Revista Amazónica de Ciencias Sociales
Vol. 2 Núm. 2: e261 (2023)
https://doi.org/10.55873/racs.v2i2.261
e-ISSN: 2810-8744
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Artículo original / Original article

Los contratos de locación de servicio y su desnaturalización y la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios periodo enero del 2017 al 31 de diciembre 2018

The service location contracts and their denaturalization and the formation of a new contract at the National Amazonian University of Madre de Dios period January 2017 to December 31, 2018

Rubén Paucara-Charca [1]*; Luz Almanza-Huamán [1]; David Szczcpansky-Grobas [1]; Aldo Landa-Almanza [2]; Kelltow Muñiz-Laura [1]

[1]Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Tambopata, Perú
[2]Universidad Andina del Cusco, Tambopata, Perú

Recibido: 30/04/2023
Aceptado: 31/06/2023
Publicado: 25/07/2023

*Autor de correspondencia: rpaucara@unamad.edu.pe

Resumen: La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios y el nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) durante el periodo de enero del 2017 al 31 de diciembre 2018. El estudio fue de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 339 contratos suscritos en la UNAMAD por locadores de servicios durante el año 2018, a través de un muestreo no probabilístico se obtuvo una muestra de 58 contratos. Se determinó una asociación significativa entre el indicador 3 del grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios e indicador 10 del nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de un nuevo contrato durante el año 2018 (X^2=8.585, p<0,01). No se encontró asociación entre las demás dimensiones.

Palabras clave: contrato; desnaturalización; despido arbitrario; locación de servicios.

Abstract: The objective of this research was to determine the relationship between the degree of denaturalization of service rental contracts and the level of compliance with requirements for the formation of a new contract at the Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) during the period of January 2017 to December 31, 2018. The study was correlational with a quantitative approach, the population was made up of 339 contracts signed at UNAMAD by service providers during the year 2018, through non-probabilistic sampling a sample of 58 contracts. A significant association was determined between indicator 3 of the degree of denaturation of service rental contracts and indicator 10 of the level of compliance with requirements for the formation of a new contract during the year 2018 (X^2=8.585, p<0, 01). No association was found between the other dimensions.

Keywords: contract; denaturation; arbitrary dismissal; location of services.

Cómo citar: Paucara-Charca, R., Almanza-Huamán, L., Szczcpansky-Grobas, D., Landa-Almanza, A., & Muñiz-Laura, K. (2023). Los contratos de locación de servicio y su desnaturalización y la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios periodo enero del 2017 al 31 de diciembre 2018. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, *2*(2), e261. https://doi.org/10.55873/racs.v2i2.261

1. Introducción

Como consecuencia de la globalización y del aumento de los nuevos tipos de trabajo que la acompañan, algunos empleos del sector público se han vuelto menos seguros, producto de nuevas formas de trabajo que implican niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral (MINSA, 2011).

En el ámbito internacional, Mofea (2022) en Indonesia realizó un análisis sobre la protección jurídica de los trabajadores por cese en la relación laboral, el papel del gobierno en materia de mano de obra respecto a su normativa vigente (Ley 13 de 2003) y la cultura jurídica de las empresas en relación con la protección jurídica de los derechos de los trabajadores renunciantes. Concluyó que la protección legal de los trabajadores en caso de despido es un aspecto crucial, especialmente durante los conflictos con las entidades gubernamentales, donde los esfuerzos administrativos desempeñan un papel importante en la resolución de conflictos. Estos conflictos ponen de relieve la necesidad de normas más claras y prácticas legales coherentes para garantizar los derechos y la estabilidad de los empleados de las instituciones públicas.

Por su parte, Ochoa-Díaz et al. (2020) analizó el despido ineficaz y protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios en el Ecuador. Como resultado de un análisis descriptivo documental el investigador concluyó en que el derecho al trabajo es crucial para el desarrollo personal y familiar, y está consagrado en la legislación ecuatoriana para garantizar una vida digna y el progreso familiar. También, reportó que las políticas públicas en Ecuador dan prioridad a la protección de los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas y los miembros de los sindicatos, haciendo hincapié en la necesidad de una mejor difusión de las leyes laborales para mejorar el entendimiento entre empleados y empleadores.

En México, Patlán (2016) en su investigación se propuso sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. Como resultado, reportó que la calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado.

En la legislación laboral peruana, existen diferentes formas de contratar personal, resultado de ello, muchas entidades se aprovechan de esta diversidad para evitar los beneficios que conlleva la contratación de personas de forma correcta, lo que genera desigualdad y desequilibrio (Tamani, 2021). En 2015, se contrató a 170.000 personas en la modalidad de locador de servicio en diversas instituciones públicas de los tres niveles de gobierno, donde se evidenció que la tasa de informalidad laboral potencial en el sector público ascendió a 12%, considerando que existen alrededor de 1 millón 400 mil personas al servicio del Estado en total (ANSC, 2015).

Esta problemática en las diferentes instituciones de gestión pública ha dado lugar a dos tipos de situaciones laborales: por un lado, los servidores públicos que pertenecen o están amparados por un contrato de trabajo que les da la condición de trabajadores formales con derechos y beneficios laborales de acuerdo a la ley; y por otro, los trabajadores que son terceros sin derechos ni beneficios laborales que desarrollan actividades de trabajadores públicos informales al servicio del país (Núñez, 2021).

Pese a que, la constitución establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental, y un deber de todo ciudadano, a acceder libremente a una determinada labor (Rodríguez & Rosas, 2021). Muchos de los empleadores discriminan y se aprovechan de sus trabajadores; aprovechándose a menudo de la alta tasa de desempleo, cometiendo abusos laborales contratando a personas bajo el método de "contratación de servicios" para evitar hacer lo que la ley indica, como darles sus beneficios sociales (Mamani, 2018).

Según expone Vilchez (2008) quien analizó la forma a través de la cual se manifiesta la protección del derecho del trabajo ante supuestos de desnaturalización de diversas figuras contractuales. En su investigación analizó una serie de pronunciamientos jurisdiccionales que se emitieron tanto por el Tribunal Constitucional (TC) como por la Corte Suprema de Justicia de la República en el marco del ordenamiento jurídico sobre contratación temporal ante la ocurrencia de los supuestos contenidos en los artículos 53º y siguientes del Decreto Supremo 003-97-TR. Finalmente, respecto a los supuestos de desnaturalización analizados concluye que en todos los casos se evidencia una doble situación legislativa: en primer lugar, una flexibilización laboral desproporcionada (producida en el marco de las políticas de ajuste estructural de las décadas anteriores) que dio lugar al surgimiento de figuras de contratación temporal sin sustento jurídico real, como a figuras excluidas del ámbito de protección del derecho del trabajo y finalmente a numerosas formas de contratación laboral indirecta, como la intermediación laboral; asimismo, el Tribunal coincide en todos los casos que la sucesión de contratación temporal, evidencia una simulación a la figura de contratos a modalidad, lo cual genera la desnaturalización de la misma. Ello supone que el vínculo es indeterminado y que el despido producido fue arbitrario.

Por otra parte, Fabián-Palomino (2019) en el Hospital I "Octavio Mongrut Muñoz" estudió la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. En respuesta, encontró que el 65.3% de los trabajadores del hospital tienen un compromiso organizacional de nivel medio. En los trabajadores con contrato inestable hay un mayor porcentaje de compromiso organizacional afectivo y normativo en nivel medio. En los trabajadores con contrato estable existe diferencia en el compromiso organizacional entre trabajadores con contrato indeterminado y nombrados. Finalmente, concluyó en que no se encontró relación significativa entre compromiso organizacional y tipo de contrato del trabajador; sin embargo, se observa que los trabajadores de contrato estable tienen mayor puntuación en comparación a los de contrato inestable.

En dicho contexto, Correa-Calderón et al. (2023) buscaron analizar jurídicamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales en el Perú. Para tal fin, trabajaron con una muestra de 83 documentos jurídicos. Los investigadores concluyeron que, en las dimensiones de la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios predominó el nivel medio en el orden descendente y en las dimensiones de la variable vulneración de derechos laborales predominó el nivel alto.

En esa línea de ideas, con respecto al despido arbitrario Blancas Bustamante (2003) sostiene que el despido fraudulento es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real. Se configura este supuesto, según lo indica, la Sentencia Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 2003, cuando: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, e) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas.

En el contexto peruano, Toyama (2009) encontró que uno de los momentos más conflictivos de la relación laboral, es el despido dado que se trata de una decisión unilateral del empleador que usualmente no tiene aceptación del trabajador y quiebra el principio de continuidad deseada por el Derecho Laboral. Así mismo, reportó que la subordinación o dependencia laboral supone que el trabajador se debe adecuar al ordenamiento empresarial y seguir reglas de conducta mínima expresada en las políticas y procedimientos del centro laboral, un convenio individual o colectivo y las propias normas legales. Ante la falta de observancia de dichas reglas, corresponde la imposición de una sanción, naturalmente, el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria: debe ser razonable y observar el debido proceso.

En la actualidad, existen conflictos por parte de los empleados con las instituciones públicas, básicamente debido a despidos, pese de haber adquirido la protección de la Ley N° 24041. Por tanto, las entidades públicas señalan que, para el cumplimiento de esta Ley, el empleado debe permanecer en constante labor por un año ininterrumpido y que desempeñen labores de naturaleza permanente.

En el caso particular de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), durante el año 2018, aparentemente la situación laboral de algunos trabajadores se ha salido de la norma. Esto se debe a que los trabajadores contratados a través de contratos de servicios, órdenes de servicio o lo que se denomina erróneamente "Contrato por terceros", crean una situación única que debe ser analizada y estudiada de inmediato.

De acuerdo con lo descrito, el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios y el nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, durante el periodo de enero del 2017 al 31 de diciembre 2018.

2. Materiales y métodos

2.1. Lugar

El lugar de estudio fue en el campus universitario de la Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) ubicado en de la ciudad de puerto Maldonado, Tambopata Madre de Dios (Perú).

2.2. Diseño

La investigación fue de tipo documental, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional-correlacional.

2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 339 contratos suscritos en la UNAMAD por locadores de servicios durante el año 2018. la unidad muestreal consistió en contratos de locación de servicios seleccionados de la población, la muestra utilizada en la presente investigación se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico aplicando criterios de selección y estuvo conformada por 58 contratos de locación de servicios suscritos en la UNAMAD durante el año 2018. Los criterios de selección fueron los siguientes:

- El contrato tiene la información completa.
- Tiene indicios de desnaturalización.
- Tiene más de una adenda.
- Tiempo de trabajo.
- Continuación laboral.
- Indicios de simulación o fraude.
- Firma de contrato extemporáneo.
- Su tipo de contrato modal ha excedido el plazo que le corresponde.
- Inicio del trabajo sin haber firmado contrato.
- Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia para la que fue contratado.

2.4. Técnicas e instrumentos

Las técnicas utilizadas fueron el análisis documental y la observación. Como instrumento se utilizó una lista de cotejo diseñada a medida como resultado del análisis de la normativa vigente y el marco regulatorio peruano, el instrumento estuvo conformado por 11 preguntas en su modalidad cerradas, la escala de medición fue dicotómica, según Tabla 1.

Tabla 1. Variables y dimensiones del instrumento utilizado en la investigación

Variable 1: Desnaturalización de contratos de locación de servicios	**Variable 2: Cumplimiento de requisitos para formación de un nuevo contrato**
Objetivo: Evaluar los criterios que caracterizan la desnaturalización de contratos de locación de servicios	**Objetivo:** Identificar los criterios que caracterizan el cumplimento de los requisitos para formación de un nuevo contrato
¿Cuáles son los criterios que caracterizan el grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios?	¿Cuáles son los requisitos para la formación de un nuevo contrato?
Dimensión 1: Funciones	**Dimensión 4: Relación laboral**
1. ¿El objeto de contrato hace referencia a un cargo de naturaleza permanente?	7. ¿Hay evidencia de prestación personal del servicio?
2. ¿Las funciones asignadas al servicio objeto del contrato implican subordinación?	8. ¿Hay evidencia de remuneración del servicio? 9. ¿Hay evidencia de subordinación del servicio?
Dimensión 2: Temporalidad	**Dimensión 5: Plazo contractual**
3. ¿El tiempo de contrato excede los tres meses?	10. ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?
4. ¿El contrato hacer referencia a horarios de trabajo para el cumplimento de funciones?	11. ¿La fecha de suscripción del contrato fue posterior al inicio del servicio?
Dimensión 3: Modalidad contractual	
5. ¿El contrato hace referencia a la prestación de servicios personales?	
6. ¿Los términos de referencia del servicio no forman parte integral del contrato?	

2.5. **Análisis estadístico**

Los datos recolectados con el instrumento son del tipo categórico (variables dicotómicas) y fueron procesados mediante el software estadístico SPSS 20.0 en tres etapas: primero, un análisis de frecuencias para determinar la prevalencia de indicadores técnicos o socioeconómicos (mes inicio de contrato, mes fin de contrato, duración de contrato (meses), número de adendas, remuneración mensual (S/), oficina solicitante y sexo); segundo, un test de normalidad de Anderson-Darling para verificar el supuesto de normalidad (distribución normal) y un test de Levene para verificar el supuesto de homocedasticidad (igualdad de varianzas); tercero, una prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado para medir el grado de asociación entre variables.

3. Resultados y discusión

3.1. **Resultados**

3.1.1. Locadores de servicios por sexo

Durante el año 2018, respecto a los locadores de servicios contratados en la UNAMAD hubo una prevalencia del sexo masculino con un 60.34%, mientras que el 39.66% fue del sexo femenino (Figura 1).

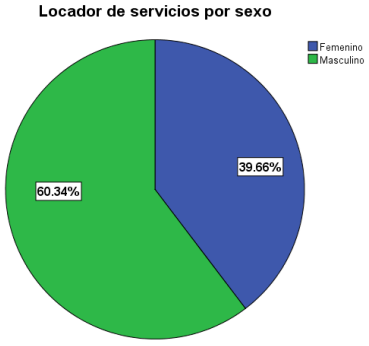


Figura 1. Locadores de servicios por sexo contratados en la UNAMAD durante el año 2018
Fuente: Unidad de Abastecimiento UNAMAD (2022)

3.1.2. Remuneración mensual de locadores de servicios

Respecto a la remuneración mensual establecida en dichos contratos, el 25.86% fue de S/ 1,000.00, el 18.97% fue de S/ 900.00 y un 13.79% fue de S/ 1,200.00, otros niveles remunerativos se muestran en la Figura 2.

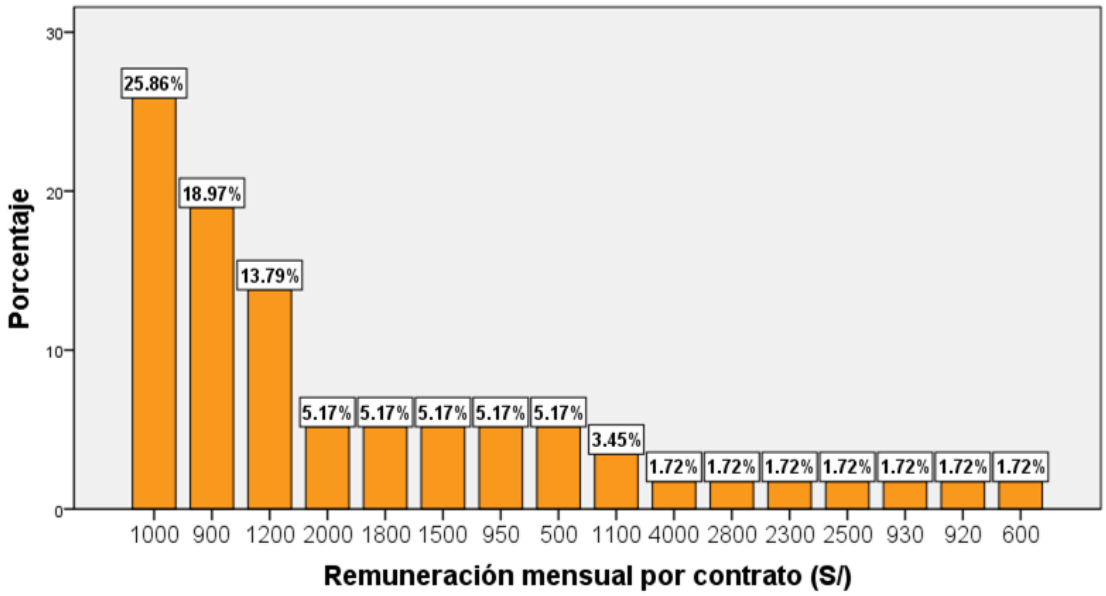


Figura 2. Remuneración mensual de locadores de servicios contratados en la UNAMAD durante el año 2018
Fuente: Unidad de Abastecimiento UNAMAD (2022)

3.1.3. Locadores de servicios por unidad orgánica de la UNAMAD

Respecto a la distribución de locadores de servicio por unidad orgánica de la UNAMAD, con un 39.7% la Oficina Universitaria de Servicios Generales fue la que más contrató por esta modalidad, seguida de la Oficina de Control Institucional con un 6.9% y en tercer lugar las oficinas de Contabilidad, Abastecimiento y el Fundo del Bosque.

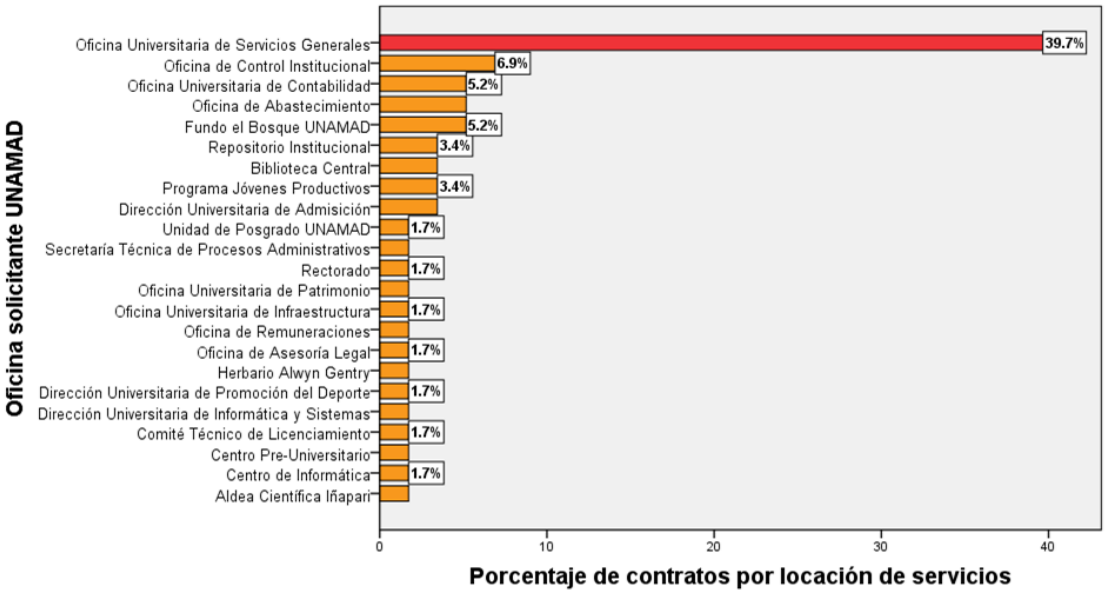


Figura 3. Locadores de servicios por unidad orgánica de la UNAMAD durante el año 2018
Fuente: Unidad de Abastecimiento UNAMAD (2022)

3.1.4. Duración del contrato de locación de servicios

Respecto a la duración del contrato de locación de servicios en la UNAMAD, el 41.38% tuvieron una duración de cuatro meses, el 10.34% tuvieron una duración de cinco meses y el 5.17% de los contratos tuvieron una duración de hasta 6 meses.

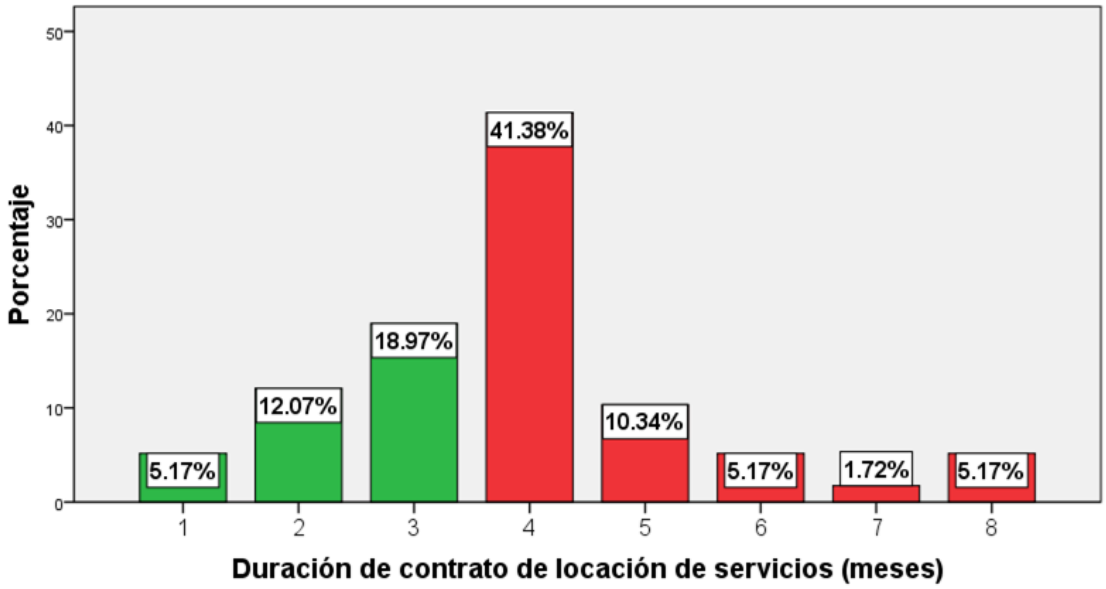


Figura 4. Duración del contrato de locación de servicios en la UNAMAD durante el año 2018
Fuente: Unidad de Abastecimiento UNAMAD (2022)

3.1.5. Contratos y adendas que excedieron los tres meses

Respecto a los contratos y adendas que excedieron los tres meses, el 63.79% de los contratos excedieron los tres meses y el 41.8% de éstos fue de cuatro meses y sólo el 27.9% de los contratos tuvieron adendas que excedieron los tres meses.

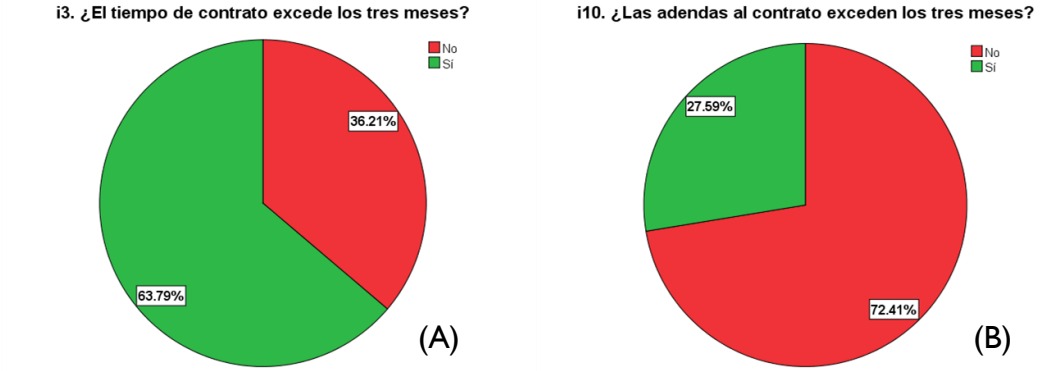


Figura 5. Contratos y adendas de locación de servicios que excedieron los tres meses en la UNAMAD durante el año 2018. (A) Porcentaje de contratos que excedieron los tres meses, (B) Porcentaje de adendas que excedieron los tres meses.
Fuente: Unidad de Abastecimiento UNAMAD (2022)

3.1.6. Análisis de contingencia entre indicadores de las variables

Se realizó un análisis de contingencia de los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos. En la Tabla 2 se reportan los resultados del análisis entre el Indicador 3 (¿El tiempo de contrato excede los tres meses?) y el Indicador 10 (¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?) correspondientes a las variables "Desnaturalización de contratos de locación de servicios" y "Cumplimiento de requisitos para formación de un nuevo contrato" respectivamente.

Tabla 2. Análisis de contingencia entre el Ítem 3 de la variable desnaturalización de contratos de locación de servicios e Ítem 10 de variable cumplimiento de requisitos para formación de un nuevo contrato del instrumento de la investigación

			i10. ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?		Total
			No	Si	
i3. ¿El tiempo de contrato excede los tres meses?	**No**	**Recuento**	**20**	**1**	**21**
		% dentro de i10. ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?	47.6%	6.2%	36.2%
	Si	**Recuento**	**22**	**15**	**37**
		% dentro de i10. ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?	52.4%	93.8%	63.8%
Total		**Recuento**	**42**	**16**	**58**
		% dentro de i10. ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Base de datos de 58 contratos suscritos en la UNAMAD durante el 2018

3.1.7. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado para determinar asociación

Se aplicó la prueba Chi-Cuadrado para determinar el grado asociación entre variables y dimensiones de la investigación presentadas en Tabla 1. En la Tabla 3 se reportan los resultados de la prueba entre el Indicador 3 (¿El tiempo de contrato excede los tres meses?) y el Indicador 10 (¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?) correspondientes a las variables "Desnaturalización de contratos de locación de servicios" y "Cumplimiento de requisitos para formación de un nuevo contrato" respectivamente.

Tabla 3. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado que mide la relación entre el Ítem 3 e Ítem 10

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	**8.585[a]**	**1**	**.003**		
Corrección por continuidad[b]	6.887	1	.009		
Razón de verosimilitudes	10.323	1	.001		
Estadístico exacto de Fisher				.005	.003
N de casos válidos	**58**				

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.79.
b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
Fuente: Base de datos de 58 contratos suscritos en la UNAMAD durante el 2018

3.2. Discusión

Respecto a la prevalencia de locadores de servicios por sexo, en la UNAMAD durante el año 2018 se reportó una prevalencia del sexo masculino con un 60.34%, no obstante, las mujeres representan el 39.66% de la fuerza laboral por dicha modalidad y que a su vez constituye una población vulnerable frente al despido arbitrario. Al respecto, según señala Blancas (2003) la acción de nulidad del despido se interpone y tramita ante los juzgados especializados de trabajo y excluye la acción indemnizatoria, tal es así, que la enumeración que hace la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 29° refiere al despido motivado por la afiliación o la actividad sindical del trabajador, la elección y el ejercicio de funciones de representación sindical, la discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, el embarazo de la trabajadora, formular reclamos o quejas contra el empleador y por ser portador del VIH/SIDA.

Sobre la remuneración mensual de locadores de servicios en la UNAMAD, se reportó sueldos relativamente bajos en su mayoría, un 44.83% con salarios de entre S/ 900.00 y S/ 1,000.00

mensuales según se muestra en Figura 2, siendo ello es un indicador del bajo nivel remunerativo de los locadores de servicios que afecta la calidad de servicio dentro de una relación laboral, tal como lo describe Bravo (2020) quien analizó el concepto de «despido nocivo» o despido abusivo desde dos perspectivas importantes, por una lado, su objetivo es mejorar la calidad del servicio dentro de una relación laboral y por otro lago, resalta la importancia de mantener un cierto nivel de desempeño y conducta en el lugar de trabajo. También, el mismo autor hace hincapié en el respeto por la dignidad del trabajador y su derecho al trabajo. Esta perspectiva subraya la importancia de salvaguardar el bienestar de los empleados y garantizar que se proteja su derecho al empleo digno, que se ve reflejado a través del acceso a una remuneración justa.

Por otra parte, respecto a la contratación de locadores de servicios por unidad orgánica de la UNAMAD, se encontró que principalmente provienen de la Oficina Universitaria de Servicios Generales con un con un 39.7% (Figura 3), ello se debió, presumiblemente al contrato de personal de limpieza y seguridad que desarrollan labores de naturaleza permanente en ciclos rotatorios. Así mismo, en segundo lugar, se encontró a la Oficina de Control Institucional con un 6.9% y en tercer lugar a las oficinas de Contabilidad, Abastecimiento y el Fundo del Bosque, como se pudo apreciar durante el 2028, dichas oficinas solicitaron personal para actividades de naturaleza permanente, por ello surge la presunción de haber desnaturalizado dichos contratos, hecho que guarda correspondencia con la tasa de informalidad laboral en el sector público que ascendió a 12% según la planilla electrónica y 11% según la ENAHO, de acuerdo con lo reportado por la ANSC (2015).

En dicho contexto, respecto al análisis de contingencia entre indicadores de la variable desnaturalización de contratos de locación de servicios (Ítem 3) y cumplimiento de requisitos para formación de un nuevo contrato (Ítem 10), se encontró que hay una asociación del 93.8% entre aquellos contratos que exceden los tres meses y las adendas que también a dichos contratos que también exceden dicho periodo (Tabla 1), configurándose así una relación que reca dentro de los elementos anotados en el artículo 4º del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo cual, se debería considerar como una relación de trabajo a plazo indeterminado según lo sostenido por Correa-Calderón et al. (2023) y Vilchez (2008), hecho que también se ve reflejado en Tabla 3, donde se puede apreciar el resultado de la prueba Chi-cuadrado de Pearson ($X^2=8.585$, $p<0,01$) con un nivel de confianza superior al 95% respecto a la hipótesis "Existe asociación entre el grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios y el nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de un nuevo contrato, en la en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios durante el año 2018".

4. Conclusiones

Se determinó una relación entre el grado de desnaturalización de contratos de locación de servicios (Indicador 3: ¿El tiempo de contrato excede los tres meses?) y el nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de un nuevo contrato (Indicador 10: ¿Las adendas al contrato exceden los tres meses?) en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, durante el año 2018 ($X^2=8.585$, $p<0,01$). No se encontró asociación entre las demás dimensiones.

Financiamiento

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios financió el desarrollo de la investigación a través de la "II CONVOCATORIA: FONDO CONCURSABLE DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN PARA DOCENTES DE LA UNAMAD 2019" formalizada mediante Resolución 251-2019-UNAMAD-VRI.

Conflicto de intereses

Los autores manifiestan no tener ningún conflicto de interés.

Contribución de autores

P-C, R: investigación, análisis formal, validación, conceptualización, adquisición de fondos.

A-H, L: investigación, escritura (preparación del borrador final).

S-G, D: metodología, investigación, curación de datos.

L-A, A: investigación, curación de datos.

M-L, K: investigación, visualización.

Referencias bibliográficas

ANSC. (2015). *El reto de la formalidad en el sector público peruano*. https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf

Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Asociación Civil Derecho & Sociedad*, *0*(21), 154–171. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366

Bravo, W. (2020). Causa justa y falta grave. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, *10*(12), 169–200. https://doi.org/10.35292/ropj.v10i12.29

Correa-Calderón, E. C., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *IUSTITIA SOCIALIS*, *8*(2), 72–89. https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2898

Fabián-Palomino, S. (2019). Organizational commitment and types of labor contract in the social security hospital in Lima (Perú), 2017. *Revista Gerencia y Politicas de Salud*, *18*(37), 1–14. https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl

Mamani, E. (2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017* [Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/455

Ministerio de Salud. (2011). *Desafíos del empleo en salud: Trabajo decente, políticas de salud y seguridad laboral* (Ministerio de Salud (ed.)). Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud. https://repositorio.minsa.gob.pe/handle/MINSA/78240?show=full

Mofea, S. (2022). Legal protection of workers due to termination of employment due to resignation. *International Journal of Social Sciences*, *5*(3), 211–221. https://doi.org/10.21744/ijss.v5n3.1938

Núñez, J. (2021). *Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77164

Ochoa-Díaz, C. E., Guerrero-Alarcón, F. N., & Cepeda-Cando, D. G. (2020). Despido Ineficaz y Protección al derecho al trabajo a grupos prioritarios. *IUSTITIA SOCIALIS*, *5*(3), 134. https://doi.org/10.35381/racji.v5i3.1090

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA Ergo-Sum : Revista Científica Multidisciplinaria de La Universidad Autónoma Del Estado de México*, *23*(2), 121–133. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106

Rodríguez, L., & Rosas, E. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash 2015-2017 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo. Huaraz*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67789

Tamani, J. (2021). *Análisis de la desnaturalización de contrato de trabajo frente a la locación de servicios*

e ineficacia de contrato administrativo de obrero municipal. Casación laboral nº 7405-2018 lima Este [Universidad Científica del Perú]. http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1752

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius La Revista*, *38*, 120–154. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS: Revista de La Asociación IUS ET VERITAS*, *18*(36), 366–384. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266