



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“DESNATURALIZACIÓN DE LOCACIÓN DE
SERVICIO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCO HUALLO –
2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. WILFREDO ISLACHIN HUACRE

BACH. JULIAN BORDA BUITRON

ASESOR

Mg. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2023

CONTENIDO

DEDICATORIA:	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Delimitación del problema	13
1.3. Definición del problema	13
1.4. Objetivos de la Investigación.	14
1.5. Justificación e importancia de la investigación.	15
1.6. Variables	15
1.7. Hipótesis de la Investigación.	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Fundamento Teórico de la Variable Independiente	21
2.2.2. Fundamento Teórico de la Variable Dependiente	26
2.3. Marco Conceptual	29
CAPÍTULO III:	31
MÉTODO	31
3.1. Tipo de investigación.	31
3.2. Diseño de investigación	31
3.3. Población y muestra	32
3.3.1. Población	32
3.3.2. Muestra	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	32
3.4.1. Técnica	32
3.4.2. Instrumento	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	33

3.5.1. Validación de expertos	33
CAPÍTULO IV	35
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
4.1. Presentación de resultados por variables	35
4.2. Contratación de la Hipótesis	50
4.3. Discusión	53
CAPÍTULO V	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. CONCLUSIONES	56
5.2. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	33
Tabla 2	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	37
Figura 4	38
Figura 5	39
Figura 6	40
Figura 7	41
Figura 8	42
Figura 9	43
Figura 10	44
Figura 11	45
Figura 12	46
Figura 13	47
Figura 14	48
Figura 15	49

RESUMEN

Esta investigación se realiza con el objetivo de describir como la desnaturalización de los contratados en locación de servicio afecta a los trabajadores de limpieza pública en sus beneficios sociales en la municipalidad distrital de Anco Huallo 2021, ante ello se investiga una muestra, conformado por una población de 40 trabajadores de limpieza pública (jardineros, limpieza de mercado, relleno sanitario y camal) de la municipalidad distrital de Anco Huallo 2021, los instrumentos que se utilizaron en esta investigación son: recolección de datos por cuestionario, de tipo libert, mediante juicio de experto y la confiabilidad mediante alfa de crombach, con ello se obtuvo una confiabilidad de 0.860 según la tabla categórico, estos instrumentos son confiables, se utilizó el diseño no experimental. Luego de haber realizado estos instrumentos de investigación se llegó a la conclusión de que los trabajadores contratados en locación de servicio de la unidad de limpieza pública están siendo afectados en sus beneficios sociales como: no cubre su seguro de salud, no aportan para su jubilación, no tienen vacaciones, no reciben aguinaldo y/o gratificación en las fiestas patrias y navidad. Este tipo de contrataciones no benefician a los trabajadores y causa perjuicio en su calidad de vida, se recomienda a los gobiernos locales, regionales y nacionales, que no se contraten al personal de limpieza pública a través de locación de servicio, sino, en la ley que corresponda de acuerdo al régimen laboral privado, decreto legislativo 728. También servir se pronunció sobre aplicación de la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servidores de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales. En la parte de conclusión en su numeral 3.1 menciona “la ley 31254, comprende no solo la figura de tercerización, sino todo tipo de intermediación laboral en gobiernos locales, que tengan por objeto los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales, también en su numeral 3.2. Menciona que se debe incorporarse a los trabajadores en régimen privado “La previa evaluación de méritos e idoneidad será determinante para la incorporación - bajo el régimen laboral de la actividad privada, a los gobiernos locales del personal

que presta los referidos servicios, mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral”.

Palabras claves: Desnaturalización, Locación de servicio, beneficios sociales, calidad de vida y contratos de trabajo.

ABSTRACT

This investigation is carried out with the objective of describing how the denaturation of those hired in service location affects public cleaning workers in their social benefits in the district municipality of Anco Huallo 2021, before this a sample is investigated, made up of a population of 40 public cleaning workers (gardeners, market cleaning, sanitary landfill and slaughterhouse) from the district municipality of Anco Huallo 2021, the instruments used in this investigation are: data collection by questionnaire, of the libertarian type, by trial of expert and reliability through crombach's alpha, with this a reliability of 0.860 was obtained according to the categorical table, these instruments are reliable, the non-experimental design was used. After having carried out these research instruments, it was concluded that the workers hired at the service location of the public cleaning unit are being affected in their social benefits such as: their health insurance does not cover, they do not contribute to their retirement, They do not have vacations, they do not receive bonuses and/or gratuities on national holidays and Christmas. This type of contract does not benefit the workers and causes damage to their quality of life, it is recommended that local, regional and national governments not hire public cleaning personnel through a service location, but rather, by law that corresponds according to the private labor regime, Legislative Decree 728. Servir also ruled on the application of Law No. 31254, Law that prohibits outsourcing and all forms of labor intermediation of public cleaning and related servers provided by municipal workers. In the conclusion part in its numeral 3.1 it mentions "law 31254, includes not only the outsourcing figure, but all kinds of labor intermediation in local governments, whose purpose is public cleaning services, solid waste collection, conservation and improvement of local ornamentation and similar services provided by municipal workers, also in its numeral 3.2. It mentions that workers must be incorporated in the private regime "The previous evaluation of merits and suitability will be decisive for the incorporation -under the labor regime of the private activity- to the local governments of the personnel that provides the aforementioned services, through outsourcing or other forms of labor intermediation". Keywords: Denaturalization, Service location, social benefits, quality of life and employment contracts.

INTRODUCCIÓN

La investigación a desarrollar, tiene como tema: Desnaturalización de Locación de Servicio y Beneficios Sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – 2021; donde se tendrá como objeto establecer el análisis de la problemática, y también la correlación entre las variables: desnaturalización de locación de servicios y los beneficios sociales, sobre si estos se aplican dentro de la presente modalidad contractual, y como este también genera efectos dentro del desarrollo de una actividad laboral en una institución pública siendo ella la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, durante el periodo 2021.

En ese sentido, al suscitarse esta tipo de controversia es necesario generar un conocimiento sobre la adecuada aplicación de este tipo de modalidad contractual, entender su propia naturaleza y sobre todo el cumplimiento de su fin, para así poder generar una adecuada aplicación y también no se pueda producir una vulneración a los derechos laborales consagrados dentro de nuestro contexto nacional., protegiendo así a los trabajadores del régimen laboral público ante una mala praxis del mismo contrato.

Por ello la presente investigación, busca explicar cuán importante es conocer la definición y fines de los contratos laborales y también los de otra índole que se puedan aplicar de acorde al criterio del empleador (entidad pública o empresa), donde esta apreciación no genere una acción de vulneración clara de los derechos reconocidos dentro de nuestro contexto nacional, sobre todo que su mala práctica como ya se dijo en un párrafo anterior, no se haga cotidiano, generando así conflictos dentro de nuestro sistema jurisdiccional.

Por ello esta investigación trata sobre generar un conocimiento más explícito, sencillo y adecuado sobre la problemática de la propia desnaturalización de locación servicios y su repercusión en el desarrollo y aplicación, como también en el si se reconocen o no los beneficios sociales en el distrito de Anco Huallo, provincia Chincheros y región de Apurímac, logrando así generar conocimientos que ayuden a su pleno desarrollo, actuación y aplicación en nuestro sistema laboral nacional.

En capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, reconociendo el problema general y específico, posterior conocer los objetivos y plantear una hipótesis para nuestro trabajo de investigación. En capítulo II, se realizará una investigación a través de revisión bibliográfica, tomando en cuenta investigaciones desarrolladas a nivel internacional, nacional y local, sobre la desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales. En capítulo III, mencionaremos la metodología de investigación, técnicas de investigación y validación de los expertos. En capítulo IV, se interpretará el desarrollo de los resultados de la investigación de Desnaturalización de Locación de Servicio y Beneficios Sociales en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – 2021 y por último en el capítulo V de realizar las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Los derechos laborales a nivel mundial, son derechos o facultades reconocidas a través de la historia donde claramente se restituye y reconoce a los trabajadores de las diferentes formas y actividades de trabajo a poder gozar de una calidad de vida optima y sin explotación, donde el respeto a sus integridad y sobre todo propio desarrollo se manifiesta con la aplicación y determinación basada en tiempo, trabajo y compromiso, a gozar de derechos y beneficios que ayudaran a su persona, como también a su familia dentro de una sociedad. Es así que países de Europa y también en América del norte el reconocimiento de estos derechos ha sido fundamentales tanto para el crecimiento de sus trabajadores como también el de sus ciudades.

A nivel de nuestro país, el reconocimiento de los derechos y también beneficios laborales de los trabajadores ha sido una constante lucha para su determinación y aplicación, pero también se ha visto que dentro de nuestra realidad el sistema laboral peruano, se advierte una diversidad de contratos a nivel ocupacional, como lo son los contratos de carácter netamente laboral como los avalado por el decreto legislativo N° 728 y los contratos de régimen publico estipulados dentro del D.L. N° 276, los cuales estos últimos aplican contratos de otra índole como lo es el contrato de locación de servicio para contratar personal pero limitar el acceso y reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales a pesar de que en muchos de los casos sus trabajadores pernotan en las entidades por un tiempo

elevado, donde claramente se puede observar una vulneración a sus derechos laborales.

Es por ello que en la Municipal Distrital de Anco Huallo, se ha observado que muchos trabajadores de las diferentes áreas laborales, han sido contratados por el contrato de locación de servicios y que permanecen con dicha modalidad por más de 4 años, lo cual esta acción deliberada o mal intencionada por parte de la entidad y sus encargados, crean un ambiente de clara semi explotación a dichos trabajadores ya que no contempla el pago de sus beneficios sociales y también en muchos de estos casos el pago de su remuneración y otros derechos que se ven afectados, contraviniendo directamente a lo estipulado en nuestra normas nacionales y también en los diversos acuerdo que el Perú es miembro de la OIT, y que es necesario generar acciones que busquen un buen y mejor trato a estos trabajadores por parte dela entidades ediles y también se genere mayor estabilidad laboral para beneficios de los mismos de sus familias.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Espacial

Esta investigación determinamos desarrollar en el distrito de Anco Huallo provincia de Chincheros y región de Apurímac.

1.2.2. Temporal

La presente investigación se desarrolló en el año 2021 en la municipalidad distrital de Anco Huallo.

1.2.3. Conceptual

- ✓ Desnaturalización
- ✓ Beneficios sociales

1.3. Definición del problema.

1.3.1. Problema General

¿Cómo la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021?

¿De qué manera la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021?

1.4. Objetivos de la Investigación.

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

Analizar la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Analizar la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo 2021.

1.5. Justificación e importancia de la investigación.

1.5.1. Justificación

La justificación de la presente investigación, su fin es: establecer y dar a conocer la problemática de la aplicación desmesurada del contrato civil de locación de servicios, en desfavor del reconocimiento de derechos y beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad de Anco Huallo, y que por ende esta entidad debe procurar establecer alternativas de solución de carácter laboral que logren frenar este tipo de abusos a nivel contractual, logrando así a través del reconocimiento de la desnaturalización el poder aplicar correctamente las normas jurídicas en materia laboral para beneficio tanto de sus trabajadores como de la propia municipalidad.

1.5.2. Limitaciones

Las limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo fueron la falta de cultura investigativa de los agentes o unidades de estudio, quienes a través de las opiniones vertidas en el desarrollo de la aplicación de la entrevista manifestaron algunas observaciones sobre la manera de cómo se desarrolla el trabajo, sin embargo, a través del dialogo se ha logrado superar estos inconvenientes.

1.6. Variables

En relación al trabajo desarrollado las variables que se presentan son las siguientes:

Variable Independiente:

Desnaturalización de Locación de servicio

Variable Dependiente:

Beneficios sociales

1.7. Hipótesis de la Investigación.

1.7.1. Hipótesis General

La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

1.7.2. Hipótesis Específicas

Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Esta investigación es sobre “desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la municipalidad distrital de Anco Huallo – 2021”. De acuerdo a este tema se realizará revisión bibliográfica de los autores locales, nacionales e internacionales.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bejarano 2011 (Bolivia) Con el artículo Los contratos de prestación de servicio bajo la legislación vigente Bolivia; el autor postula el siguiente objetivo: Establecer los criterios de carácter legal, para así diferenciar lo concerniente a la relación laboral con la relación de carácter comercial, admitiendo de manera objetiva las diversas recomendaciones y prácticas de cambio, que ayuden a las instituciones públicas o estatales, para una adecuada aplicación de estos contratos dentro de los regímenes laborales, logrando si establecer una clasificación de sus objetos dentro de la empresa o entidad, al prestar un servicio o la adquisición de bienes o productos. Y con ello logra concluir: Que la contratación de personal dentro de este tipo contractual que es la locación de servicios, muchas veces por el tiempo y el desarrollo de actividades se presentando con una relación a nivel laboral, esto se define a que muchos trabajadores logran laborar dentro del cumplimiento de tareas o actividades que posee un marco legal labora, mas no un

marco civil, donde la propia identificación de este tipo de observancias favorece de pleno derecho a los trabajadores.

Rivera & Ordoñez (2015) con el Trabajo de investigación: La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicio en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art.53c.p.de c. El investigador tiene como objetivo, distinguir de acuerdo a la jurisprudencia colombiana sobre el concepto de contrato administrativo de prestación de servicio bajo el principio que denota la primacía de la realidad, donde claramente se logra determinar las diversas formalidades inherentes a este tipo de contratación, donde su forma y aplicar busca cumplir dentro de las actividades de una entidad pública, diferenciándolas con la de una empresa. Este tipo de contratos tienen sus propias características, donde sus elementos esenciales: objeto, fines y diferencias, se plasman dentro del sistema contractual logrando favorecer a la comunidad e institución. Se logra concluir que, dentro de la investigación desarrollada, se proyecta una perspectiva dentro de sistema de nuestra corte institucional que evalúe la desnaturalización del contrato, en favor de los trabajadores que son empleados por este tipo de sistema contractual luchando así que no se cometa un abuso en su propio desarrollo.

Camargo (2015) con la tesis de: Desnaturalización De Contrato Administrativo de Prestación de Servicio. El investigador presenta como objetivo: Establecer los factores, que se encuentran dentro del contrato de administrativo de prestación de servicio se convierta en un contrato real, donde los derechos laborales de los trabajadores o empleados se vean vulnerados. Este trabajo logra concluir: Que la condición o requisitos que predomina en la facultad proteccionista del estado para con el trabajador, no se debe convertirse en un arma de doble filo de carácter legal que, en vez de ayudar a los trabajadores, este mismo, vulnere sus derechos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Méndez (2018) con su trabajo de investigación desnaturalización del contrato de trabajo a través de contratos de locación de servicios en la municipalidad distrital de la esperanza - 2018". El trabajo citado tuvo como objetivo: establecer la correlación que existe en el contrato de trabajo, y como este mismo se logra desnaturalizar, cuando con uso desmedido y de manera lesiva se aplica para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, enero-agosto 2018, afectando su continuidad y la estabilidad de sus empleados.

Por lo cual realiza el estudio de la desnaturalización de los contratos de trabajo en la jurisprudencia, y este trabajo concluye: la determinación de los factores a nivel doctrinario y jurídico, en los casos de desnaturalización de contrato de trabajo a través de locación de servicio en la municipalidad de la esperanza 2018, se puede dar una alternativa de solución con la determinación de la aplicación de las normas que rigiere para la contratación del personal, lo cual pone fin de este último es solucionar los conflictos laborales, que pueda vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, y no goza beneficios sociales, por ejemplo, beneficios sociales como CTS, seguros, gratificaciones, etc.

Iberico (2020), con su tesis: Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019. El autor del presente trabajo de investigación, su objetivo: Es establecer acciones y procedimientos que ayude a conocer y precisar la aplicación de la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019, y llega a concluir; que los contratos de los trabajadores municipales de la entidad edil estudiada; se ha evidenciado la vulneración directa del artículo 37° de la Ley N° 27972, L.O.M., la cual en su contenido expresa una sujeción de forma directa con el régimen laboral privado de los trabajadores obreros de las municipalidad, es así que ellos, a pesar de estar considerados como trabajadores que tienen un sistema laboral, es una razón fundamental para iniciar una acción de desnaturalización contractual laboral.

Mayorga (2020) Desnaturalización del contrato por aplicación fraudulenta del Dec. Leg. 1057 a los agentes penitenciarios del E.P. Puerto Maldonado” En el presente trabajo de investigación el investigador tuvo objetivo primordial: Precisar la existencia de una relación, de los trabajadores contratados por el régimen CAS, con la labor que realizan en el establecimiento penal de Puerto Maldonado; y que también se logra concluir: Que la desnaturalización de estos contratos administrativos de servicios, los cuales vulneran de forma directa los derechos de los trabajadores de este centro penitenciario, por su continuidad y no adaptabilidad al régimen laboral correspondiente, denota una clara vulneración a sus derechos laborales.

Arteaga (2021), con la investigación: 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. El investigador tuvo su objetivo: Proponer la reforma del Código Civil sobre la aplicación y utilización del contrato de Locación de servicios, donde estos no puedan ser adaptados a relaciones netamente laborales que puedan comprometer la seguridad jurídica de los empleados o trabajadores contratados. Por ello se concluye: Que en la Municipalidad del Callao, se viene aplicando la política de que este tipo de contratos de naturaleza civil vayan a cubrir acciones eventuales o de carácter temporal para ciertos servicios y actividades ya sean públicas o privadas, y que la continuidad de estos mismos contratos permitan asimilarlos a otro régimen laboral siempre y cuando superen o cumplan con los requisitos establecidos por ley, beneficiándolos así a los trabajadores, la propia entidad del Callao y a la sociedad misma.

En las diferentes instituciones públicas de la región de Apurímac existe la desnaturalización de contrata a nivel de gobierno regional y gobiernos locales, en este caso la municipalidad distrital de Anco Huallo, cuenta con personal que desnaturalizaron su contrata y esta manera por la vía judicial le dan la razón para poder contratar al personal con plazo fijo bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 276.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Fundamento Teórico de la Variable Independiente

Según la revista Ipderecho, el profesor Flores (2018), nos dice que el contrato es todo acto jurídico, en el cual las partes que intervienen se someten a una regla de derechos y obligaciones sobre bienes patrimoniales. De acuerdo a la profesora Macuitl (2021), en la revista jurídica ALEPH, precisa que el contrato, es un acto jurídico, de carácter bilateral, de fin patrimonial, donde claramente dos personas van a realizar y establecer una relación jurídica, creando, modificando, conservando, transfiriendo y extinguiendo derechos.

En relación al Código civil en el Artículo 1764, mediante la locación de servicio, el locador se obliga frente al comitente sin estar subordinado, a prestarle un servicio específico por un tiempo determinado a cambio de una retribución económica, y un contrato de naturaleza civil y se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad. Según la gaceta jurídica un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presenta rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Así mismo, la Constitución Política del Perú en el Artículo 22 el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Así mismo, en el artículo 23, de nuestra carta magna precisa: El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioridad del Estado, el cual protege especialmente a la madre, a la menor edad y al impedido que trabajen, el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento de empleo productivo y a la educación para el trabajo, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajo.

Galvez (2021) en su tesis “El Principio de Primacía de la Realidad como Mecanismo para Determinar la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad” en su tesis ante mencionado tuvo su objetivo establecer que los criterios en la utilización de procedencia de superioridad de la existencia para hacer la alteración del acuerdo de vínculo contractual de prestación laboral en la Institución de Chepén, La libertad, y llega concluir con su trabajo de investigación logro resolver la alteración de acuerdos en la contratación de prestación de servicios personales cede aunque presenta rasgos de carácter de laboralidad, o sea fundado en la sujeción, de retribución e incremento de plazo de los acuerdos prestación de servicio en donde las formas del contrato de vínculo contractual de servicio se vulnera, tomando en cuenta a la adaptación de este fuente de carácter superioridad que existe en la celebración contractual entre las partes , sobre la conformación, de las normas laborales se distinguió y que justifica la vulneración, aunque el contrato ha sido declarado con selección notorio para este tipo de acuerdos el periodo es operante es de impreciso. Por lo tanto, pueden permitir a ofrecer una compensación al empleador.

Horna (2021) La “Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador. En el presente trabajo de investigación. El investigador postula su objetivo es resolver su planteamiento de qué manera se sobrepone este principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos y que puede distinguir el vínculo de trabajo a término de contrato es impreciso y reconocimiento de los beneficios sociales del trabajador es un derecho fundamental para su bienestar personal y social del trabajador. Y de esta manera llega concluir su trabajo refiriendo que el principio ante mencionado en la celebración de vínculo laboral oculto, se establece una relación contractual entre un trabajador y un empleador como la forma de realizar el contrato y existencia de vínculo entre las partes y el reconocimiento de beneficios sociales como derecho fundamental del trabajador.

Flores (2018) En su tesis “Desnaturalización del Contrato Locación de Servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017”. Menciona su objetivo de demostrar de qué modo se desnaturaliza el

contrato de locación de servicio en la Institución edil de villa el salvador, en la aplicación del principio como premisa fundamenta en la celebración de un contrato laboral y concluye argumentando que existe desnaturalización del contrato de locación de servicio en la Institución de gobierno local, en aplicación de principio ante mencionado como fuente primordial en la celebración de vínculo contractual entre las partes, este tipo de contrato es realizado por muchas empresas tanto pública y privada, que dicho principio se encargó de establecer que las relaciones laborales sean en aplicación de este principio de primacía realidad como principio de carácter elemental.

Cueva & Quiroz (2020) desarrollan en su tesis “La Contratación de Personal Docente Bajo un Contrato de Locación de Servicios y La Vulneración de los Derechos Laborales Reconocidos por el Régimen Laboral Público”. En este trabajo investigación el autor postula el siguiente objetivo como establecer acciones y procedimientos que ayude a conocer y precisar con qué dimensión la contratación de trabajo a los profesores universitario bajo un contrato antes mencionado infringe los derechos laborales reconocidos por las normas laborales vigentes como fuentes de trabajo, el autor concluye su trabajo de investigación dejando en evidencia que en la Universidad Católica de Trujillo existe la celebración de contratos de trabajo a los profesores en la carrera profesional de ciencias sociales, así esta forma lesiona los derechos laborales, dicha Universidad como una Institución pública debe velar la defensa de los derechos laborales, pero con este tipo de contrato ignora los derechos laborales a sus docentes, sucediendo una amenaza para los mismos trabajadores.

Cerna & Luyo (2020) en su trabajo de investigación denominado “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020”. Busca como objetivo de resolver de qué forma y modo el procedimiento de la desnaturalización de locación de servicio y su trascendencia en el principio de primacía de la realidad 2020 y como perjudica a los trabajadores en sus beneficios laborales. Concluye que los encargados de vínculos contractuales deben impartir la justicia laboral reconociendo los derechos laborales que corresponda, estableciendo una relación laboral contractual de buena fe de ambas partes.

Saavedra (2018) en su tesis “Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018” Este trabajo de investigación el tesista tiene su objetivo de estudiar que dicho principio antes mencionado y su atribución en la Desnaturalización de contratos de locación de servicio, en red prestacional sabogal de Essalud-2018 vulnera los derechos laborales de los trabajadores y concluye que la Essalud debería buscar otra opción de contratación de personal con la finalidad de no perjudicar los derechos de sus trabajadores ni la Institución como empleador porque este tipo de contrato les causa también un gasto mayor porque el vínculo contractual es de manera irregular, en la que el Estado a través de organismo competente como es el Sunafil que debe intervenir como ente rector con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores.

Castro (2021) en su trabajo de investigación denominado “La responsabilidad del empleador por el incumplimiento del pago de los beneficios sociales al trabajador”. El autor del trabajo de investigación plantea su objetivo de observar los efectos jurídicos que asume la institución inobservancia doloso del pago de los beneficios sociales que comprende del análisis basado en normativas doctrinas vigente en vínculo contractual entre las partes vinculantes. Y llega concluye su trabajo de investigación refiriendo que Sunafil que tenga de legitimidad de ordenar el pago de una indemnización adecuada al trabajador y que haya castigo para la empresa que incumple el respectivo pago.

Quispe (2021) nos da su aporte en su tesis denominado “Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque – Essalud 2020” En el presente trabajo de investigación el tesista postula objetivo de especificar que los niveles de relación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral en la Institución antes mencionada, protegiendo de esta manera los beneficios sociales sean cumplidos, Y el autor llega su conclusión refiriendo que los trabajadores de la Institución mencionado se encuentran satisfechos e insatisfechos con el salario que perciben y generan de esta manera un reclamo de igualdad en el salario , con el fin de buscar el bienestar, en el desempeño de su trabajo, en donde se demuestra que a mayor salario mayor satisfacción laboral.

Rivera & Bajaico (2018) en su tesis “Las Remuneraciones y su Relación con los Beneficios Sociales en La Empresa ENVAK S.A.C. del Distrito De San Juan De Lurigancho, Lima-2018” El autor de este trabajo de investigación antes mencionado tuvo su objetivo demostrar que las remuneraciones que guardan relaciones con los beneficios sociales de los trabajadores que laboran en la empresa ENVAK S.AC. En donde los trabajadores no gozan sus beneficios sociales que por ley le corresponde y que el Sunafil debe velar que las empresas cuenten con planilla de trabajadores cumplan con la ley y que evita los abusos de las empresas que no pagan los beneficios sociales como C.T.S., vacaciones gratificaciones , utilidades y así que los trabajadores gozan una buena calidad de vida para sus familiares y concluye que las remuneraciones tiene una vínculo contractual con los beneficios mencionados, y que por ello este beneficio es un derecho fundamental del trabajador, y que el empleador tiene la obligación de pagarlo.

Según Barrajan (2019) en su artículo de investigación sobre “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS” El autor del trabajo de investigación postula objetivo de estudiar que los beneficios laborales garantizan en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa antes mencionado así mismo los beneficios son derechos consagrados en las leyes laborales, y concluye que existe una influencia de las condiciones laborales de calidad de vida de los trabajadores de la empresa, que es importante de contar con un plan de beneficios, que alcanza la calidad de vida laboral.

De acuerdo a Torres (2019) en un artículo escrito en Colombia sobre “Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia” el autor de investigación postula objetivo es precisar los beneficios sociales que la Institución otorga a sus colaboradores las clínicas antes mencionado, en donde analizan los procesos de gestión humana dentro de esta organización en donde no posee una política de beneficios sociales enfocada que busca el bienestar de los colaboradores o en sus necesidades, que perjudica sus niveles de motivación y productividad y concluye con este trabajo que las empresas cumplan con el pago de benéficos sociales que establece la norma laboral ,que garantice la igualdad de la celebración contractual entre las partes.

2.2.2. Fundamento Teórico de la Variable Dependiente

Definición de Beneficios Sociales

Según el autor Chiavenato (2017, p. 194), Las prestaciones sociales son todas las prestaciones concedidas en una sola no interesada por el contratista, lo que no está contemplado por la ley a través de convenios colectivos.

Las prestaciones sociales son productos de protección social para los empresarios sugieren que sus colaboradores retengan energía y miedos. Estás evaden la convocatoria de salario para cualquier trabajador fuera de la perspectiva que conduce a ella además del salario directo, que es el salario del trabajo.

Los beneficios se registran como un estilo de vida mientras se trabaja, después el puesto en la empresa y finalmente la empresa en la comunidad. Según afirman, estas pretensiones son legales y voluntarias, porque son de carácter monetario y no monetario, en cuanto a objetivos se clasifican en Plan de asistencia, plan de entretenimiento, plan complementario.

Según Chiavenato (2017), dice que las ventajas son que estas instalaciones de la prosperidad, la excelencia y los servicios que las empresas brindan a sus empleados le ahorra esfuerzo y preocupaciones, y también puede considerarse como un archivo donde el trabajo contribuye a un nivel agradable de productividad para una compañía. (Página 135)

Características

Según Chiang (2020), marcar dimensiones que contienen diferentes características laborales; Sabemos que la satisfacción laboral es alta, no solo para personas, sino también en términos de productividad y calidad.

- 1- Consensual
- 2- Bilateral
- 3- Personal
- 4- Oneroso

5- Dependiente

Tipos

Hay varios tipos de prestaciones sociales. En este apartado solo hacemos una recopilación de algunos de los más habituales. Los citamos a continuación:

- Seguros médicos:

Este es uno de los beneficios más comunes para los empleados. Esto les ayuda a mantenerse en mejor salud y evitar tomar más tiempo libre del trabajo.

- Dietas:

El plan es uno de los beneficios más comunes en las empresas. Mucha gente ofrece vales de comida o descuentos. Por lo general, el boleto no cubre todos los costos, pero representa un ahorro importante para los trabajadores al final del mes.

- Formación:

La formación de los empleados beneficia tanto al empleado como a la empresa. La empresa podrá apreciar y explotar los nuevos conocimientos adquiridos por los empleados. Además, ayudará a que los empleados se sientan valorados a la hora de apostar por ellos.

- Actividades de ocio:

Es una tendencia al alza. Esta característica incluye la práctica de actividades recreativas que contribuyan a reducir el estrés y mejorar la condición física y mental de los trabajadores. Por ejemplo, clases de yoga, pedestal, membresía de gimnasio, etc.

- Reconocimientos empresariales:

El reconocimiento de la empresa incluye otorgar títulos como empleado del mes, empleado más activo. Estos títulos motivan a los trabajadores y potencian su felicidad dentro de la empresa gracias al reconocimiento.

- **Facilitadores de vida:**

Esta característica incluye todas las acciones encaminadas a facilitar la vida de los empleados. Por ejemplo, servicios de lavandería en el trabajo, guarderías, comedores, etc. Ya existen organizaciones comprometidas con estos beneficios sociales, aunque son más propios de las grandes corporaciones.

Ventajas

A continuación, detallamos los beneficios que reportan los beneficios a los empleados:

1. **Aumento de la productividad:**

Numerosos estudios confirman que los trabajadores motivados son más productivos y es innegable que los beneficios no solo generan más compromiso, sino que aumentan la motivación de los empleados.

2. **Ventajas fiscales:**

Muchas empresas optan por aumentar los salarios en lugar de proporcionar beneficios a sus empleados, sin embargo, los beneficios representan un ahorro significativo para los empleados y están exentos del impuesto sobre la renta personal como una ventaja fiscal importante.

3. **Mejoran la imagen de la empresa:**

Los beneficios sociales mejoran en gran medida la imagen de la empresa y la convierten en un punto de interés para los futuros empleados.

4. **Tributan a la seguridad social:**

Los beneficios sociales son parte del salario de un empleado y, por lo tanto, tributan en la Seguridad Social.

5. **Favorecen la conciliación laboral:**

La mayoría de los beneficios sociales tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados, al tiempo que impactan positivamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Centrarse en el equilibrio entre la vida laboral y personal es bueno para la empresa porque se reduce el ausentismo y la productividad aumenta considerablemente.

2.3. Marco Conceptual

Beneficios sociales

Según Delgado (2012), Se refirió a los intereses sociales como intereses de la naturaleza jurídica de la seguridad social no remunerada, no dineraria y no peculio, emitido por el patrón al trabajador directamente o por un tercero, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Los intereses profesionales son una parte importante de las relaciones donde las características del puesto forman parte de las necesidades más frecuentes en las operaciones Obra "Toyama (2008, p. 269)

Contrato

La definición de contrato, dada por la Real Academia Española, está tomada del latín pacto, tratado o convenio, oral o escrito entre las partes, obligado a una cosa o hecho determinado y ejecutorio, y son los documentos que plasman los términos de este convenio.

Contrato Laboral

Según el doctor Luis Roa (2021), El contrato laboral define que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé Origen.

Derecho Laboral

Borrajo Dacruz, dice que es el conjunto sistemático de normas que regulan las relaciones sociales que tienen presupuesto en la prestación de servicios privados por cuenta ajena.

Normas Laborales

Conjunto de normas que van a regular las relaciones laborales dentro de un contexto legal, en razón a la armonía y equilibrio entre el trabajador y el empleador.

Régimen Laboral

Se determina como el trabajo, que, bajo la percepción y aplicación de condiciones a nivel contractual, preciso su injerencia y funcionalidad de los trabajadores dentro de una entidad o empresa.

Relación Laboral

La relación laboral implica la disposición activa y concreta del trabajador bajo las Órdenes e instrucciones del empleador.

CAPÍTULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

La investigación desarrollada es de tipo básica; mencionando al profesor Ñaupas (2018), este tipo de trabajos investigativos, va a tener por finalidad, constituirse como un pilar o base de futuras investigaciones. Donde a través de las mismas se logrará generar nuevos conocimientos dentro de una problemática enmarcada, siempre con la utilización del método científico para su adecuada elaboración, de su investigación. (Ñaupas Paitan, 2018)

3.2. Diseño de investigación.

El trabajo desarrollado tiene como diseño dentro del sistema de investigación científica, el de No Experimental, de corte transversal; de acuerdo al investigador Kerlinger (2002), precisa que este tipo o clasificación de diseño está relacionado con el plan investigativo y a la vez es el que fija la estructura de un estudio.

En este tipo de diseño lo que se va a buscar es obtener las diversas respuestas o premisas con respecto al trabajo desarrollado. El sentido, del diseño de investigación señala la forma de conceptualizar un problema de investigación y la manera de colocarlo dentro de una estructura que sea guía para la experimentación para la aplicación y determinación asertiva de los resultados.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

De acuerdo a la revista (QuestionPro, 2020) en su artículo, nos precisa que la población dentro del trabajo de investigación, es el grupo que va ser considerado y determinado para un estudio, este tipo de población tiene que guardar relación con el trabajo a desarrollar. Por último, también por medio de este elemento se logra recabar la información, para así determinar las conclusiones y análisis de resultados. La población determinada en el trabajo de investigación desarrollado será de 40 participantes entre trabajadores y servidores de la entidad materia estudio contratados bajo la modalidad de Locación de servicios.

3.3.2. Muestra

De acuerdo a la revista virtual economipedia, el profesor (Lopez, 2021), infiere: que una muestra dentro de una investigación es el subconjunto o proporción de la población materia de estudios, y la cual de manera estadística o numérica nos ayudara a observar y representar adecuadamente los datos obtenidos.

De acuerdo a la muestra materia de estudio y análisis estará presentada 20 trabajadores de la entidad municipal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

La técnica de acuerdo al profesor (Arias, 2016), precisa en ser la acción, por el cual el investigador lograra` acopiar la información relevante para el desarrollo óptimo del trabajo de investigación.

La técnica empleada en la investigación es la Entrevista.

3.4.2. Instrumento

De acuerdo al profesor (Hernandez S., 2020), es nos dice que el instrumento es el medio físico o virtual que ayudara al investigador a recopilar los datos necesarios para el desarrollo óptimo y lograr el objetivo dentro de la investigación analizada y estudiada.

Es así que el instrumento empleado será: la Guía de Entrevista.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El trabajo de investigación de acuerdo a su naturaleza será aplicado el programa Excel para el procesamiento de datos y su propia interpretación dentro de los márgenes de la universidad.

3.5.1. Validación de expertos

Los expertos en esta materia realizan una revisión de los interrogantes planteados en esta investigación, este instrumento nos permite medir los variables propuestos en esta investigación, cada uno de los indicadores tiene un valor.

Tabla 1

Valides de los expertos

Nombre del experto	Grado – Especialidad	Pertinencia	Promedio de validación
Mg. Vidalina Fuentes Alcecahuaman	Docente de UTEA	Suficiente	96%
Pedro Pablo Huañec Huañec	Estudio Jurídico en la especialidad laboral	Suficiente	98%
Julio Cavero Gonzales	Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas	Suficiente	99%
Jesús Salvador Paredes Amanqui	Docente de la UJCM	Suficiente	80%

Nota: Evaluación de expertos del guía de entrevista. Fuente: propia.

Tabla 2*Calidad en los contenidos*

N°	Criterios	Validadores				Promedio
		Cavero	Huañec	Fuentes	Paredes	
1	Claridad	99%	98%	96%	80%	93%
2	Objetividad	99%	98%	96%	80%	93%
3	Actualidad	99%	98%	96%	80%	93%
4	Suficiencia	99%	98%	96%	80%	93%
5	Intencionalidad	99%	98%	96%	80%	93%
6	Consistencia	99%	98%	96%	80%	93%
7	Coherencia	99%	98%	96%	80%	93%
8	Metodología	99%	98%	96%	80%	93%
9	Pertenencia	99%	98%	96%	80%	93%
Promedio de validación						93%

Nota: Evaluación de expertos del guía de entrevista en porcentaje. Fuente: propia.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

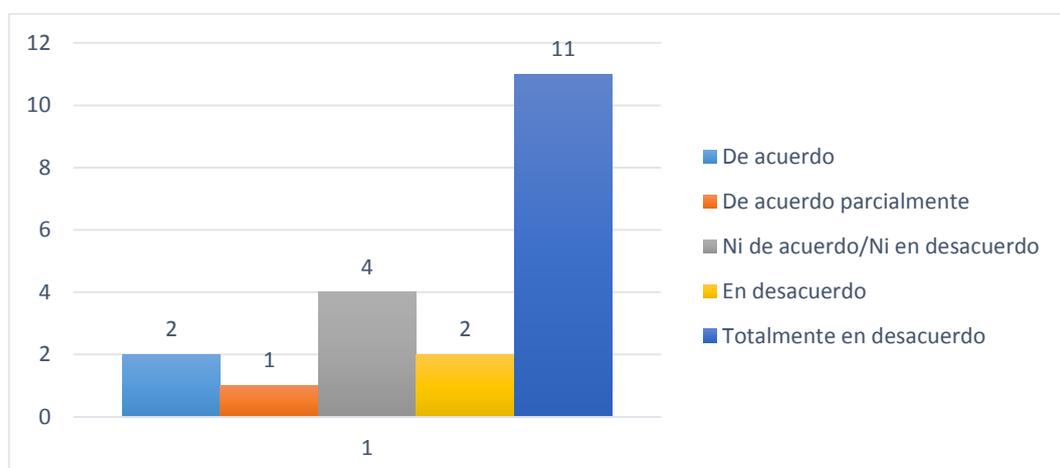
Clasificamos nuestros cuestionarios en lo siguiente: contratos de locación de servicios (con 05 cuestionarios), beneficios sociales (con 05 cuestionarios) y calidad de vida (con 05 cuestionarios). Se desarrollará cada uno de los cuestionarios con sus resultados de acuerdo en el orden antes mencionado.

4.1. Presentación de resultados por variables

Contrato de locación de servicios.

Figura 1

Pregunta N°01: ¿Usted Cuándo inicio su relación laboral suscribió un contrato de trabajo sujeto al Decreto Legislativo 728?



Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

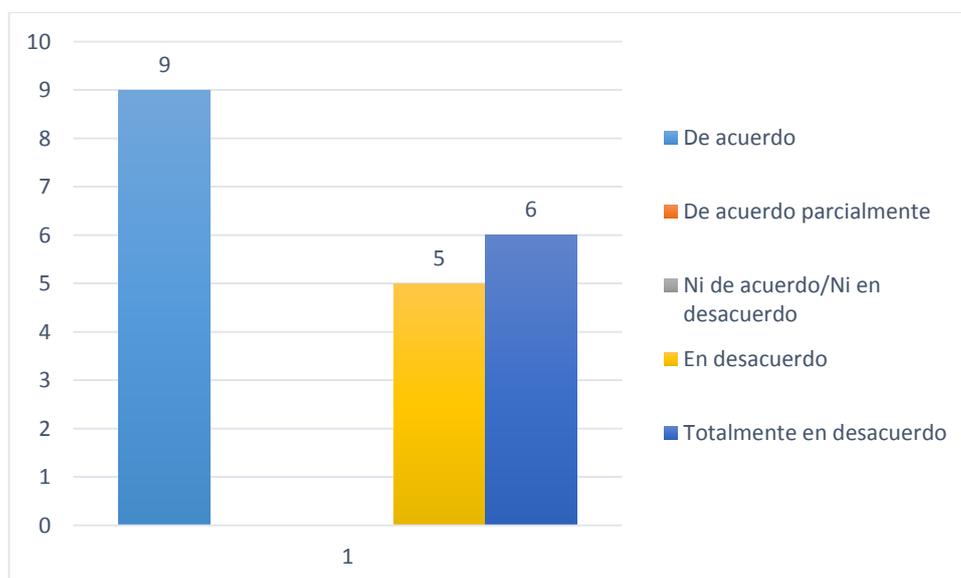
Interpretación:

Mediante el análisis de la presente figura, se logra determinar el siguiente resultado:

De los 20 trabajadores, a quienes se les aplico este cuestionario, dentro del plano de la primera pregunta se logra manifestar lo siguiente: De 20 trabajadores, 02 trabajadores están acuerdo, también se denota que 01 trabajador está de acuerdo, 04 trabajadores opinan, Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo, 02 trabajadores establecen estar de acuerdo y por último 11 trabajadores opinan que totalmente se encuentran en desacuerdo. Con ello nos menciona que los trabajadores no suscribieron un contrato bajo los alcances de D.L.728.

Figura 2

Pregunta N°02: ¿Cómo se siente con el contrato de locación de servicios?



Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

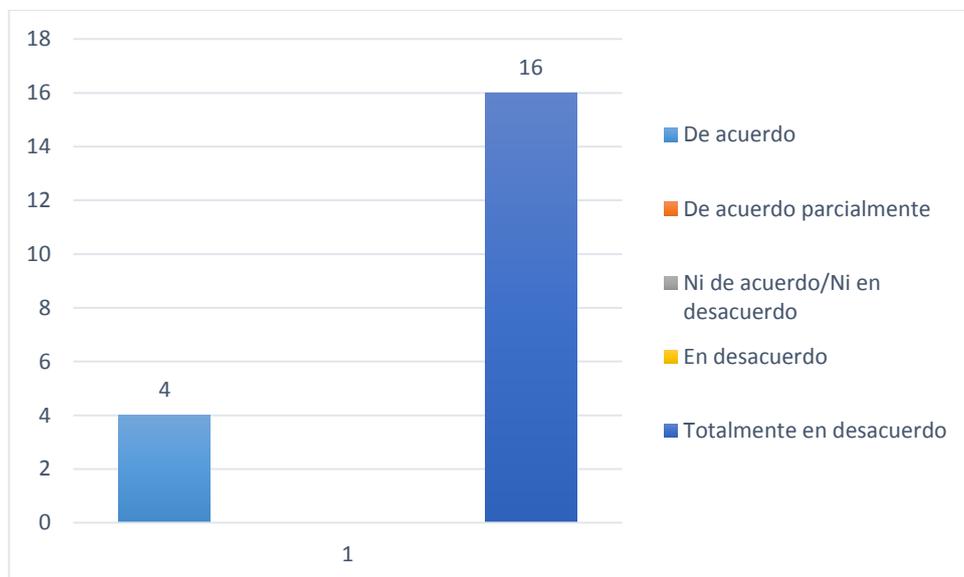
Interpretación:

De acuerdo a la presente figura, se logra determinar el siguiente resultado: De los 20 trabajadores, a quienes se les aplico este cuestionario, se logra los siguientes resultados:

De los 20 trabajadores 09 trabajadores están acuerdo, 05 trabajadores están en desacuerdo y 06 de los trabajadores de limpieza pública están totalmente en desacuerdo. En la actualidad los 20 trabajadores no están en planilla, bajo los alcances del D.L. 728.

Figura 3

Pregunta N° 03: ¿Considera que deberá firmar contratos de locación de servicios de forma continua con la municipalidad?



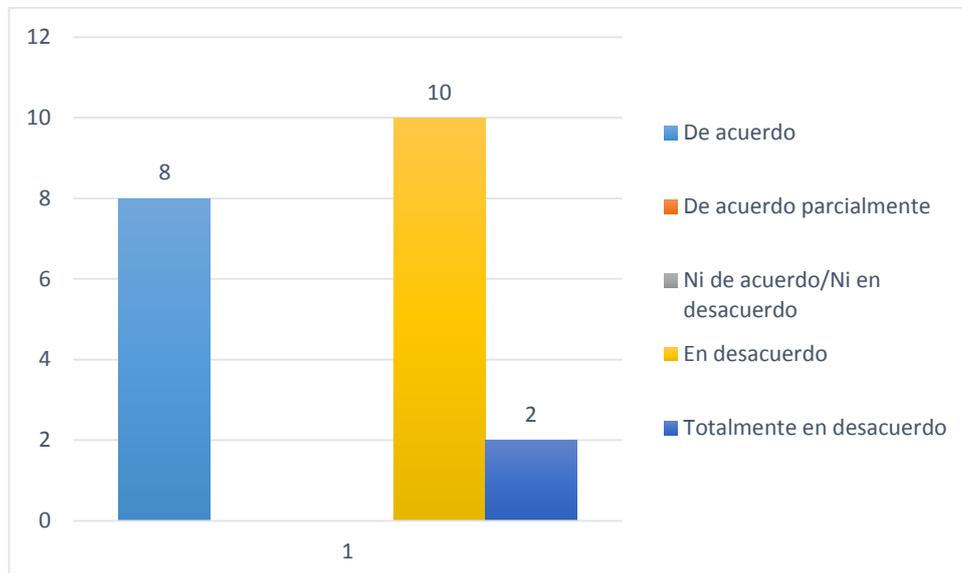
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

Se analizó la presente figura, se logra determinar el siguiente resultado: De los 20 trabajadores, a quienes se les aplico este cuestionario, se logra las siguientes respuestas: De 20 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, 04 trabajadores están acuerdo, de firmar contratos de locación de servicio, también se indica que 16 trabajadores están totalmente en desacuerdo de firmar contratos de locación de servicio, porque no tienen beneficios sociales.

Figura 4

Pregunta N°04: Según la labor que realiza, ¿el contrato que firmo es la más adecuada?



Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

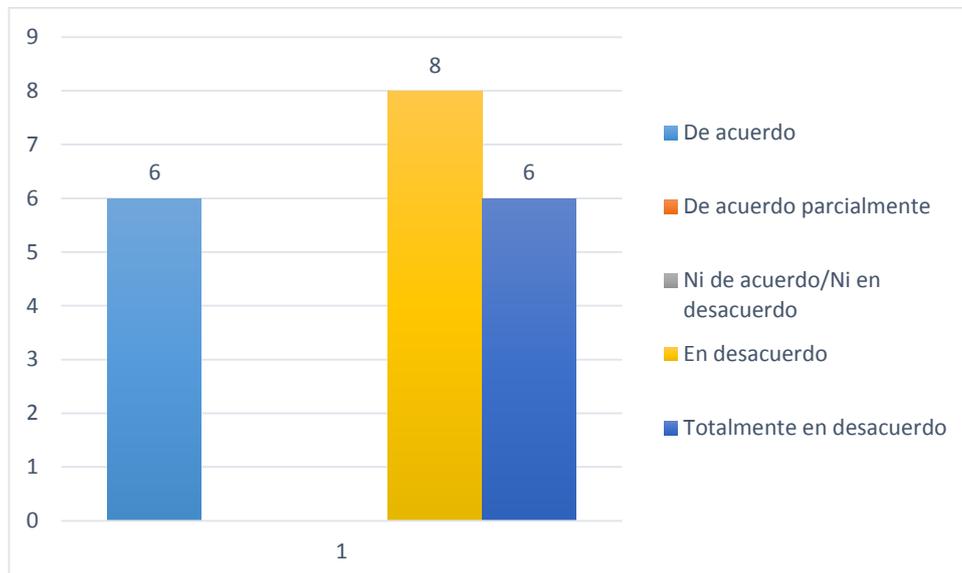
En la presente figura, se logra determinar el siguiente resultado:

De los 20 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, a quienes se le aplicó este cuestionario, se logra manifestar lo siguiente:

De los 20 trabajadores de limpieza pública 08 trabajadores están de acuerdo con su contrato de locación de servicio, 10 trabajadores están en desacuerdo y 02 trabajadores opinan que están totalmente en desacuerdo con la modalidad de contrato por locación de servicio no es la adecuada, indicando que no cuentan con beneficios sociales y descanso vacacional.

Figura 5

Pregunta N°05: ¿Considera que debería seguir siendo contrato bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?



Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

De acuerdo a la presente figura, se logra determinar el siguiente resultado:

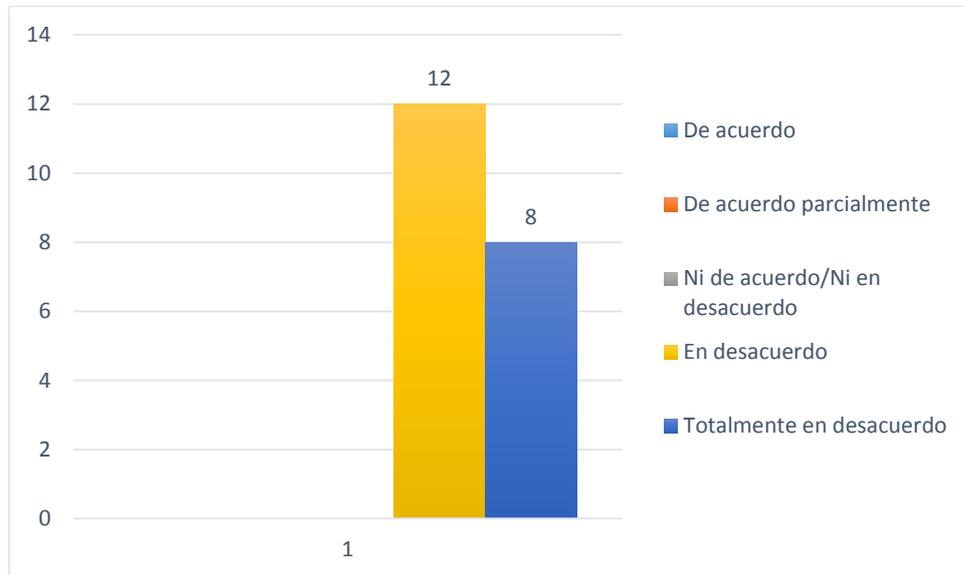
De los 20 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, a quienes se le aplicó este cuestionario, se logra determinar lo siguiente:

06 Trabajadores de limpieza pública, consideran que deberían de continuar con su misma modalidad de contrata que es locación de servicio, 08 trabajadores de limpieza pública consideran que están en desacuerdo de ser contratados por locación de servicio y 06 de trabajadores de limpieza pública consideran que están totalmente en desacuerdo de continuar con locación de servicio, mencionan que deberían de ser contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo 728.

Beneficios sociales

Figura 6

Pregunta N°06: Por el trabajo que realiza ¿Considera que la Municipalidad le viene reconociendo el pago de sus beneficios sociales?



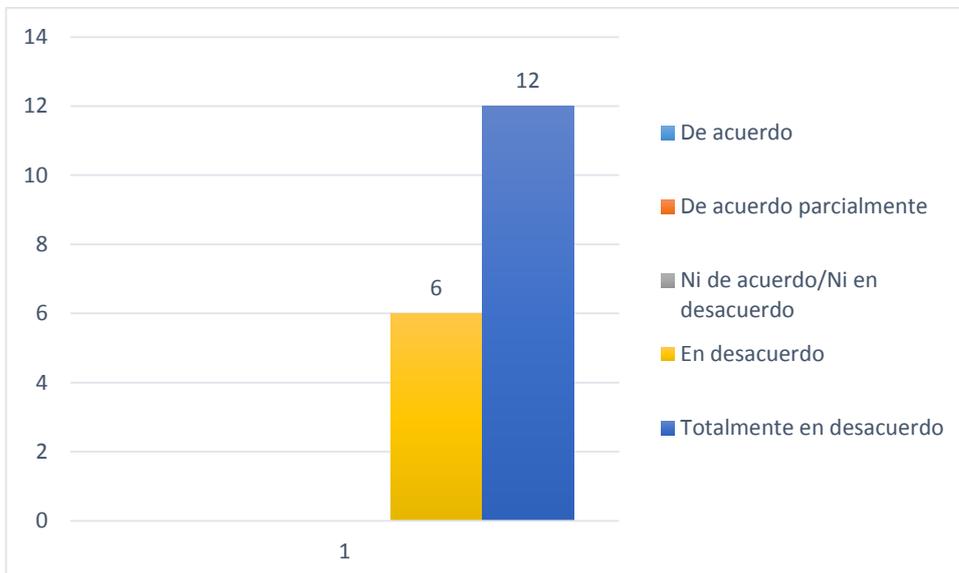
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

De acuerdo a la presente figura, se logra determinar los siguientes resultados: De los 20 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, a quienes se le aplicó este cuestionario, se logra determinar lo siguiente: 12 Trabajadores de limpieza pública están en desacuerdo y 8 trabajadores están totalmente en desacuerdo que la municipalidad distrital de Anco Huallo que no paguen sus beneficios sociales.

Figura 7

Pregunta N°07: ¿Se encuentra satisfecho prestando servicios para la Municipalidad sin el pago de los beneficios económicos?



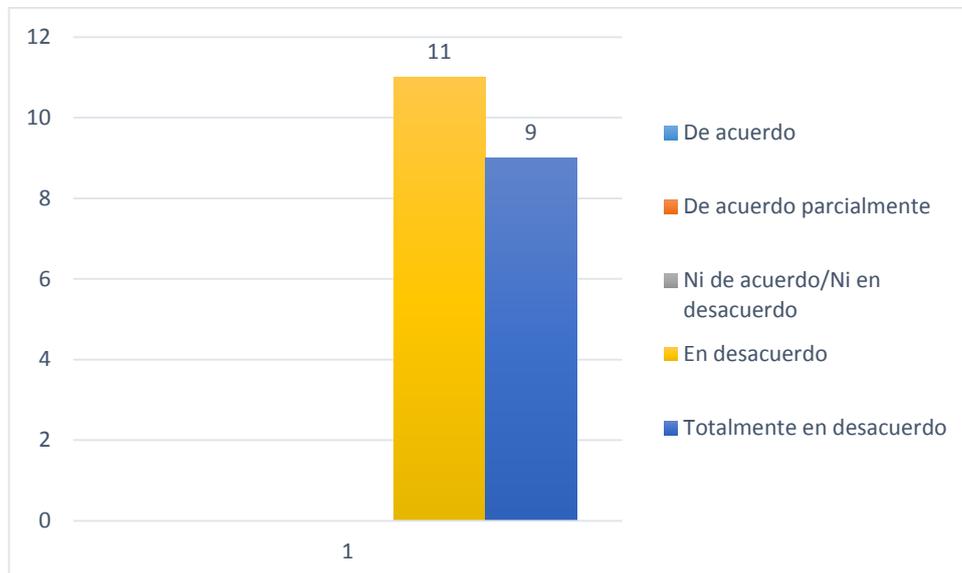
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

De acuerdo a la presente figura, se logra determinar los siguientes resultados: De los 20 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, a quienes se le aplicó este cuestionario, se logra determinar lo siguiente: 06 Trabajadores de limpieza pública están en desacuerdo sin el pago de beneficios sociales y 14 trabajadores están totalmente en desacuerdo sin el pago de sus beneficios sociales.

Figura 8

Pregunta N°08: Por la labor que desempeña ¿considera que debería seguir laborando sin descanso vacacional?



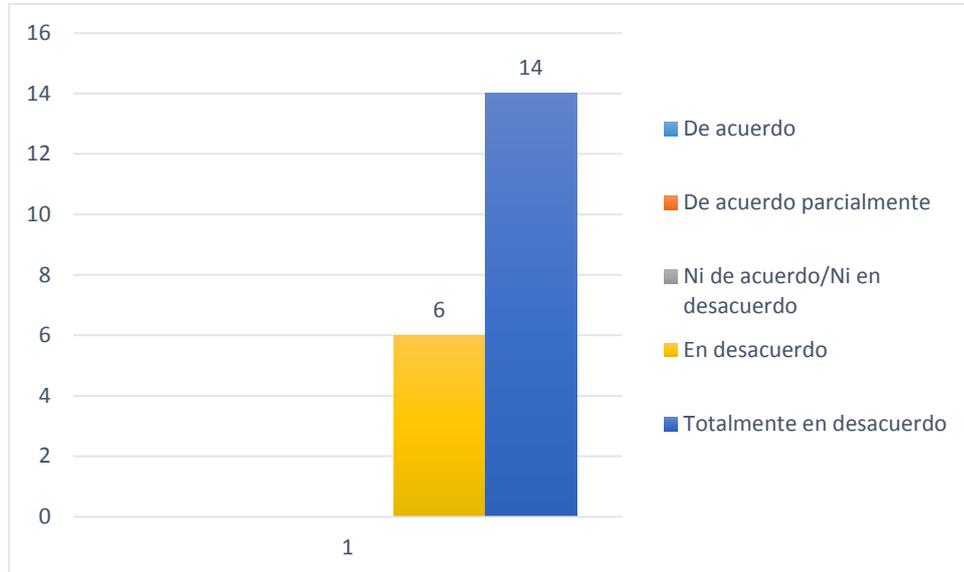
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

En la definición de la presente figura se obtiene a resolver la próxima conclusión: De los 11 trabajadores, a los cuales se les empleo este temario, dentro del cuadro del décimo tabla se logra presentar lo siguiente: De los 11 trabajadores todo este desacuerdo porque se sienten no están protegidos sus beneficios laborales por sus empleadores, también se puede observar que 9 trabajadores son totalmente desacuerdo porque establecer este tipo de contrato no les reconoce sus derechos laborales, por lo tanto, no prevalece el bienestar físico y mental del trabajador

Figura 9

Pregunta N°09: Por el trabajo que realiza ¿Considera correcto que no se le otorgue las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?



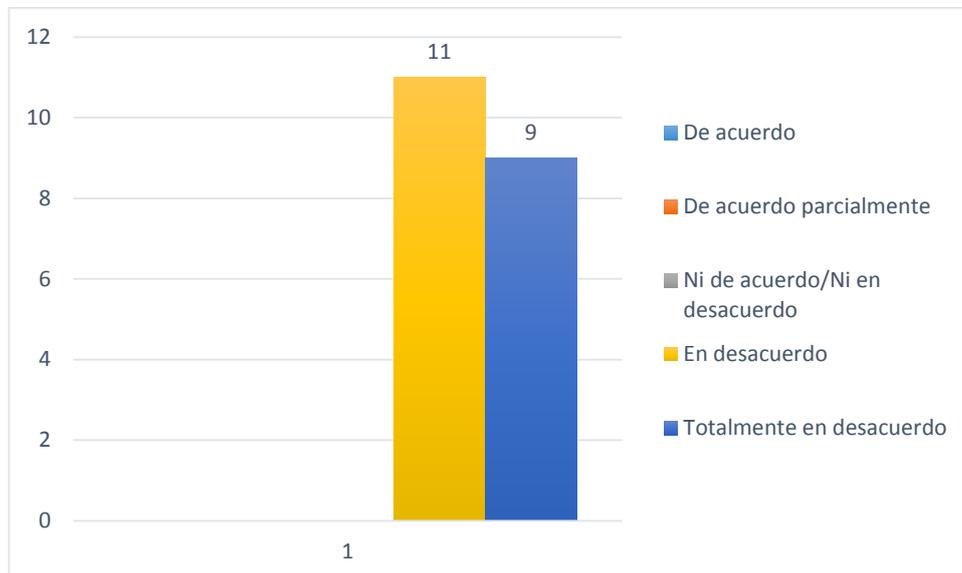
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

En el presente análisis de la figura, se llega a determinar el siguiente resultado. De los 06 trabajadores, a todos se le realizó la encuesta, dentro de este parámetro se observa a expresar lo siguiente: De los 06 trabajadores están desacuerdo porque este tipo de contra prestación laboral son atentatorios , y se siente no ser reconocidos como trabajadores que cumplen una actividad específica que beneficia a la Institución y a la sociedad, en el cuadro se denota también los 14 trabajadores están totalmente en desacuerdo porque no le otorgan las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, que son derechos reconocidos por la constitución y normas laborales cuyo fin es levantar el autoestima del trabajador.

Figura 10

Pregunta N°10: ¿Considera correcto que no se le pague su compensación por tiempo de servicio?



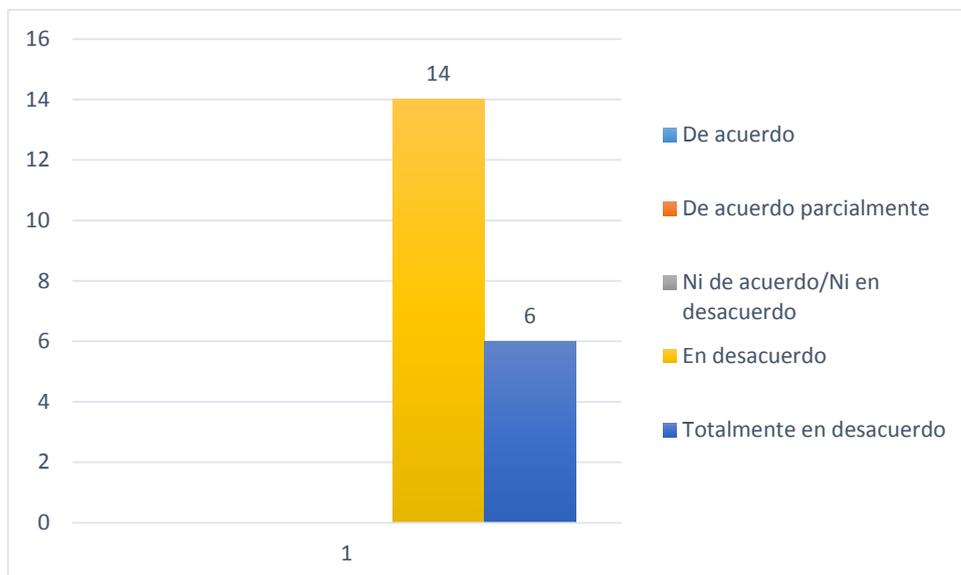
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

En el presente análisis de la presente figura se obtiene a demostrar el siguiente resultado, de los 11 trabajadores, a quienes se les emplea este interrogatorio en el presente trabajo de investigación, se logra a interpretar lo siguiente: De los 11 trabajadores están en desacuerdo porque no perciben el beneficio de compensación por tiempo de servicio como otros trabajadores bajo régimen de DL.276 Y DL728 cuyo objetivo del C,T,S, es proteger al trabajador en caso pierde su puesto, además de los 09 trabajadores están totalmente en desacuerdo que no pueden pagar su compensación por tiempo de servicio, por ocupar puesto de labor bajo esta modalidad de contrato, no gozan calidad de vida como trabajadores bajo régimen antes mencionado.

Figura 11

Pregunta N°11: ¿Considera que la retribución económica que percibe es igual al de los trabajadores permanentes que realizan la misma labor?



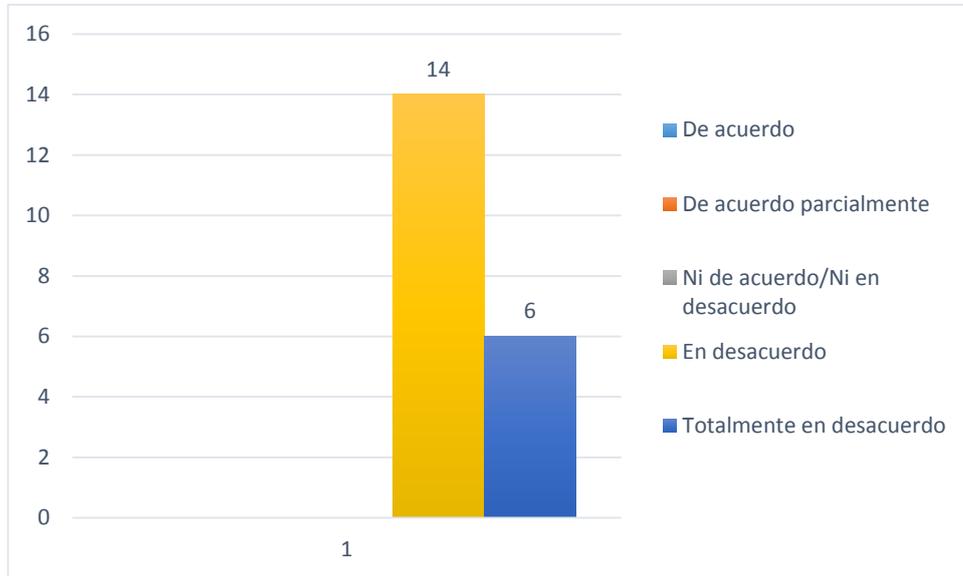
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

En el presente estudio del cuadro, se obtiene a resolver el siguiente resultado. De los 20 trabajadores a quienes se aplicó este cuestionario, dentro del contexto de la figura se determina lo siguiente: De los 20 trabajadores 05 están en desacuerdo, porque no cuentan con la estabilidad laboral que repercute en estado psicoemocional del trabajador, así mismo se indica que los 15 totalmente en desacuerdo de no percibir igual al de los trabajadores permanentes que realizan la misma labor, es decir que no son tratados con el principio de equidad e igualdad.

Figura 12

Pregunta N°12: ¿Se encuentra protegido por un seguro complementario de trabajo de riesgo?



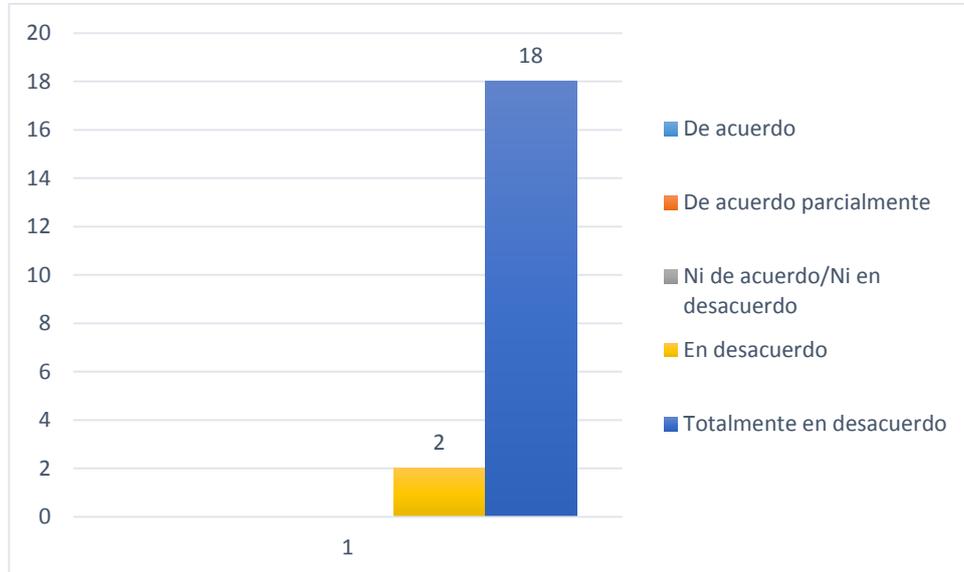
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

En este trabajo de investigación, nos abocamos a hacer una interpretación verídica para obtener un resultado real, con la expresión de los trabajadores. Que a continuación se puede mencionar, que los 14 trabajadores que se realizó la aplicación de la encuesta en el presente cuestionario, se obtiene lo siguiente expresión: De los 14 trabajadores están en desacuerdo porque no cuenta con un seguro de protección contra los accidentes del trabajo que todo servidor público debe contar proteger la calidad de vida y salud, de la misma manera que los 06 trabajadores totalmente en desacuerdo porque este tipo de prestación contractual no son protegidos por un seguro contra los riesgos de salud ocupacional.

Figura 13

Pregunta N°13: ¿Cuenta con un seguro de salud que cubra el pago de tratamiento de enfermedades de Ud. y su familia?



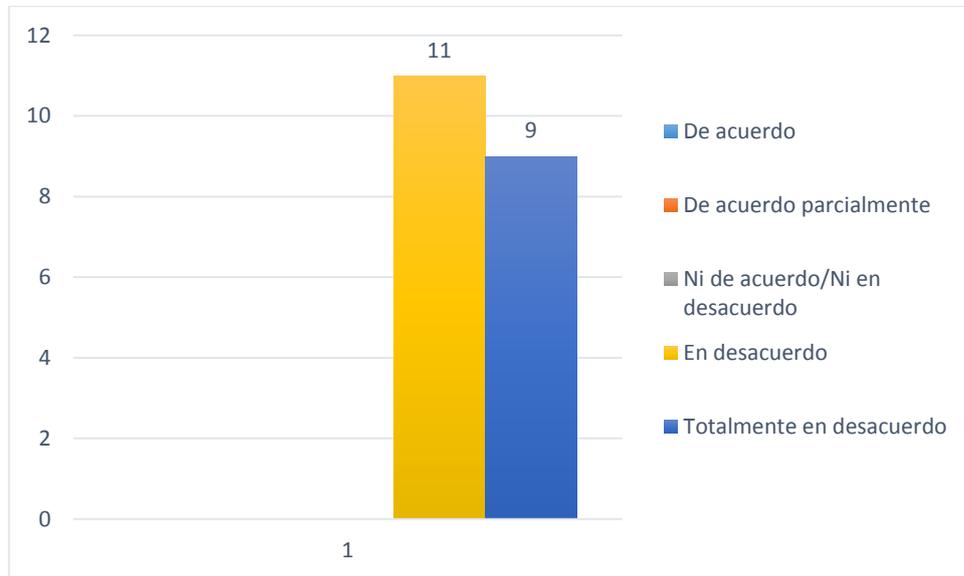
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

Por medio del presente análisis, en contexto de la figura se puede determinar el correlativo resultado. De los 18 trabajadores a quienes se les emplea este cuestionario, se logra recabar lo siguiente: De los 18 trabajadores están totalmente en desacuerdo, porque no cuentan acceso a un seguro de salud para el tratamiento de prevención ni rehabilitación de las diferentes enfermedades de los trabajadores se observa también en el cuadro que 02 trabajadores están en desacuerdo, porque carece de este beneficio que es contar con un seguro de salud que cubra el pago de tratamiento de enfermedades de los trabajadores y de su familia, desamparando el buen desarrollo físico y emocional de su entorno familiar.

Figura 14

Pregunta N°14: ¿Considera que en la modalidad en la que ha sido contratado se le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia?



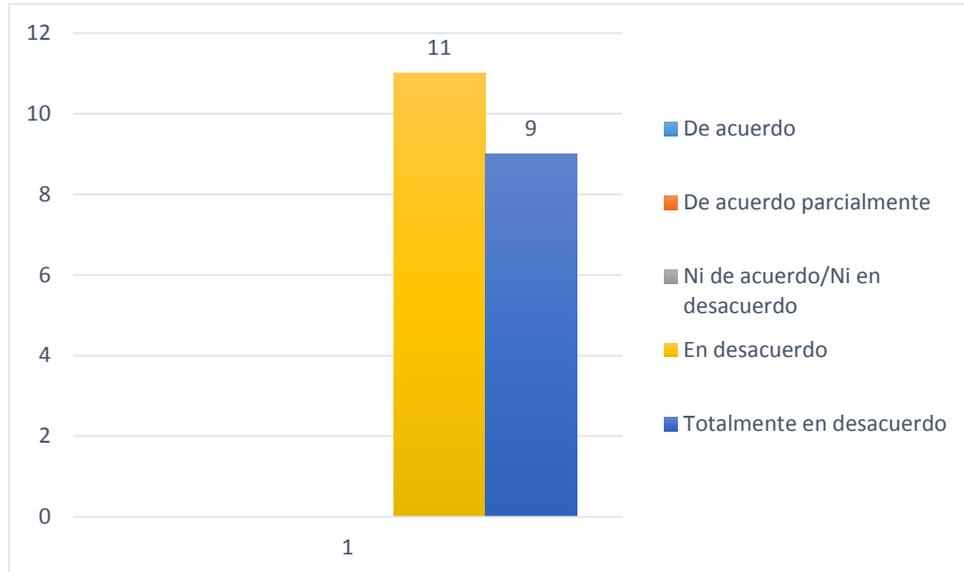
Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

Mediante el análisis de la presente tabla, se llega a determinar el siguiente resultado. De los 20 trabajadores a los cuales se les empleo este cuestionario, en el contexto de la figura se logra manifestar subsiguiente: De los 20 trabajadores aplicados mencionan que: 02 está en acuerdo, porque este tipo de contrato da por lo menos una ocupación temporal, de la misma forma los 06 trabajadores están en desacuerdo porque no garantizan la calidad de vida como trabajadores, ni satisfacen sus necesidades básicas de su familia, también se denota que los 12 trabajadores totalmente desacuerdo porque en la modalidad en la que ha sido contratado, son contratos que vulneran todo los beneficios sociales, en donde perjudica el desarrollo de calidad de vida y de su familia.

Figura 15

Pregunta N°15: ¿Considera que la modalidad de su contratación le otorga estabilidad laboral?



Nota: Pregunta realizada a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo. Fuente: Propia.

Interpretación:

Por medio del presente análisis de la figura, se logra a determinar el correlativo resultado. De los 11 trabajadores, a quienes se le aplicó este cuestionario similar en las figuras anteriores, se determina a expresar lo siguiente: De los 11 trabajadores están en desacuerdo, porque al someterse a esta prestación de servicio, no garantiza la estabilidad laboral afectando el desarrollo psicoemocional del trabajador, así mismo los 09 trabajadores están en totalmente en desacuerdo porque no cuenta con estabilidad laboral con la locación de servicio, que afecta el desarrollo armonioso entre el trabajador con la Institución.

4.2. Contratación de la Hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Nula

La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, NO influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Hipótesis Alterna

La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, NO influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Interpretación

En relación a la aplicación de los cuadros Excel establecido, se logra precisar que SI existe una influencia por parte de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio, en razón al reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores que se dan en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, donde claramente este tipo de regímenes contractuales, no pertenece al sistema laboral, sino al civil, pues en la práctica se aplica de forma diversa como forma de evaluar y determinar la capacidad y actitud del trabajador dentro del sistema laboral público, pero que el hecho de sobrepasar el tiempo de aplicación, este mismo afecta y vulnera derechos de los trabajadores, logrando así reconocerse una problemática que necesita una solución para evitar dichas acciones.

Hipótesis Específicas 1

Hipótesis Nula

NO Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Hipótesis Alterna

Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Interpretación

Dentro de la aplicación de los cuadros y formatos Excel, se logra determinar que SI existe una influencia en la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, dentro del reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la entidad pública, materia de estudio, por lo cual se logra identificar una conjunción con el aporte temático, que este tipo de problemática ha cobrado vigencia con los últimos aportes del derecho dentro de lo que va en relación al derecho laboral y derecho procesal laboral, donde por medio de estas ramas se busca establecer el respeto a estos derechos, pero sobre todo a estos retribuciones económicas, ya que sirve de una forma directa de no perjudicar el desarrollo y calidad de vida del propio trabajador que se ubica en dicha problemática.

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Nula

NO Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Hipótesis Alterna

Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.

Interpretación

Por ultimo en esta contrastación se logra percibir que SI existe influencia de la propia desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las percepciones otorgadas por la ley, en los trabajadores de la entidad materia de estudio, y esto se da y demuestra que en los últimos años el propio derecho en materia laboral ha ido avanzando en casuística y jurisprudencia donde cada vez los jueces y organismos jurisdiccionales, han ido generando actos con calidad jurídica para proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo de aquello que laboran en una entidad pública, logrando así establecer el respeto a los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores ya mencionados.

4.3. Discusión

De acuerdo al análisis presentado, a través del acopio de las encuestas realizadas y también aplicadas a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo; se ha podido describir cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta de forma directa los derechos de los trabajadores entrevistados. Donde claramente se logra obtener de manera unánime que todos los participantes refieren que este tipo de contrato, de forma directa atenta contra los derechos laborales como la estabilidad laboral y el reconocimiento de beneficios sociales en dicha entidad pública. Por ello se hace mención que se aplicó para el acopio de esta información el instrumento del cuestionario, siendo este validado, por el juicio de expertos conformados por cinco asesores (con grado de magister), distribuidos en cuatro temáticos y un metodólogo de la Universidad José Carlos Mariátegui. Por ello en contraste a lo establecido por los investigadores Germany y López (2020), sobre el tema de 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, estos arriban a la conclusión de establecer de manera progresiva pero continua los efectos de la relación de trabajo que surge a través de la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Además, también se precisa que este tipo de acciones va a generar una mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores, ya que el contrato de locación de servicio es de material civil. Silva (2019), también dentro de sus aportes en la revista *lpderecho*, precisa que la desnaturalización del contrato de locación de servicios va a ayudar a generar una seguridad jurídica a los trabajadores dentro de la propia entidad, logrando así generar una clara diferencia y determinación sobre este tipo de contratos en nuestro entorno, logrando también así minimizar el impacto negativo de dichas acciones dentro del sistema laboral nacional. Es así que los investigadores logran precisar dentro del trabajo investigativo, la relación de forma directa que existe entre las dimensiones de la variables tanto dependiente como independiente para generar un análisis adecuado; así mismo también se logra percibir dentro de los resultados obtenidos que dicha relación es de carácter positivo moderado con un p , valor 0,589, cuya significado alude de que el contrato de Locación de servicios, desde la

primacía de la realidad en sí; es un contrato de trabajo 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”.

En relación al objetivo específico 1: Analizar la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – 2021, de acuerdo a sus entrevistados, se logra precisar que de manera mayoritaria, a través de la figura jurídica dentro de la materia laboral que es la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, dentro de su práctica al perder su naturaleza jurídica de contrato civil de orden privado, dentro de su desarrollo diario con actividades netamente de índole laboral, este tipo de actuación procedimental, hace que a través de las herramientas jurídicas establecidas por nuestra normas internas, pueda el trabajador hacer valer su derechos y sobre todo el propio reconocimiento de sus beneficios logrando así establecer las retribuciones económicas que le corresponde por el tiempo laborado y por qué la propia ley lo precisa dentro de su praxis diaria, logrando así poder mejorar la calidad de vida a nivel personal como también el de su familia. Así mismo se precisa con el trabajo investigación de Méndez (2018), que este tipo de contratos de naturaleza civil, que muchas veces dentro de su aplicación diaria, se logra aplicar, ocasionando una serie de vulneraciones que atenta contra los derechos fundamentales de los propios trabajadores, y que a través de la desnaturalización, se puede generar acciones reivindicatorias que logre establecer una protección adecuada de los derechos laborales, pero sobre todo establecer una seguridad jurídica donde tantos instituciones públicas y privadas no apliquen de manera temeraria o abusiva contratos de otra naturaleza que no ayuda a la estabilidad social y mucho menos al desarrollo de nuestro país, por ende es necesario su estudio y su correcta aplicación. Por último, los investigadores a través del trabajo realizado ponen en conocimiento que dicha práctica se sigue dando y que es necesario recapitular las políticas de fiscalización laboral, donde claramente el trabajador pueda sentir el apoyo y auxilio del estado para lograr generar el respeto de sus derechos en pos de su bienestar.

Por ultimo de acuerdo al último objetivo específico: Analizar la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo 2021. Se precisa que de manera mayoritaria los propios participantes entrevistados la figura de la desnaturalización contractual dentro del derecho laboral va a generar una diversidad de acciones que favorecen a los trabajadores que se encuentran en este tipo de situaciones, donde claramente va a generar un reconocimiento a sus derechos y sobre todo a las percepciones económicas que este debe ganar de acorde a lo que la ley precisa y no al antojo del empresario o autoridad por no respetar los derechos laborales aplica con un criterio negativo este tipo de acciones que solo establece un descontento y sobre todo problema jurídico, donde al hecho de que se recarga judicialmente los organismos correspondientes, esto no debe ocurrir, pues que solo el hecho de incurrir en este tipo de actos es merecible de una sanción y por ende este trabajo da a conocer esta problemática para que no siga creciendo en pos de una afectación al derecho del trabajador. Por ende a través del trabajo de Iberico (2020), se determina en dicha investigación, que la desnaturalización coadyuva a restituir los derechos no reconocidos o no valorados por el empresario o autoridad competente, a que dentro de nuestro marco legal el respeto a dichos derechos es vital para asegurar el buen desarrollo del sistema laboral peruano, y por ende su examen y análisis, lograra precisar una coherente ayuda de forma eficiente y directa, el respeto a los derechos de los trabajadores dentro de las instituciones públicas, logrando mitigar o reducir el accionar de estos funcionarios y servidores en aplicar contratos que exceden su duración dentro de su naturaleza, para abusar de forma directa del trabajo del empleado o colaborador, y por ende este tipo de trabajos ayudara a lograr que esta acción de mitigar y eliminar todo rastro de abuso, pueda cesar en pos de las buenas relaciones laborales entre trabajador y empleador. Así mismo los investigadores logran precisar que es importante conocer este tipo de acciones donde claramente hace respetar los derechos laborales y sobre todo reconoce los beneficios pecuniarios que todo trabajador a través del tiempo y de acuerdo a su rendimiento van ganando y a la vez siendo reconocido en pos de su desarrollo integral y laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

En esta investigación que se desarrolló, se determina la desnaturalización de contratos de locación de servicio que afecta al personal de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, el 60% de los trabajadores están desacuerdo con su contrata de locación de servicio, por lo tanto, a mayor contrato en locación de servicio se está vulnerando los derechos laborales del personal de limpieza de la municipalidad distrital de Anco Huallo.

También se identificó que la desnaturalización de contratos de locación de servicios si afecta los beneficios sociales del personal de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, de acuerdo a la encuesta desarrollado que al 100% están en desacuerdo con locación de servicio debido a que no vienen percibiendo ningún beneficio social de acuerdo a ley de trabajadores obreros D.L. 728.

Identificamos que la desnaturalización de los contratos de locación de servicio si afecta la calidad vida a los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, de acuerdo a la encuesta desarrollado en calidad de vida los trabajadores en su 95% están en desacuerdo con dicho contrato porque se están limitando los derechos que deberían de gozar, para conllevar una digna vida y dar buena calidad de vida a su familia.

La desnaturalización de los contratos de locación de servicio, afectan en el no goce de su descanso vacacional al personal de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, de acuerdo a nuestra encuesta aplicada nos detalla que están en desacuerdo al 100% de no gozara de vacaciones, de esta manera afectando su salud por el trabajo continuo que realiza.

5.2. RECOMENDACIONES

La municipalidad distrital de Anco Huallo, tiene que implementar una política de contratación del personal bajo los alcances del decreto legislativo 728, bajo los alcances del régimen laboral privado, implementando en los documentos de gestión como en CAP Y PAP, PIA, entre otros documentos y evitar contratar en locación de servicio.

La municipalidad distrital de Anco Huallo, inicie con implementación presupuestaria, bajo los alcances del D.L. 728 del régimen laboral privado, la oficina de recursos humanos o el área usuaria y la oficina de planificación y presupuestos según que corresponda, tiene que realizar su modificación presupuestaria para su pago de remuneración, beneficios sociales, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, entre otros.

La municipalidad distrital de Anco Huallo al modificar su presupuesto, beneficiaria a los trabajadores obreros en este caso al personal de limpieza pública para que tengan buena calidad de vida, gozara de sus derechos, una vida sana, segura y digno.

Implementar bienestar para todos los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Anco Huallo, que incluya la programación de vacaciones con goce de haber, con la finalidad de otorgar descanso físico, que incidirá no solo en su salud sino en el trabajo que realiza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2016). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Themis.
- Castro Soto, F. G. (2021). *La Responsabilidad del Empleador por El Incumplimiento del Pago de los Beneficios Sociales al Trabajador*. Lima.
- Cerna Garnique, S. C., & Luyo Arguelles, A. A. (2020). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales*. Lima.
- Chaname A., J. M. (2021). *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano*. *lpderecho*.
- Cueva Castillo, C. A., & Quiroz Hernandez, M. G. (2020). *La Contratación de Personal Docente Bajo un Contrato de Locación de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales Reconocidos por el Régimen Laboral Público*. Trujillo.
- Flores Cervantes, K. E. (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017*. Lima.
- Flores Flores, P. (2018). *El Contrato*. *lpderecho*, 10.
- Galvez Miranda, C. G. (2021). *El Principio de Primacía de la Realidad como Mecanismo para Determinar la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio en la Municipalidad de Chepen*. Chepen.
- Hernandez S., A. (2020). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico D.F.: UNAM.
- Lopez, J. (2021). *Muestra estadística*. *Economipedia*, 10.
- M., G. (2020). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios*. *Galvez Monteagudo*.
- Macuitl, L. (2021). *Naturaleza Jurídica del Contrato*. *ALEPH*, 20.
- Ñaupas Paitan, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- QuestionPro. (10 de Enero de 2020). <https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>: <https://www.questionpro.com>
- Quispe Guzman, E. M. (2021). *Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque – Essalud 2020*. Lima.

- Rivera Carhuas, F. J., & Tenorio Bajaico, G. (2018). *Remuneraciones y su Relación con los Beneficios Sociales en la Empresa Envak S.A.C. del Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2018*. Lima.
- Saavedra Abanto, L. J. (2018). *denominado Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios*. Lima.
- Stalin, H. L. (2021). *Principio de Primacia de la Realidad en los Contratos Ocultos para Reconocer el Vinculo Laboral a Plazo Indeterminado y Beneficios Laborales del Trabajador*. Lambayeque.
- Torres Flores, D. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral. *Arbitrado e indexado en latindex*, Bogota.

ANEXOS
“DESNATURALIZACIÓN DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y BENEFICIOS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ANCO HUALLO – 2021”.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general			Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No Experimental - Transversal Población: 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo-2021 Muestra: 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo-2021 Técnicas: Entrevista Instrumentos: Guía de entrevista
¿Cómo la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021?	Determinar cómo la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.	La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.	Variable Independiente: Desnaturalización de Locación de servicio	Relación de Trabajo Rasgos de Laboralidad	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿De qué manera la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021? ¿De qué manera la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021?	ANALIZAR la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021. ANALIZAR la influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, influye en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo 2021.	Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021. Existe una influencia de la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio, en el reconocimiento de percepciones otorgadas por la ley, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - 2021.	Variable Dependiente: Beneficios sociales	Retribuciones Económicas Percepciones Otorgadas	