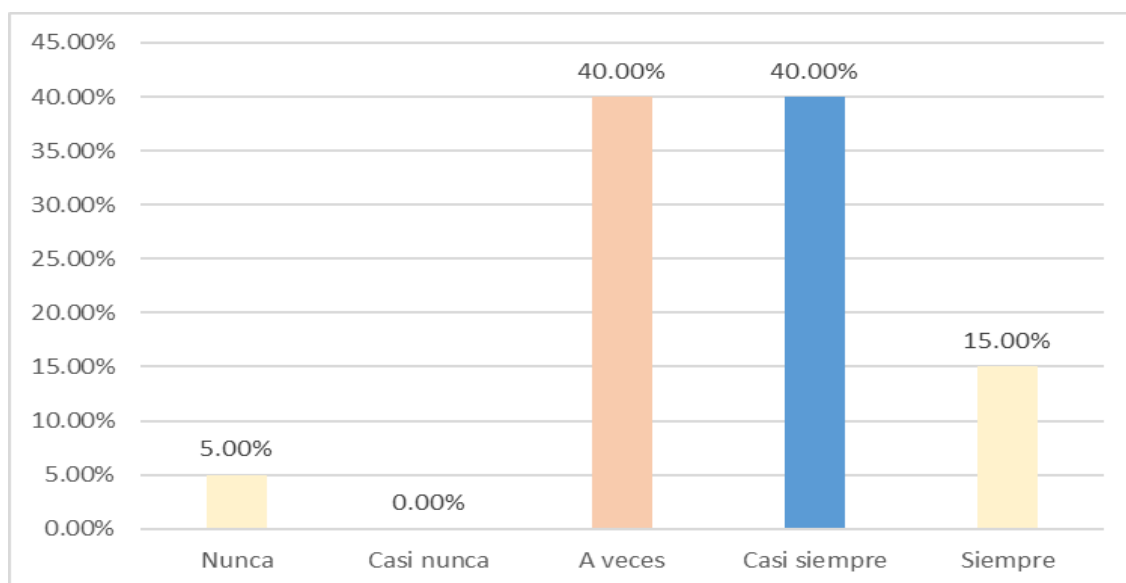
Tabla 11. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 1          | 5          | 5                 | 5                    |
|        | Casi nunca   | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
|        | A veces      | 8          | 40         | 40                | 45                   |
|        | Casi siempre | 8          | 40         | 40                | 85                   |
|        | Siempre      | 3          | 15         | 15                | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

Figura 11. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

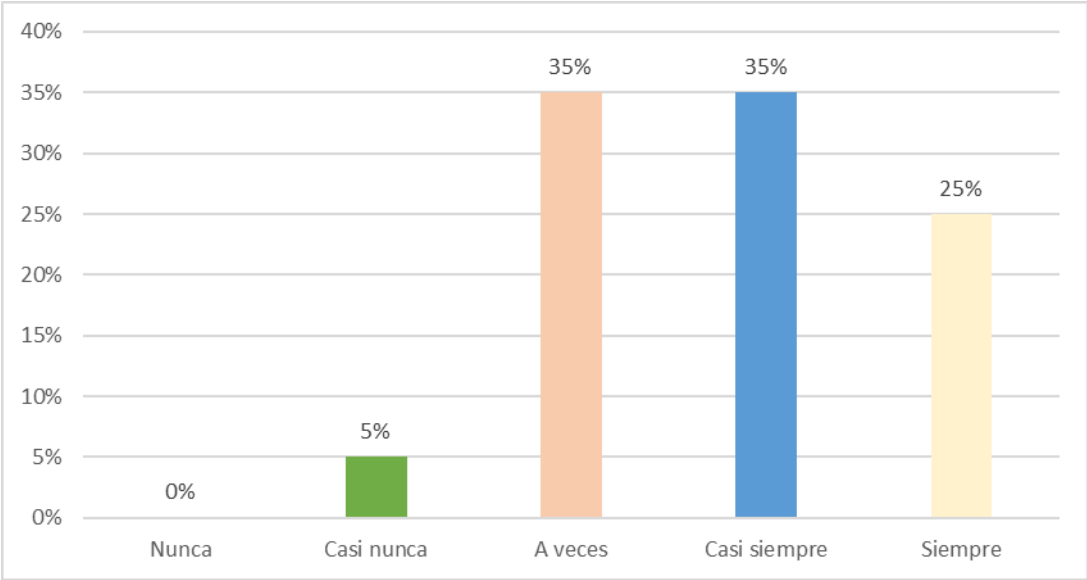
**Interpretación.** En la tabla 11 y figura 11 se observa que el 40% refiere que a veces o casi siempre, los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales.

Tabla 12. ¿Considera usted que el contrato por locación de servicios vulnera el derecho a las 8 horas de jornada laboral conforme establece la constitución?

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Nunca        | 0          | 0%         | 0%                | 0                    |
|        | Casi nunca   | 1          | 5%         | 5%                | 5                    |
|        | A veces      | 7          | 35%        | 35%               | 40                   |
|        | Casi siempre | 7          | 35%        | 35%               | 75                   |
|        | Siempre      | 5          | 25%        | 25%               | 100                  |
|        | Total        | 20         | 100%       | 100%              |                      |

**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

Figura 12. ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?



**Nota:** Encuesta 2023  
**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** En la tabla 12 y figura 12, el 35% de los encuestados refieren que a veces o casi siempre los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales.

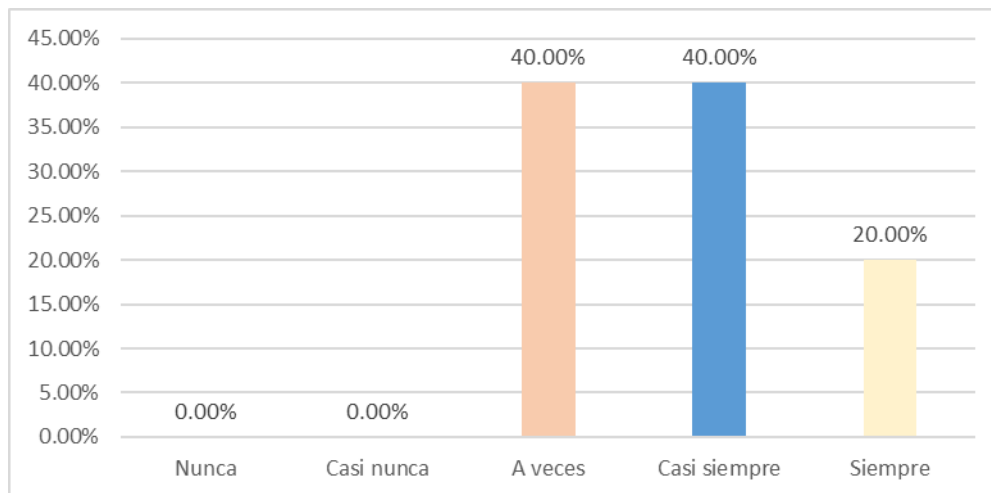
Tabla 13. ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?

| Valido       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca        | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
| Casi nunca   | 0          | 0          | 0                 | 0                    |
| A veces      | 8          | 40         | 40                | 40                   |
| Casi siempre | 8          | 40         | 40                | 80                   |
| Siempre      | 4          | 20         | 20                | 100                  |
| Total        | 20         | 100%       | 100               |                      |

**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

Figura 13. ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?



**Nota:** Encuesta 2023

**Fuente:** Microsoft Excel. **Elaboración** Trabajo de campo

**Interpretación.** En la tabla 13 y figura 13, se observa que el 40% refieren que a veces o casi siempre los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales.

## 4.2. Contrastación y análisis de hipótesis

### Hipótesis general

En los contratos de locación de servicios se vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones.

Tabla 14. Correlación de las variables

|                                    |                  | Contratos de locación de servicios |        | Vulneran los derechos laborales |        |
|------------------------------------|------------------|------------------------------------|--------|---------------------------------|--------|
| Contratos de locación de servicios | Correlación      | de                                 | 1      |                                 | ,913** |
|                                    | Pearson          |                                    | .      |                                 | ,000   |
|                                    | Sig. (bilateral) |                                    | 20     |                                 | 20     |
|                                    | N                |                                    |        |                                 |        |
| Vulneran los derechos laborales    | Correlación      | de                                 | ,913** |                                 | 1,000  |
|                                    | Pearson          |                                    | ,000   |                                 | .      |
|                                    | Sig. (bilateral) |                                    | 20     |                                 | 20     |
|                                    | N                |                                    |        |                                 |        |

\*\* La correlación es significativa a un nivel de 0,01 (Biltarela)

En la tabla 14 se aprecia que al correlacionar las variables vulneración de los derechos laborales y los contratos de locación de servicios, se evidencia la existencia de una correlación positiva (Muy alta) obteniendo un valor de  $r = ,913$  y un nivel de significancia  $p\text{-valor} < ,000$ ; con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023. Según los resultados obtenidos, el 40% refiere que a veces o casi siempre, los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales; el 35% de los encuestados refieren que a veces o casi siempre los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales, y finalmente el 40% refieren que a veces o casi siempre los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales. Asimismo, el nivel de correlación es de 00,913 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De acuerdo a los hallazgos de Garay y Sanchez (2022) en la tesis “*Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020 – 2022*”; se concluyó que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios aplicados a los trabajadores municipales, debido a que los servicios desplegados por los anteriormente mencionados corresponden a un vínculo contractual de naturaleza laboral, finalmente concluyo que relación negativa entre los contratos de locación de servicios y los derechos laborales. Asimismo, conforme con el estudio realizado por Arteaga Carhuamaca (2021) en la tesis “*La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del calla*”; a concluido que una mala práctica al momento de contratar a locadores de servicios para que desarrollen labores propias de un obrero, esto mediante contratos que no corresponden a las labores desarrolladas, con la finalidad de desconocer el vínculo laboral y, por ende, evadir el pago de los beneficios sociales; sin embargo, la institución no ha respetado que al referido personal (locadores de servicios que desempeñan funciones de obrero) le corresponde el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades.

En la Constitución de 1993 reconoce expresamente que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (art.22); lo que se debe entender por el deber, como una obligación de los ciudadanos sin sanción o llamada a la participación en el interés general (...), de lo que se trata es de vincular este deber al principio de solidaridad social (Sastre, 1996). En los instrumentos internacionales se establece el derecho laboral como La Declaración Universal de los Derechos Humanos destaca la libertad de elección del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como protección contra el despido (art.23); El protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que el derecho de trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar la vida.

En base a los objetivos específicos se obtuvo lo siguiente:

**En relación al primer objetivo:** Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha. Se obtuvo como resultado que el 35% refieren que casi siempre los contratos de Locación de servicio no describen cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral; el 35% de los encuestados refieren que siempre en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago.

Germany y López (2020) en su tesis titulado “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” donde concluyó que la relación entre los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y el Derecho social laboral de los trabajadores, es positiva moderada con un valor de (0,618), de donde se desprende, que el Estado desconoce el derecho que le asiste al trabajador de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Se debe tener claro que las declaraciones normativas establecidas en la

Constitución, es desarrollada por el legislativo mediante la Ley que cumpla con desarrollar la exigencia constitucional, lo que debe hacer respetando su sentido esencial de los derechos fundamentales (Neves, 2005), tal es así, en el régimen privado se tiene el D Leg. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en el régimen público la Ley de Servir.

**En relación al segundo objetivo específico:** Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha. Donde se obtuvo los siguientes resultados el 45% de los encuestados refieren que siempre al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios; el 50% refieren que a veces el trabajador municipal tiene derecho a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio; el 35% refiere que a veces se observa que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal.

Gonzales y Quincas (2021) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: “*La desnaturalización del Contrato de locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo, 2016 -2018*”; concluyeron que se debe de implementarse la ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, se creó también un juzgado laboral, dos juzgados de paz letrado y una sala laboral que solo resolverían temas de naturaleza laboral, coadyuvando al descongestionamiento de la carga procesal que sufría el primer juzgado laboral. Asimismo, que, ante esta Nueva Ley Procesal del Trabajo se trajo consigo un modelo más garantista, basado en principios para resguardar la estabilidad del trabajador, como de oralidad, inmediación, primacía de la realidad, concentración procesal, economía procesal, etc.

Por su parte, Neves (2005) la adecuada protección que refiere la Constitución es un modelo abierto, porque remite al legislador la decisión de qué forma o formas puede revestir esta adecuada protección; es decir, la constitución solamente declara y disimuladamente remite detallar en el legislador.

**En relación al tercer objetivo específico:** Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.

Donde los resultados obtenidos fueron el 50% refieren que a veces el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios; el 40% señala que a veces o casi siempre el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios

Flores y Mori (2023) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: “*Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020*”; llego a las siguientes conclusiones señala que los rasgos de la laboralidad afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020; y, la acreditación de contrato de trabajo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020

El Código Civil define que por el contrato de servicios “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (art.1764).

**En relación al objetivo específico.** Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha. Los resultados encontrados fueron que el 55% refiere que a veces trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado; el 40% refiere que a veces o casi siempre el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio; el 35% refiere que a veces o casi siempre el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios

Dichos datos fueron comparados con lo encontrado por Saenz (2021) en la tesis “*Desnaturalización de contratos de locación de servicios en empresa dedicada al servicio ambulatorio*”; a concluido que los motivos que desnaturalizan los contratos por Locación de servicios en empresas dedicadas al servicio ambulatorio son la subordinación,

remuneración y prestación personal de servicios; Por otra parte, los derechos laborales y humanos de los trabajadores que laboran bajo contratos por locación de servicios se ven afectados y no laboran en un ambiente adecuado, tal como un ambiente seguro y saludable, trato respetuoso y humanizado.

Según Lam Peña (2021) La regulación de las condiciones laborales, de los medios, espacios y útiles de trabajo, la jornada de trabajo, el derecho a la desconexión, el derecho a la intimidad, la protección de datos, la acción sindical, la participación de los trabajadores, los mecanismos de control del cumplimiento de las tareas y de inspección laboral, entre otros, son argumentos más que suficientes para someter el teletrabajo a una regulación especial en el contexto nacional, cuestión sobre la que en estos momentos no se avizora proyección legislativa alguna.

## **VI. CONCLUSIONES**

Luego de analizar detenidamente el fenómeno de evaluación de los derechos laborales de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se puede concluir:

Primero: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha que ingresaron mediante Contrato de Locación de Servicios, a pesar que realizan las mismas labores que sus compañeros permanentes no gozan del derecho al pago de tiempo de servicios, los trabajadores refieren no recibir CTS; evidenciando una clara vulneración de los derechos laborales.

Segundo: Los trabajadores con contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, trabajan más de las ocho horas diarias, sin embargo, la municipalidad no reconoce las horas extras, porque están considerados como servicios no personales más conocido con SNP.

Tercero: Los trabajadores con contrato de locación de servicios a pesar de trabajar en la realidad bajo un horario establecido y subordinado a las tareas asignadas no tienen un descanso remunerado.

Cuarto: La Municipalidad Distrital de Yarinacocha en específico, todas las entidades públicas en general y el Estado Peruano, eluden los derechos laborales, desde la Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2022- Ley N° 31365 que se dicta anualmente en sus artículos 6 prohíbe la contratación de personal por los regímenes público o privado de naturaleza laboral en el marco de la modernidad estatal; obligando indirectamente a las municipalidades y entidades públicas en general cubrir mediante contrato civil de locación de servicios las necesidades de servicio temporal y permanente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La Constitución Política en su artículo 194, que se replica en la Ley Orgánica de Municipalidades establece en su Art. II del Título Preliminar que los gobiernos locales, gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de sus competencias; además parte de sus recursos lo generan por recaudación directa, por tanto, su planificación de sus servicios y el personal debe ser autónomo y no estar supeditado a ninguna ley general. Proponer la derogación del art. 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022- Ley N° 31365 y todas las posteriores, porque año tras año, se repite el mismo desde hace más de treinta años con su lema de modernización del Estado, vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

Se recomienda que debería haber una reforma en la ley, con el propósito de proteger los derechos laborales mismas que se encuentran reconocidos en la constitución Política del Perú.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias G, J. (2021). *Guía de operacionalización de variables*. Universidad Católica de Santa María. [\\_admin,+02.+Guía.pdf](#)
- Canessa Montejo, M. (2019). *Los Derechos Humanos laborales en el Derecho Internacional*. Abogado y sociólogo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derechos Humanos de la : [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf&ved=2ahUKEwj8y7Swx62FAxXmIbkGHabeA6o4ChAWegQICxAB&usg=AOvVaw2\\_5JIFDSHGbHz63hYZVEbV](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf&ved=2ahUKEwj8y7Swx62FAxXmIbkGHabeA6o4ChAWegQICxAB&usg=AOvVaw2_5JIFDSHGbHz63hYZVEbV)
- Cayra Quispe, A. (2021). *El despido arbitrario por Vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajador en el Perú, desde la visión de los Derechos Humanos*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf&ved=2ahUKEwiXnb\\_Uza2FAxUMK7kGHQbeBVg4ChAWegQIBxAB&usg=AOvVaw2TW9aOIcKVERxDni6SAxQt](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-I-432-454.pdf&ved=2ahUKEwiXnb_Uza2FAxUMK7kGHQbeBVg4ChAWegQIBxAB&usg=AOvVaw2TW9aOIcKVERxDni6SAxQt)
- Chanamé A, J. (2022). *¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral?* Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>
- Coca Guzmán, S. (2020). *¿Qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil)*. Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/locacion-de-servicios-derecho-civil/>
- Corona Martínez, L., & Fonseca Hernández, M. (2021). *Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica*. Medisur [Revista en Internet]: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4501>
- Dirección de Trabajo . (2021). *¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)?* <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Dominguez. (2019). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. Chimbote - Perú 3era edición: ULADECH.
- Dupuis, A. (2019). *¿Qué son y cómo se utilizan las técnicas y herramientas de investigación?*. Campus digital. <https://campusidyd.com/tipos-de-tecnicas-y-herramientas-de-investigacion/>
- El Peruano. (2022). *Multan a 2,935 empresas por no pagar gratificación*. <https://www.elperuano.pe/noticia/168209-multan-a-2935-empresas-por-no-pagar-gratificacion>

- Espinoza Fonseca, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. [Tesis para optar el título profesional de abogado] Universidad de la Costa : <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7124>
- European Justice. (18 de 03 de 2019). *Sistema judicial en los Estados miembros - Eslovaquia*. [https://e-justice.europa.eu/content\\_judicial\\_systems\\_in\\_member\\_states-16-sk-maximizeMS-es.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-sk-maximizeMS-es.do?member=1).
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. El Fondo Editorial PUCP. <https://lpderecho.pe/que-es-despido-tipos-causales-procedimiento-nulidad/>
- Flores Vela, V., & Mori Herrera, A. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020*. [Tesis para optar el título profesional de abogado] Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6799>
- Garay Chavez, A., & Sanchez Napanga, T. (2022). *Los Contratos de Locación de servicios y los derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020 - 2022*. [Tesis de para optar el título profesional de abogado] Universidad Privada San Juan Bautista : [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4141/T-TPA-~1.PDF%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwis0sy1\\_q6FAxXI\\_IrkGHX\\_nBscQFnoECCgQAQ&usq=AOvVaw3dsIyTHcTaCF5cCiiae](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4141/T-TPA-~1.PDF%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwis0sy1_q6FAxXI_IrkGHX_nBscQFnoECCgQAQ&usq=AOvVaw3dsIyTHcTaCF5cCiiae)
- Germany Sangama, K., & López Zevallos, T. (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*. [Tesis para optar el título profesional de abogada] Universidad Privada de Pucallpa : <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/779>
- Gonzales Muñoz, M., & Quincas Valles, K. (2021). *La desnaturalización del contrato de Locación de Servicios en la Nueva Ley Procesal Laboral en la Provincia de Coronel Portillo, 2016 - 2018*. [Tesis para optar el título profesional de Abogado] Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4916>
- Gómez, F. (2016). *El Contrato de Trabajo*. Revista digital Focus. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#citations>
- Hecker, J. (2024). *Tipos de análisis de datos*. Atlas. Ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/tipos-de-analisis-de-datos#analisis-de-datos-descriptivos>
- Hermoso, M. (2023). *¿Cuáles son las consecuencias del despido nulo?*. Company:

<https://www.campmanyabogados.com/blog/despido-nulo>

Instituto de Ciencias Hegel . (2021). *ABC del despido injustificado aplicado en el Perú 2021*. <https://hegel.edu.pe/blog/abc-del-despido-injustificado-aplicado-en-el-peru-2021/>

Instituto Justicia y Cambio. (s.f.). Recuperado el 19 de 10 de 2021, de <file:///C:/Users/NOVO/AppData/Local/Temp/Dialnet-PoderJudicialEnElPeru-2531966.pdf>

Internaciona de la Educación América Latina . (2019). *Perú es el país que más denuncias posee por violación de derechos humanos y laborales*. <https://ei-ie-al.org/noticias/peru-es-el-pais-que-mas-denuncias-posee-por-violacion-de-derechos-humanos-y-laborales>

Jimenez, A. (2023). *Locación de servicios: en qué momento estos contratos son usados incorrectamente*. Philippi Prietacarrizosa Ferrero Du y Uría : <https://ppulegal.com/ppu-legal/locacion-de-servicios-en-que-momento-estos-contratos-son-usados-incorrectamente/>

Juárez, B. (2022). *México, entre los países donde se violan los derechos laborales de manera regular*. El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-entre-los-paises-donde-se-violan-los-derechos-laborales-de-manera-regular-20220705-0049.html>

Koepsell, D. & Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación integridad científica*. México: Ixtacihuatl Alpiza.

Lama Z, P., Lama Z, M., Lama G, A. (2022). *Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique*. Revista digital in Horizonte de la Ciencia. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/1078/1491>

Lam Peña, R. (2021). *Derechos laborales y COVID-19. La experiencia de Cuba*. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322021000100012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322021000100012&script=sci_arttext)

Legal Today. (2023). *Las empresas que incumplan la jornada laboral pueden ser multadas con hasta 7.500 euros*. <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/las-empresas-que-incumplan-la-jornada-laboral-pueden-ser-multadas-con-hasta-7-500-euros-2023-01-27/>

Machado Maliza, M., Mainato Angamarca, K., & Nuñez Albert, F. (2020). *Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la*. Uniandes EPISTEME. Revista Digital de ciencia, Tecnología e innovación: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://>

[dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298039.pdf&ved=2ahUKEwiXnb\\_Uza2FAxUMK7kGHQbeBVg4ChAWegQIDBAB&usg=AOvVaw3JnOdnrSbmA2NRBPjcgDDY](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298039.pdf&ved=2ahUKEwiXnb_Uza2FAxUMK7kGHQbeBVg4ChAWegQIDBAB&usg=AOvVaw3JnOdnrSbmA2NRBPjcgDDY)

- Mariscal, J. (2022). *Derechos laborales de los trabajadores en el Perú*. Sesame: <https://www.sesamehr.pe/blog/derechos-laborales-de-los-trabajadores-en-el-peru/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *MTPE: Empresas que incumplan depósito de la CTS cometen infracción grave*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/666967-mtpe-empresas-que-incumplan-deposito-de-la-cts-cometen-infraccion-grave>
- Monje. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Colombia: Universidad Sur Colombiana.
- Montoya Obregón, L. (2019). *Los principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Boletín Informativo Laboral, N° 92 : [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf&ved=2ahUKEwi8tfXNt-GFAxWbCbKGHQMFD-IQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw2WCU2rw8YrCLfEwuOVS0fC](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf&ved=2ahUKEwi8tfXNt-GFAxWbCbKGHQMFD-IQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw2WCU2rw8YrCLfEwuOVS0fC)
- Mosquera Endara, M., & Soria Pulig, U. (2022). *La vulneración de los Derechos Laborales a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia de la Ley*. [Tesis de pregrado] Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes": <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14885>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Trujillo Román, R., Romero Delgado, H., Medina Bárcena, W., & Novoa Ramírez, E. (2023). *Metodología de la Investigación Total*. Grijley .
- Ortega Campos, G. (2019). *La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados*. Revista de investigación de la Corte Superior de Justicia de Huanuco: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/view/486>
- Oyola G, A. (2021). *La Variables*. Revista digital Scielo. versión impresa ISSN 2225-5109 versión On-line ISSN 2227-4731. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-47312021000100016](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100016)
- Pasquel Bustillo, V. (2023). *Bases Teóricas y Metodología para Elaborar un Informe Final o Tesis de Derecho*. Universidad Hermilio Valdizan. [https://www.unheval.edu.pe/webs/pag/fac\\_derecho](https://www.unheval.edu.pe/webs/pag/fac_derecho)
- Paucar Rojas, E. (2020). *Metodología y Tesis. Cazando ideas*. Gamarra editores .

- Rosa Durán, J., & Mejía Brito, N. (2023). *Desprotección de los servidores públicos temporales a la luz de la ley 41-08 y su aplicación en la administración pública*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Pedro Hernández Ureña: <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/5545>
- RPP Noticias. (2022). *Más de 3 millones de peruanos habrían sido víctimas de trabajo forzoso sin saberlo, según encuesta de IEP*. <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/mas-de-3-millones-de-peruanos-habrian-sido-victimas-de-trabajo-forzoso-sin-saberlo-segun-encuesta-de-iep-noticia-1404492>
- Saenz Neyra, A. (2021). *Desnaturalización de contrato de Locación de servicios en empresa dedicada al servicio ambulatorio*. [Tesis de pregrado] Universidad Cesar Vallejo : [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96174/Saenz\\_NAS-SD.pdf%3Fsequence%3D1&ved=2ahUKEwis0sy1\\_q6FAxXIIrkGHX\\_nBscQFnoECCsQAQ&usg=AOvVaw2H5gi-TU4pbreCjr\\_HRJYA](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96174/Saenz_NAS-SD.pdf%3Fsequence%3D1&ved=2ahUKEwis0sy1_q6FAxXIIrkGHX_nBscQFnoECCsQAQ&usg=AOvVaw2H5gi-TU4pbreCjr_HRJYA)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *incumplimiento de pago de remuneraciones a quienes laboraron en feriados*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/923743-sunafil-recibio-cerca-de-1700-denuncias-por-incumplimiento-de-pago-de-remuneraciones-a-quienes-laboraron-en-feriados>
- Sybing, R. (2024). *¿Qué es la investigación básica?*. Atlas.Ti: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-basica>
- Torres, M. (2017). *10 problemas sobre los contratos de locación de servicios*. <https://noticierocontable.com/10-problemas-sobre-los-contratos-de-locacion-de-servicios/>
- Tamayo, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Revista Focus. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#citations>
- Ulloa Millares, D. (2019). *La relevancia de respetar el derecho a la jornada*. Pontificia Universidad Católica del Perú: <file:///C:/Users/HP/Downloads/21283-Texto%20del%20art%C3%ADculo-84561-1-10-20191016.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023

| PROBLEMA                                                                                                                                                    | OBJETIVOS                                                                                                                                                             | HIPÓTESIS                                                                                                                                                           | VARIABLE                                             |                                                                 | METODOLOGIA                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| General                                                                                                                                                     | Específicos                                                                                                                                                           | Específicos                                                                                                                                                         | Vulneración de los derechos laborales<br>Dimensiones | Remuneración mínimo vital                                       | Nivel. Descriptivo – explicativo                |
| ¿Cuáles son los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha?                               | Determinar qué derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023.                                    | Los contratos de locación de servicios vulneran los derechos laborales de remuneración mínimo vital, beneficio de la CTS. La jornada laboral y las gratificaciones. |                                                      | Compensación por tiempo de servicio (CTS)                       | Tipo: Aplicada y enfoque cuantitativo           |
|                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                     |                                                      | Jornada Laboral                                                 |                                                 |
|                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                     |                                                      | Gratificaciones                                                 |                                                 |
| General                                                                                                                                                     | Específicos                                                                                                                                                           | Específicos                                                                                                                                                         | Contrato civil                                       | Población: 143 trabajadores de la Municipalidad de Yarinacocha. |                                                 |
| ¿De qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha? | Determinar de qué manera se vulnera el derecho a una adecuada remuneración mínimo vital en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha. | El derecho laboral de la remuneración mínimo vital es vulnerado en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.                       |                                                      |                                                                 | Contrato de Locación de servicio<br>Dimensiones |
| ¿De qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha?                              | Determinar de qué manera se vulnera el beneficio de la CTS en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.                              | El derecho laboral del beneficio de la CTS es vulnerado en los contratos de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha.                               |                                                      |                                                                 |                                                 |
| ¿Cómo la jornada laboral se ve afectado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha?                                      | Analizar como la jornada laboral se ve afectado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.                                        | El derecho laboral de la jornada laboral es vulnerado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.                                |                                                      |                                                                 |                                                 |
| ¿Cómo las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha?                                  | Analizar como el beneficio de las gratificaciones se ven vulnerados en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.                    | El derecho laboral del beneficio de las gratificaciones es vulnerado en los contratos de locación de servicios, en la Municipalidad de Yarinacocha.                 |                                                      |                                                                 |                                                 |

## Anexo 02. Instrumento de recolección de información



### UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

#### ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

#### Cuestionario

**Título:** Vulneración de los derechos laborales en los contratos de locación de servicio en la municipalidad de Yarinacocha, 2023.

**Autora:** Trujillo Pizango, Judith Tanny

**Indicaciones:** Estimado participante, mediante el presente cuestionario se pretende recoger la información necesaria que permitirá desarrollar los resultados de la investigación. Asimismo, es oportuno acotar que la información brindada será utilizada netamente con fines educativos.

#### ESCALA VALORATIVA

|              |   |
|--------------|---|
| Nunca        | 1 |
| Casi nunca   | 2 |
| A veces      | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre      | 5 |

| N°                                                                             | ITEMS                                                                                                                                                              | ESCALA VALORATIVA |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|---|---|
|                                                                                |                                                                                                                                                                    |                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Variable 1. Vulneración de los derechos laborales                              |                                                                                                                                                                    |                   |   |   |   |   |
| Dimensión 1: Remuneración mínimo vital                                         |                                                                                                                                                                    |                   |   |   |   |   |
| Indicadores: Salario mínimo por 8 horas de trabajo y el pago justo y adecuado. |                                                                                                                                                                    |                   |   |   |   |   |
| 1.                                                                             | ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? |                   |   |   |   |   |
| 2                                                                              | ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?                   |                   |   |   |   |   |

|                                                                         |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.</b>             |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Indicadores: Proteger al trabajador y se recibe dos veces al año</b> |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 3                                                                       | ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?                                     |  |  |  |  |  |
| 4                                                                       | ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecha a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?                                                |  |  |  |  |  |
| 5                                                                       | ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?                                   |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Jornada laboral</b>                                     |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Indicadores:</b>                                                     |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 6                                                                       | ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?                                  |  |  |  |  |  |
| 7                                                                       | ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarios de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios? |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 4. Gratificaciones</b>                                     |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| <b>Indicadores: Descanso vacacional, Licencia y seguros</b>             |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 8                                                                       | ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?                                  |  |  |  |  |  |
| 9                                                                       | ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?   |  |  |  |  |  |
| 10                                                                      | ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?                                   |  |  |  |  |  |
| <b>Variable 2. Contrato de locación de servicios</b>                    |                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 11                                                                      | ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?                      |  |  |  |  |  |
| 12                                                                      | ¿Considera usted que el contrato por locación de servicios vulnera el derecho a las 8 horas de jornada laboral conforme establece la constitución?                        |  |  |  |  |  |
| 13                                                                      | ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?    |  |  |  |  |  |

## Anexo 03 Validez de instrumentos



### UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Alan Christian Lopez Castillo

Presente

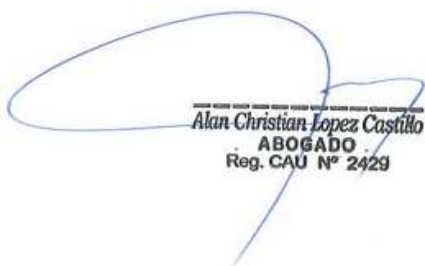
Asunto: Proceso de validación a través del Juicio de expertos.

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo la Bach. Trujillo Pizango Judith Tanny, identificado con DNI 43543769, y habiendo tenido el código de estudiante de 1806181257, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, conocedora de su gran trayectoria como docente e investigador en el rubro del derecho penal y/o constitucional, con la finalidad de realizar la validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual pido a Ud. emitir su juicio de experto a la tesis titula: ***VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha. 2023***; y realice las observaciones o aportaciones que crea necesario, asimismo la validación para su posterior ejecución, para tal acto se adjunta:

- Ficha de identificación de experto para procesos de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de Validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente

  
Alan Christian Lopez Castillo  
ABOGADO  
Reg. CAU N° 2429

  
Trujillo Pizango, Judith Tanny  
DNI: 43543769

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos

Alan Christian Lopez Castillo

N° DNI/CE

43379015

Edad:

42

Teléfono

953 637 335

Email:

A.christian.cita@gmail.com

/Celular

Título Profesional:

Derecho y Ciencias Políticas

Grado académico: Maestría

X

Doctorado

Especialidad

Pedagogía y Docencia Universitaria

Institución que labora:

Universidad Nacional de Ucayali

Identificación del proyecto de investigación o Tesis

Título:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS  
CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARIMARICHU

Autor (es):

Trojillo Pizango, Judith Tanny

Programa académico:

Alan Christian Lopez Castillo  
ABOGADO  
Reg. CAU N° 2429  
Firma



Huella digital

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES DEL VALIDADOR**

EXPERTO: Hga. Alap Christian Lopez Castillo  
 DOMICILIO: Jr. Bolagones 329  
 ESPECIALIDAD: Pedagogía y Docencia Univer. Superior  
 CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Ucayali  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Frajillo, Prange, Judith Tanny  
 INSTRUMENTO: Cuestionario

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Nº                                                                                                                              | Fecha de validación                                                                                                                                                |   |  |   |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|--|--|
|                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| TITULO: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha. 2023 |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| Variable 1. Vulneración de los derechos laborales                                                                               |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| Dimensión 1: Remuneración mínimo vital                                                                                          |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| Indicadores: Salario mínimo por 8 horas de trabajo y el pago justo y adecuado.                                                  |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| 1.                                                                                                                              | ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? | X |  | X |  |  |  |
| 2.                                                                                                                              | ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?                   | X |  | X |  |  |  |
| Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.                                                                            |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| Indicadores: Proteger al trabajador y se recibe dos veces al año                                                                |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| 3                                                                                                                               | ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?                              | X |  | X |  |  |  |
| 4                                                                                                                               | ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecha a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?                                         | X |  | X |  |  |  |
| 5                                                                                                                               | ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?                            | X |  | X |  |  |  |
| Dimensión 3: Jornada laboral                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| Indicadores:                                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |   |  |   |  |  |  |
| 6                                                                                                                               | ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?                           | X |  | X |  |  |  |





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Me, ROSITA KARINA VARGAS CRISTANCHI

Presente

Asunto: Proceso de validación a través del Juicio de expertos.

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo la Bach. Trujillo Pizango Judith Tanny, identificado con DNI 43543769, y habiendo tenido el código de estudiante de 1806181257, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, conocedora de su gran trayectoria como docente e investigador en el rubro del derecho penal y/o constitucional, con la finalidad de realizar la validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual pido a Ud. emitir su juicio de experto a la tesis titula: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha. 2023**; y realice las observaciones o aportaciones que crea necesario, asimismo la validación para su posterior ejecución, para tal acto se adjunta:

- Ficha de identificación de experto para procesos de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de Validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente

  
Trujillo Pizango, Judith Tanny  
DNI: 43543769

  
Rosita Karina Vargas Cristanchi  
ABOGADA  
Reg. CAU 1176

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos

ROSITA KARINA VARGAS CRISTANCHI

N° DNI/CE: 40590600 Edad: 44

Teléfono

961625283 Email: rose-karine@outlook.es

/Celular

Título Profesional:

ABOGADA

Grado académico: Maestría ☒ Doctorado ☐

Especialidad

Gestión Pública - Civil y Familia

Institución que labora:

Estudio Jurídico "Pax Dei"

Identificación del proyecto de investigación o Tesis

Título:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE  
LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACACHA, 2023.

Autor (es):

TRUJILLO PIRANGO, JUDITH TANNY

Programa académico:

  
Rosita Karina Vargas Cristanchi  
ABOGADA  
Reg. CAU 1175

Firma



Huella digital

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES DEL VALIDADOR**

EXPERTO:.....KASITA KARINA VARGAS CRISTIANCHI.....  
DOMICILIO:.....  
ESPECIALIDAD:.....  
CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA:.....  
AUTOR DEL INSTRUMENTO:.....IRVINGILLO PIZANGA JUDITH TANCAY.....  
INSTRUMENTO:.....CUESTIONARIO.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| Nº |                                                                                                                                                                    | Ficha de validación                                                                          |    |    |    |    |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|
|    |                                                                                                                                                                    | TITULO: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | MUNICIPALIDAD DE YARINACUCHA. 2023                                                           |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Variable 1. Vulneración de los derechos laborales                                            |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Dimensión 1: Remuneración mínimo vital                                                       |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Indicadores: Salario mínimo por 8 horas de trabajo y el pago justo y adecuado.               |    |    |    |    |    |
| 1. | ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? | Si                                                                                           | No | Si | No | Si | No |
|    |                                                                                                                                                                    | ✓                                                                                            |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 2. | ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?                   |                                                                                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |
|    |                                                                                                                                                                    | Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.                                         |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Indicadores: Proteger al trabajador y se recibe dos veces al año                             |    |    |    |    |    |
| 3. | ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?                              | ✓                                                                                            |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 4. | ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecha a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?                                         | ✓                                                                                            |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 5. | ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?                            | ✓                                                                                            |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Dimensión 3: Jornada laboral                                                                 |    |    |    |    |    |
|    |                                                                                                                                                                    | Indicadores:                                                                                 |    |    |    |    |    |
| 6. | ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?                           | ✓                                                                                            |    | ✓  |    | ✓  |    |

|                                                             |                                                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 7                                                           | ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| <b>Dimensión 4. Gratificaciones</b>                         |                                                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| <b>Indicadores: Descanso vacacional, Licencia y seguros</b> |                                                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 8                                                           | ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?                                  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9                                                           | ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10                                                          | ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?                                   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| <b>Variable 2. Contrato de locación de servicios</b>        |                                                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 11                                                          | ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?                      | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12                                                          | ¿Considera usted que el contrato por locación de servicios vulnera el derecho a las 8 horas de jornada laboral conforme establece la constitución?                        | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 13                                                          | ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?    | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

\*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

OBSERVACION: .....

PUNTUACION PROMEDIO: ..... DNI: 40590600.....

FECHA: 14/08/2023..... CELULAR: 961625263.....

Firma y huella: .....

Email: rose-karine@outlook.es



  
 Rosita Karina Vargas Cristancho  
 ABOGADA  
 Reg. CAU 1175



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Edward Usagui Barbarán

Presente

Asunto: Proceso de validación a través del Juicio de expertos.

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo la Bach. Trujillo Pizango Judith Tanny, identificado con DNI 43543769, y habiendo tenido el código de estudiante de 1806181257, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, conocedora de su gran trayectoria como docente e investigador en el rubro del derecho penal y/o constitucional, con la finalidad de realizar la validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual pido a Ud. emitir su juicio de experto a la tesis titula: ***VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha. 2023***; y realice las observaciones o aportaciones que crea necesario, asimismo la validación para su posterior ejecución, para tal acto se adjunta:

- Ficha de identificación de experto para procesos de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de Validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente

Edward Usagui Barbarán  
ABOGADO  
C.A.U. 400

Trujillo Pizango, Judith Tanny  
DNI: 43543769

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos

Edward Usaqui Barbarón

N° DNI/CE

00098004

Edad

52

Teléfono

961910305

Email

consultoria\_usaqui@hotmail.com

/Celular

Título Profesional:

Abogado

Grado académico: Maestría

Doctorado

X

Especialidad

Ciencias Penales

Institución que labora:

Universidad Nacional de Ucayali

Identificación del proyecto de investigación o Tesis

Título:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS  
DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha 2023

Autor (es):

Trujillo Pizango, Judith Tanny

Programa académico:

Edward Usaqui Barbarón

ABOGADO  
C.A.U. 400

Firma



Huella digital

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES DEL VALIDADOR**  
 EXPERTO: Dr. Edward Osqui Barbaro  
 DOMICILIO: Jr. Guillermo Humberto H. D. 47.14  
 ESPECIALIDAD: Asesor Penal  
 CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Penitenciaría de Tarma  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Tejillo, Piango, J. J. Tenny  
 INSTRUMENTO: Cuestionario

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

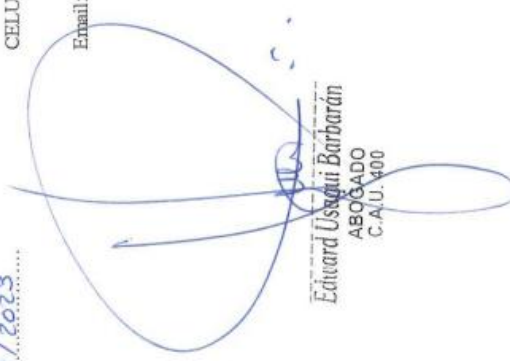
| Ficha de validación                                                                                                             |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|--|----|---|----|---|-------------|
| TITULO: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACUCHA. 2023 |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| Variable 1. Vulneración de los derechos laborales                                                                               |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| Dimensión 1: Remuneración mínimo vital                                                                                          |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| Indicadores: Salario mínimo por 8 horas de trabajo y el pago justo y adecuado.                                                  |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
|                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                    | Si |   | No |  | Si |   | No |   | Observación |
|                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| 1.                                                                                                                              | ¿Considera usted que en el contrato de Locación de servicio no describe cual será el salario mínimo, quedando evidenciado la vulneración de dicho derecho laboral? |    | X |    |  |    | X |    | X |             |
| 2.                                                                                                                              | ¿Considera usted que en los contratos de Locación de servicio no describe el trabajo para lo que se está contratando por ende no señala el pago?                   |    | X |    |  |    | X |    | X |             |
| Dimensión2: Compensación por tiempo de servicio CTS.                                                                            |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| Indicadores: Proteger al trabajador y se recibe dos veces al año                                                                |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| 3.                                                                                                                              | ¿Considera usted que al trabajador municipal se debe de considerar el derecho al pago de CTS en un contrato de locación de servicios?                              |    | X |    |  |    | X |    | X |             |
| 4.                                                                                                                              | ¿Considera usted que el trabajador municipal tiene derecha a exigir el pago de CTS en un contrato de locación de servicio?                                         |    | X |    |  |    | X |    | X |             |
| 5.                                                                                                                              | ¿Considera usted que en los contratos de locación de servicios el trabajador queda desprotegido porque no se considera la CTS como tal?                            |    | X |    |  |    | X |    | X |             |
| Dimensión 3: Jornada laboral                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| Indicadores:                                                                                                                    |                                                                                                                                                                    |    |   |    |  |    |   |    |   |             |
| 6.                                                                                                                              | ¿Cree Ud. que el trabajador municipal tiene derecho a exigir el cumplimiento de 8 horas diarias en un contrato de locación de servicios?                           |    | X |    |  |    | X |    | X |             |

|                                                             |                                                                                                                                                                           |   |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 7                                                           | ¿Cree Ud. que el trabajador de sobrepasar las 8 horas diarias de trabajo, debe pedir un pago extra y esta debe estar considerado en el contrato de locación de servicios? | X |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 4. Gratificaciones</b>                         |                                                                                                                                                                           |   |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Indicadores: Descanso vacacional, Licencia y seguros</b> |                                                                                                                                                                           |   |  |  |  |  |  |  |  |
| 8                                                           | ¿Cree Ud. que un trabajador que se encuentre bajo el régimen de contrato de locación de servicio tiene derecho a un descanso remunerado?                                  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 9                                                           | ¿Considera usted que el trabajador tiene derecho a solicitar licencia en caso sea necesario y se debe estar considerada en dentro del contrato de locación de servicio?   | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 10                                                          | ¿Considera usted que el seguro es un derecho importante y necesario que debe se considerarse en los contratos de locación de servicios?                                   | X |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Variable 2. Contrato de locación de servicios</b>        |                                                                                                                                                                           |   |  |  |  |  |  |  |  |
| 11                                                          | ¿Considera usted que los contratos de locación de servicio en la Municipalidad de Yarinacocha son con el propósito de eludir los derechos laborales?                      | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 12                                                          | ¿Considera usted que el contrato por locación de servicios vulnera el derecho a las 8 horas de jornada laboral conforme establece la constitución?                        | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 13                                                          | ¿Considera usted que los contratos de locación del personal son para ocupar puestos permanentes en la Municipalidad con el propósito de eludir sus derechos laborales?    | X |  |  |  |  |  |  |  |

\*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

OBSERVACION: .....  
PUNTUACION PROMEDIO: ..... D.N.I: 00098004  
FECHA: 14/08/2023 ..... CELULAR: 961910305

Firma y huella:

  
Eduard Usaqui Barbarán  
ABOGADO  
C.A.U. 400  
  
Email: Consultoria\_usaqui@hotmail.com

**Anexo 04. Confiabilidad del instrumento**

**Tabla 15.** *Estadística de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,95              | 13              |

Los resultados fueron obtenidos en la aplicación de una prueba piloto en el programa de Excel, aplicando la siguiente formula:

Donde:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :            Coeficiente de confiabilidad del cuestionario  
                  Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :  
 $S_T^2$ :           Sumatoria de las varianzas de los ítems.  
                  Varianza total del instrumento.

**Interpretación**

El resultado obtenido fue de 0.95 considerando que el coeficiente de confiabilidad del cuestionario por encontrarse en el rango de 0.72 a 0.99 de excelente confiabilidad.

## Anexo 05. Formato de consentimiento informado

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**  
**(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023**; y es dirigido por Judith Tanny Trujillo Pizango, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Facultad de Derecho y Humanidades.

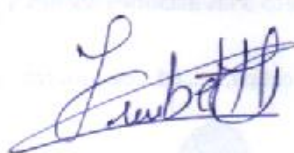
El propósito de la investigación es: **Determinar los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023**. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico o el medio digital del WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo o número de celular, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Lizbeth clara Muñoz Pezo  
Fecha: 14 Agosto del 2023  
Correo electrónico: Lizbeth.98\_mp@hotmail.com

Firma del participante:


Firma del investigador (o  
encargado de recoger  
información):


**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023; y es dirigido por Judith Tanny Trujillo Pizango, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Facultad de Derecho y Humanidades.

El propósito de la investigación es: Determinar los derechos laborales que se vulnera en el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Yarinacocha, 2023. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico o el medio digital del WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo o número de celular, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Miriam Mendoza Gutierrez

Fecha: 19/08/2023

Correo electrónico: mgm.mendozag@gmail.com

Firma del participante:





Firma del investigador (o  
encargado de recoger  
información):





**Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de datos**

EXP. Adm.

Sumilla: Solicito información

Esc. N° 02

**A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha - UCAYALI.**

**JUDITH TANNY TRUJILLO PIZANGO**, identificada con DNI N° 43543769, con domicilio en el Av. San Martín N° 765, Distrito de Calleria; con Celular 962510281 a Usted con el debido respeto digo:

Que, al amparo del Art. 2 Inciso 20 de la Constitución Política de 1993, concordante con los Arts. 117 y 124 del TUO de la Ley N° 27444-Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S N° 0042019-JUS, y la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y acceso a la información pública, recurro a su Despacho con la finalidad de que se sirva informarme la cantidad de contratos por locación de servicios realizados el año 2023, en la municipalidad de Yarinacocha; indicando cuantos varones y cuantos mujeres.

La recurrente con la finalidad de recabar datos para mi tesis titulado "VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha, 2023" necesito dicha información que será únicamente Usado para fines de investigación.

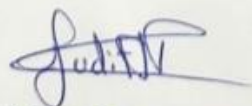
**Adjunto:**

Copia de mi DNI

**Por tanto:**

Señora Alcaldesa, ordenar a quien corresponde brindarme dicha información.

Pucallpa 06 de mayo del 2024

  
4354 3769



## Anexo 07. Declaración de compromiso ético y no plagio

### *Declaración de compromiso ético y no plagio*

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autora del presente trabajo de investigación titulado: ***VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN LA MUNICIPALIDAD DE YARINACocha. 2023***; declaro conocer las normas establecidas en el Reglamento de Investigación, el Código de Ética Institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI (SUNEDU); que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, el respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Por lo tanto, se cumple con precisar que el trabajo de investigación se encuentra dentro de la línea de investigación “Derecho Constitucional” de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Finalmente declaro que: el presente trabajo es auténtico y único, siendo el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autora asumo la responsabilidad; porque se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas de investigación (las institucionales y externas, respectivamente) dejando exenta de cualquier responsabilidad a la Universidad. Para desarrollo de las citas y referencias se aplicó las normas APA séptima versión. *En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma y se estampa la huella digital en el presente documento como evidencia del compromiso.*  
*Chimbote, 14 de junio del 2024*



Bach. Trujillo Pizango, Judith Tanny

ORCID: 0000 0002 8860 7258

Codigo: 1806181257

DNI. 43543769

## Anexo 08. Evidencias de ejecución

