



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES**  
**Y PEDAGÓGICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**  
**EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU**  
**RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL,**  
**DISTRITO JUDICIAL DE TACNA, 2023**

**PRESENTADO POR**

**BACH. ALEXANDER JAVIER TALAVERA BERRIOS**  
**BACH. KARLA DANITZA RIVERA MAMANI**

**ASESOR**

**DR. BENITO VALVERDE CEDANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA-PERÚ**

**2024**



## Universidad José Carlos Mariátegui

### CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) /

#### EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DE TACNA, 2023

Presentado por el (la):

**BACH. ALEXANDER JAVIER TALAVERA BERRIOS**  
**BACH. KARLA DANITZA RIVERA MAMANI**

Para obtener el grado académico ( ) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad ( ) ABOGADO asesorado por el/la DR. BENITO VALVERDE CEDANO como asesor con Resolución de Decanato N°0032-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ALEXANDER JAVIER TALAVERA BERRIOS BACH. KARLA DANITZA RIVERA MAMANI	EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LA ESTABILIDAD LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DE TACNA, 2023	14%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 14%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 15 de ABRIL de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona  
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA</b> .....	<b>i</b>
<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	14
1.2. Definición del problema.....	16
1.3. Objetivos de la investigación .....	16
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación .....	17
1.5. Variables y operacionalización .....	19
1.6. Hipótesis de la investigación.....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	22
2.2. Bases teóricas .....	25
2.3. Marco conceptual .....	31
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b> .....	<b>34</b>

3.1.	Tipo de investigación .....	34
3.2.	Diseño de investigación .....	34
3.3.	Población y muestra .....	35
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	37
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>		<b>38</b>
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	38
4.2.	Contrastación de hipótesis .....	45
4.3.	Discusión de resultados.....	47
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>52</b>
5.1.	Conclusiones .....	52
5.2.	Recomendaciones.....	54
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>56</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>61</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Cuadro de operacionalización de variables</i> .....	20
<b>Tabla 2</b> <i>Confiabilidad</i> .....	37
<b>Tabla 3</b> <i>Análisis de la variable “Contrato de locación de servicios”</i> .....	38
<b>Tabla 4</b> <i>Análisis de la dimensión “Naturaleza del contrato”</i> .....	39
<b>Tabla 5</b> <i>Análisis de la dimensión “Prestación de servicio”</i> .....	40
<b>Tabla 6</b> <i>Análisis de la dimensión “Inexistencia de subordinación”</i> .....	41
<b>Tabla 7</b> <i>Análisis de la variable “Estabilidad laboral”</i> .....	42
<b>Tabla 8</b> <i>Análisis de la dimensión “Estabilidad absoluta”</i> .....	43
<b>Tabla 9</b> <i>Análisis de la dimensión “Estabilidad relativa”</i> .....	44
<b>Tabla 10</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	45
<b>Tabla 11</b> <i>Relación entre “Contrato de locación de servicios” y “Estabilidad laboral”</i> .....	46
<b>Tabla 12</b> <i>Relación entre “Naturaleza del contrato” y “Estabilidad laboral”</i> ....	46
<b>Tabla 13</b> <i>Relación entre “Prestación de servicio” y “Estabilidad laboral”</i> .....	47
<b>Tabla 14</b> <i>Relación entre “Inexistencia de subordinación” y “Estabilidad laboral”</i> .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Análisis de la variable “Contrato de locación de servicios”</i> .....	38
<b>Figura 2</b> <i>Análisis de la dimensión “Naturaleza del contrato”</i> .....	39
<b>Figura 3</b> <i>Análisis de la dimensión “Prestación de servicio”</i> .....	40
<b>Figura 4</b> <i>Análisis de la dimensión “Inexistencia de subordinación”</i> .....	41
<b>Figura 5</b> <i>Análisis de la variable “Estabilidad laboral”</i> .....	42
<b>Figura 6</b> <i>Análisis de la dimensión “Estabilidad absoluta”</i> .....	43
<b>Figura 7</b> <i>Análisis de la dimensión “Estabilidad relativa”</i> .....	44

## RESUMEN

De acuerdo con la necesidad de determinar la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023, se ha considerado un tipo de estudio básico, con diseño correlacional, en búsqueda de comprender las perspectivas de un total de 43 especialistas, de acuerdo con la recuperación de datos por medio del cuestionario. La investigación mostró que hubo un lazo significativo entre el acuerdo prestacional de servicios y la permanencia en el empleo, evidenciado por un coeficiente de correlación de 0.638. Se observó igualmente una conexión relevante en términos de la naturaleza del mencionado acuerdo y la continuidad en el trabajo, reflejado por un coeficiente de 0.568. Estos descubrimientos subrayan cómo el acuerdo prestacional, al ser dirigido a funciones específicas y excluir la creación de una relación de dependencia empleador-empleado, no proporciona al individuo una protección en cuanto a la estabilidad en su puesto, puesto que su labor se ejerce con independencia y sujeto a un tiempo definido. Además, la investigación identificó una asociación significativa que relaciona la ejecución de servicio sin vínculo permanente y la seguridad en el puesto laboral, con un coeficiente de 0.607, así como la ausencia de jerarquía con dicha seguridad, arrojando un coeficiente de 0.530. De estos hallazgos se concluyó que los contratos de servicios especificados separan conceptualmente la idea de estabilidad en el empleo, al no proveer ni estabilidad en la permanencia ni subordinación funcional con la organización contratista, características esperadas en un convenio laboral de forma estándar.

**Palabras clave:** Contrato de locación de servicios, prestación de servicio, subordinación, estabilidad laboral, autonomía.

## ABSTRACT

In accordance with the need to determine the relationship between the service rental contract and job stability, Judicial District of Tacna, 2023, a type of basic study has been considered, with a correlational design, in search of understanding the perspectives of a total of 43 specialists, according to data recovery through the questionnaire. The research showed that there was a significant link between the service provision agreement and permanence in employment, evidenced by a correlation coefficient of 0.638. A relevant connection was also observed in terms of the nature of the agreement and continuity in work, reflected by a coefficient of 0.568. These findings highlight how the benefit agreement, being directed to specific functions and excluding the creation of an employer-employee dependency relationship, does not provide the individual with protection in terms of stability in their position, since their work is carried out independently. and subject to a defined time. Furthermore, the research identified a significant association that relates the execution of service without a permanent link and security in the job, with a coefficient of 0.607, as well as the absence of hierarchy with said security, yielding a coefficient of 0.530. From these findings, it was concluded that specified service contracts conceptually separate the idea of stability in employment, by providing neither stability in permanence nor functional subordination with the contracting organization, characteristics expected in a standard labor agreement.

**Keywords:** Service rental contract, service provision, subordination, job stability, autonomy.

## INTRODUCCIÓN

El contrato de Locación de Servicio, al no establecer una relación de subordinación entre las partes, no crea un vínculo laboral con la entidad empleadora que lo utiliza para cubrir sus necesidades de servicio. Sin embargo, en la actualidad, el contexto laboral está evidenciando una desnaturalización de estos contratos hacia una relación más cercana a la laboral, según Castro y Herrera (2022). A nivel internacional, las contrataciones en entidades públicas están experimentando una transformación competitiva que también se convierte en un problema para la gestión pública. La contratación de individuos bajo contratos civiles para funciones de servidores o funcionarios está generando desorden laboral y deficiencias en el presupuesto anual de la Administración Pública, como lo indica Lacerna (2022). Esta situación refleja una tendencia preocupante hacia la precarización laboral y la falta de control en las contrataciones públicas a nivel internacional.

De acuerdo con Cerna y Luyo (2021), se aprecia una interpretación equívoca del convenio civil en las entidades estatales peruanas, lo que conlleva a situaciones en las que los empleados efectúan labores de manera subordinada careciendo de las prestaciones sociales que les corresponderían, pese a cumplir con responsabilidades idénticas a las de los trabajadores bajo contrato de trabajo. Tal malentendido del contrato civil implica una distorsión de su naturaleza cuando se cumplen los criterios fundamentales de un vínculo laboral. En una línea similar, el Seguro Social de Salud presenta problemáticas análogas, donde a pesar de existir reglamentos laborales definidos, numerosos empleados son reclutados mediante contratos civiles para llevar a cabo tareas equivalentes a las de sus homólogos con relación laboral formal. Esta irregularidad refleja una transgresión de derechos laborales y, según Saavedra (2020), subraya la urgencia de inspeccionar y rectificar los procesos contractuales dentro del sector público con el fin de afirmar la justicia y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

En la jurisdicción de Tacna, se ha detectado un asunto preocupante dentro del ámbito público referente al contrato de prestación de servicios, tal como se manifiesta tanto a nivel regional como local. Aquellos profesionales empleados bajo esta modalidad no solo se ven privados de la totalidad de derechos sociales,

sino que también experimentan una notable falta de certeza respecto a la continuidad y especificidad de sus roles laborales. Esta circunstancia pone de relieve la influencia directa y pronunciada que tiene el tipo de contrato de prestación de servicios sobre la seguridad en el empleo de los trabajadores públicos. Es patente que tal estado de cosas menoscaba las garantías laborales y subraya el imperativo de intervenir y reformar las anomalías en los mecanismos de contratación utilizados en el entorno público, tanto a niveles locales como regionales, para asegurar un entorno de trabajo más justo y protegido para la plantilla. Ante lo señalado, se ha planteado la siguiente pregunta de análisis ¿Cuál es la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?

La investigación se justificó desde una perspectiva social al abordar la relevante temática de la estabilidad laboral, crucial para el bienestar de trabajadores y empleadores en la región. La estabilidad laboral impacta directamente en la seguridad financiera y la calidad de vida de los individuos y sus familias. La investigación analizó cómo el contrato de locación de servicios afecta esta estabilidad, proporcionando información crucial para crear un entorno laboral más justo y equitativo. Se destacó la importancia práctica del estudio al ofrecer orientación a empleadores y empleados en un entorno laboral caracterizado por la diversidad y el cambio constante. Los contratos de locación de servicios, cada vez más comunes en diversos sectores, a menudo son mal comprendidos en su impacto en los derechos y la seguridad laboral. La investigación sirvió como guía para las partes interesadas al proporcionar información sobre la conformación de contratos, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores sin comprometer la flexibilidad necesaria para las empresas. Los hallazgos contribuyeron a una mayor claridad en términos contractuales y promovieron relaciones laborales más sostenibles y equitativas.

El proceso investigativo se organizó meticulosamente en cinco partes, para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados. Se comenzó estableciendo con claridad el tema de indagación, definiendo objetivos, discerniendo las variables y argumentando la importancia de la problemática. Seguidamente, se constituyeron los cimientos teóricos y se rastrearon antecedentes ligados al ámbito de interés. Consecuentemente, la etapa subsiguiente abarcó la exposición exacta de la

metodología empleada para la recopilación del corpus informativo esencial. La discusión prestó atención a la evaluación y sistematización del corpus recolectado. Finalmente, el proyecto culminó exponiendo las recomendaciones y conclusiones extraídas del escrutinio previo, y no menos crucial resultó incluir un detallado catálogo de referencias, acompañado de documentos complementarios en anexos, los cuales enriquecieron el entendimiento y la sustancia del estudio.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El contrato de prestación de servicios simboliza un acuerdo que no establece una relación de subordinación entre el prestador y el receptor del servicio; razón por la cual no se configura un vínculo laboral formal con la entidad que recurre a dichos contratos para satisfacer sus requerimientos serviciales. Sin embargo, en la actual coyuntura sociolaboral se está evidenciando una progresiva distorsión en la aplicación de estos contratos con respecto a los empleados, desviándose de su propósito original (Castro y Herrera, 2022).

A nivel global, el proceso de contratación en organismos públicos se está tornando competitivo y conlleva importantes desafíos para la administración pública, especialmente cuando se formalizan acuerdos civiles con personas cuyas tareas son equivalentes a las de empleados o funcionarios, generando así disrupciones en la organización laboral. Adicionalmente, estas prácticas inciden negativamente en la eficacia presupuestaria anual de la Administración Pública, resultando en ineficiencias en la gestión de los recursos (Lacerna, 2022).

En la coyuntura actual, tras la reanudación de actividades por parte de numerosas entidades, se ha presenciado un aumento en la visibilización de ciertos contratos laborales eventuales. Muchos de estos contienen términos y, en ocasiones, alteraciones que parecen exacerbar el desequilibrio en la dinámica entre el personal y los empleadores. En el contexto del denominado "teletrabajo", diversos miembros del equipo de trabajo se hallan vinculados por acuerdos que no solamente menoscaban sus derechos sino que tampoco proporcionan las compensaciones o

beneficios que se esperarían de un contrato estándar en circunstancias convencionales (Galarreta y Saldarriaga, 2022).

Además, de acuerdo con información proporcionada recientemente por la Oficina de Estadística, se ha constatado que, en territorio australiano, aproximadamente un 9% del personal está desempeñando sus funciones como contratistas autónomos, considerándolo su empleo principal. Dichos trabajadores están excluidos de acceder a las garantías laborales contempladas en la legislación sobre el Trabajo Equitativo. Esta misma fuente destaca que, en el año 2018, alrededor del 80% de los empleados experimentaron un cese de contrato sin justificación. Paralelamente, en Estados Unidos, es común encontrarse con disposiciones contractuales que permiten el cese del contrato de manera arbitraria y sin necesidad de justificar el despido (Maquera, 2022).

Respecto a la situación en Perú, una investigación identificó que el sector estatal tiende a emplear inadecuadamente el contrato no laboral, resultando en que el personal cumpla con tareas que implican subordinación, lo que conduce a una suerte de encubrimiento laboral y la omisión del reconocimiento de sus prestaciones sociales, a pesar de que estos trabajadores desempeñen idénticas responsabilidades a las de sus pares con contratos de trabajo. Por tanto, cuando se satisfacen los elementos fundamentales característicos de una relación laboral, la naturaleza original del contrato de servicios específicos se ve completamente alterada (Cerna y Luyo, 2021).

En la misma línea, se ha notado otro inconveniente en el Seguro Social de Salud del sector gubernamental, el cual tiene la responsabilidad de la administración y ofrecimiento de servicios sanitarios. Para el cumplimiento de sus funciones en las áreas operativas, incluidas las administrativas, la institución necesita contar con personal calificado. A pesar de que los colaboradores que laboran en esta entidad están bajo las normativas de los marcos laborales vigentes, hay una numerosa proporción que se encuentra vinculada mediante un contrato civil, reconocido como Contrato de Locación de Servicios. Curiosamente, estos individuos efectúan tareas análogas a las de colaboradores formalmente empleados

bajo condiciones laborales distintas, lo que pone de manifiesto la infracción de sus derechos laborales (Saavedra, 2020).

En el ámbito territorial del distrito judicial de Tacna, se han identificado ciertas problemáticas destacadas dentro de la administración pública que atentan contra los derechos de los trabajadores, siendo la estructura del contrato utilizado, especialmente el contrato de locación de servicios, un aspecto que afecta gravemente tanto a la recepción de los beneficios sociales como a la seguridad en términos de la duración y la permanencia en sus cargos. Tal es la situación que, a través de las observaciones realizadas, es posible constatar que el tipo de contrato al cual numerosos empleados públicos están vinculados repercute notablemente en la estabilidad de su empleo, estando este factor estrechamente relacionado con la continuidad de su relación laboral.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

Identificar la relación entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

Identificar la relación entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

La investigación se justificó en el plano social, al tratar un tema de alta relevancia que incide en la dinámica entre empleados y empleadores a nivel regional, poniendo especial énfasis en la estabilidad laboral como pilar esencial para la prosperidad de los trabajadores y sus familias. Esto es debido al impacto directo que tiene sobre la estabilidad económica y el nivel de vida. Al entender las maneras en que el contrato de locación de servicios puede influir en la estabilidad laboral, este estudio realiza un aporte significativo hacia la conformación de un ámbito de trabajo justo y balanceado. Brinda, por tanto, una visión detallada sobre las repercusiones, tanto positivas como negativas, que pueden surgir de dichos contratos y promueve la implementación de prácticas laborales responsables por parte de las corporaciones, así como la elaboración de políticas públicas pertinentes por los entes gubernamentales.

Así mismo, la relevancia práctica del estudio radicó en la capacidad para ofrecer orientación concreta en los empleadores y los empleados en cuanto a una dinámica laboral sobre la cual existe la diversidad y el cambio constante. Los contratos de locación de servicios se han vuelto muy comunes en diversos sectores; sin embargo, su impacto en los derechos y la seguridad laboral a menudo es mal comprendido. La presente investigación pudo servir como una guía para las partes interesadas, debido a que proporcionó información acerca de temas de interés en cuanto a la conformación de los contratos, con la intención de salvaguardar los derechos de los trabajadores, sin que se llegue a comprometer la flexibilidad necesaria para las empresas. Cabe reconocer que los hallazgos pudieron llevar una

mayor claridad en términos contractuales y contribuyeron hacia la construcción de relaciones laborales sostenibles y equitativas.

Desde una perspectiva teórica, la investigación contó con el potencial de llenar un vacío en el cuerpo del conocimiento existente. A pesar de la proliferación de los contratos de locación de servicios, existe una falta de análisis en profundidad sobre cómo es que estos contratos pueden afectar de manera significativa a la estabilidad laboral de los individuos involucrados. Al investigar dicha relación, se pudieron desarrollar marcos teóricos de mayor solidez, que puedan ayudar a comprender mejor las complejidades de los arreglos laborales modernos. Además, la investigación pudo contribuir a la literatura legal y laboral, al explorar nuevas perspectivas y enfoques para de este modo, abordar la cuestión de estabilidad laboral dentro de un contexto específico.

Desde el ámbito metodológico, se contará con el empleo de instrumentos de recojo de información que cuenten con el sustento teórico de diferentes autores que no solo puedan delimitar el conocimiento para el alcance de las dimensiones de análisis, sino que puedan satisfacer la concepción de las variables como tal, con la finalidad de ofrecer el conocimiento suficiente como para validar el instrumento de recojo de datos, en complemento con el análisis estadístico para responder a los objetivos planteados.

Así mismo, la investigación reviste una gran importancia en diversos niveles, en primer lugar, contribuirá al debate sobre la regulación laboral en un mundo, en donde los modelos tradicionales se encuentran evolucionando de una manera acelerada. Además, ofrecer a las autoridades locales, legisladores y reguladores, información de alto valor para tomar decisiones informadas acerca de políticas laborales y contratos de trabajo. La investigación podrá brindar a los ciudadanos y trabajadores, una comprensión completa acerca de sus derechos y opciones, empoderándose dentro del apartado laboral, en donde en última instancia, la promoción de relaciones laborales pueda ser más justa y estable, beneficiando al alcance de una elevada calidad de vida y beneficiando a la economía local.

En cuanto a las limitaciones, se ha podido establecer la necesidad que el investigador ha tenido de mantener una comunicación directa y sostenida con cada

uno de los participantes, con la finalidad de que estos puedan facilitar su conocimiento pleno acerca de la temática planteada. Así mismo, la información ha sido comparada con determinados autores o antecedentes; así como, demás fuentes documentales, las cuales han tenido que ser actualizadas, con la intención de incrementar la calidad técnica del estudio en sí mismo.

## **1.5. Variables y operacionalización**

### **1.5.1. Variables**

**Variable independiente:** Contrato de locación de servicios

**Definición conceptual:** Corresponde a un acuerdo legal que tiene una persona o entidad, con otra, con la finalidad de que se pueda ofrecer el compromiso de realizar determinadas acciones, en referencia con una compensación económica o remuneración (Rodríguez y Rosas, 2021).

**Definición operacional:** Mediante el empleo del cuestionario, se consignó el análisis de la realidad que salvaguarda a los contratos de locación de servicios, en correspondencia con la percepción de expertos, analizando la naturaleza del contrato, la prestación del servicio y la inexistencia de subordinación.

**Variable dependiente:** Estabilidad laboral

**Definición conceptual:** Se concibe como aquella duración jurídica asegurada que tiene una persona, en cuanto al desarrollo de sus actividades dentro del ámbito laboral, involucrando un tratamiento jurídico especial (Silva, 2021).

**Definición operacional:** Considerando la perspectiva que los especialistas llegaron a tener acerca de la estabilidad laboral, en incidencia del contrato de locación de servicios, se valoró la estabilidad absoluta y la relativa dentro del ámbito de estudio.

## 1.5.2. Operacionalización

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
<p><b>Variable independiente</b> Contrato de locación de servicios</p>	<p>Corresponde a un acuerdo legal que tiene una persona o entidad, con otra, con la finalidad de que se pueda ofrecer el compromiso de realizar determinadas acciones, en referencia con una compensación económica o remuneración (Rodríguez y Rosas, 2021).</p>	<p>Mediante el empleo del cuestionario, se consignó el análisis de la realidad que salvaguarda a los contratos de locación de servicios, en correspondencia con la percepción de expertos, analizando la naturaleza del contrato, la prestación del servicio y la inexistencia de subordinación.</p>	<p>Naturaleza del contrato Prestación de servicio  Inexistencia de subordinación</p>	<p>Estructura del acuerdo Carácter del acuerdo Alcance de labor Desarrollo de tareas  Autonomía del prestador Independencia de control</p>	<p>Ordinal Nivel bajo (1 – 25) Nivel medio (26 – 50) Nivel alto (51 – 75)</p>	<p>Cuestionario</p>
<p><b>Variable dependiente</b> Estabilidad laboral</p>	<p>Se concibe como aquella duración jurídica asegurada que tiene una persona, en cuanto al desarrollo de sus actividades dentro del ámbito laboral, involucrando un tratamiento jurídico especial (Silva, 2021).</p>	<p>Considerando la perspectiva que los especialistas llegaron a tener acerca de la estabilidad laboral, en incidencia del contrato de locación de servicios, se valoró la estabilidad absoluta y la relativa dentro del ámbito de estudio.</p>	<p>Estabilidad absoluta  Estabilidad relativa</p>	<p>Continuidad sin interrupciones Permanencia laboral ininterrumpida  Consistencia en el empleo Continuidad laboral variada</p>	<p>Ordinal Nivel bajo (1 – 25) Nivel medio (26 – 50) Nivel alto (51 – 75)</p>	<p>Cuestionario</p>

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Velaña (2019), Ecuador, la investigación tuvo como propósito fundamental explorar el impacto en el derecho laboral de los funcionarios del sector público debido a la existencia de contratos de carácter temporal. A través de un enfoque metodológico mixto, de carácter básico, descriptivo y explicativo, se seleccionó una muestra de funcionarios a quienes se les aplicó una encuesta para recabar datos relevantes. Los hallazgos de este estudio revelaron que dichos contratos frecuentemente son finalizados de forma unilateral por la entidad empleadora como resultado de la reducción de personal. Además, se señaló la necesidad de desarrollar normativas y/o políticas enfocadas en asegurar la igualdad de condiciones laborales. La conclusión de la investigación resalta que estos contratos temporales efectivamente pueden comprometer los derechos laborales de los funcionarios implicados.

Ochoa (2020), Ecuador, en su estudio presentó como objetivo examinar la estabilidad laboral en el sector público frente al contrato de servicios ocasionales (CSO). Para ello se efectuó una indagación mixta, explicativa, descriptiva, la muestra integrada por 89 servidores, por lo cual se desarrolló un análisis documental y un cuestionario para adquirir información. Los resultados ostentaban que, la relación laboral de los servidores bajo este CSO servicio público, tiende a hallarse ajustada hacia la inestabilidad laboral, dado que se halla afectada lo concerniente a su continuidad laboral y rescindir el servidor respecto a la

administración de manera unilateral. Por ello es que la indagación concluyó que dichos contratos sí llegan a afectar en los funcionarios su estabilidad laboral.

Heredia (2019), Riobamba, en su investigación, se planteó la meta de analizar cómo el contrato de servicios ocasionales (CSO) influye en la estabilidad laboral dentro del sector público. Para alcanzar este fin, se implementó una metodología de carácter mixto, que combina elementos explicativos y descriptivos. La muestra seleccionada incluyó a 329 abogados, a los cuales se les aplicó un cuestionario especialmente diseñado con el objetivo de recoger información pertinente para el estudio. Los resultados ostentaban que, el 90% dijo que el CSO representa la modalidad contractual más usada en el sector público y el 10% no; el 80% dijo que derecho a la estabilidad laboral estipulado en la constitución debe de considerar el CSO; el 80% dijo que la culminación unilateral de los CSO antes del periodo llega a vulnerar el derecho a la estabilidad. Por ello, es por lo que se concluyó en la indagación que, los CSO si llegan a afectar a los servidores públicos a nivel general en todos sus aspectos.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Julcarima, (2019), Lima, el estudio planteó como finalidad inspeccionar la repercusión que el contrato de locación de servicios (CLS) ejerce sobre la estabilidad laboral específicamente en un contexto hospitalario. Se llevó a cabo un análisis documental cualitativo y descriptivo, sin componente experimental. La recolección de datos se centró en el examen de documentos pertinentes para obtener la información requerida para la investigación. La muestra consistió en una cuidadosa selección de fuentes documentales que proporcionaron una base para evaluar el impacto del CLS en la continuidad del empleo dentro del establecimiento de salud en cuestión. Los resultados exhibieron que, el CLS tiende a afectar lo referido al Principio de Continuidad laboral, dado que a los funcionarios no se le avala la seguridad respecto al desarrollo de sus funciones, no obstante, si en estos contratos se halla subordinación, el locador tendría derecho a pagar todos los beneficios sociales. Por ello es que se concluyó en la indagación que, el CLS si incide sobre la estabilidad laboral, dado que no asegura esta.

Calsina (2020), Lima, la indagación tuvo el propósito de evaluar si los contratos de locación de servicios (CLS) contribuyen a una inestabilidad laboral entre los trabajadores. Se llevó a cabo una investigación cualitativa, de base teórica y naturaleza analítica, apoyándose en una muestra de datos bibliográficos. A consecuencia de ello, se utilizó el análisis documental como la técnica principal para la extracción y examen de la información obtenida de las fuentes bibliográficas seleccionadas. Los resultados ostentaban que, los CLS al no garantizar que los colaboradores tengan un trabajo seguro, sí afecta lo referente a sus derechos, además dicho contrato también afecta en el país al crecimiento acerca de la formalidad laboral. Por ello, es que se concluyó en la indagación que, el CLS sí produce inestabilidad laboral en el personal.

Díaz (2019), Tarapoto, en la investigación realizada, se estableció como objetivo principal evaluar la posible infracción del derecho a la estabilidad laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) causada por la utilización de contratos de locación de servicios (CLS). Se optó por un enfoque cualitativo, con características analíticas y explicativas, y se administró una encuesta a los funcionarios para la recolección de datos necesarios para el análisis. La metodología básica permitió comprender en profundidad las circunstancias y las percepciones de los trabajadores frente a los CLS en la entidad educativa específica. Los resultados exhibieron que, efectivamente se halló que hay vulneración significativa en los derechos de los funcionarios a través de este tipo de contratos que no les otorga seguridad laboral alguna. Por ello es por lo que la indagación concluyó que, representativamente existe vulneración del CLS sobre la estabilidad laboral en los funcionarios de la UGEL.

Bonifaz (2022), Lima, la indagación tuvo como meta investigar la conexión y el impacto que los contratos de locación de servicios tienen sobre la estabilidad laboral (EL) dentro de una entidad específica. Optando por un enfoque aplicado y correlacional, y bajo un esquema no experimental, se seleccionó un grupo compuesto por 20 funcionarios para conformar la muestra. Con el uso de un cuestionario se recolectó la información necesaria para el análisis, buscando determinar la magnitud y la naturaleza de la relación entre el tipo de contrato y la seguridad laboral de los empleados. Los resultados exhibieron que, referido a la

frecuencia de suscripción de un contrato CAS u otro el cual sea indeterminado, el 25% nunca, el 30% a veces y el 30% siempre; frecuencia respecto a que los CLS no otorgan los beneficios sociales, el 60% siempre y el 25% nunca; referente al conocimiento sobre el 35% nunca, el 15% a veces y el 25% siempre. Por ello, es que la indagación concluyó que, efectivamente hay asociación y a la vez vulneración entre las variables, bajo una correlación de 0.466 y una sigma 0.039.

### **2.1.3. Antecedentes regionales o locales**

No se ha podido recolectar información en consecuencia de la falta de investigaciones dentro del ámbito regional o local.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Contrato de locación de servicios**

El contrato de locación de servicios es un acuerdo centrado en el compromiso de una parte para realizar una serie de actividades o ejecutar ciertos servicios a favor de otra. Se diferencia de otros tipos de contratos, en que no se compromete a un resultado final sino a la ejecución de un servicio (González, 2023). Es importante subrayar que habitualmente se trata de un pacto privado en el cual los involucrados poseen la facultad de determinar los términos que estimen pertinentes, bajo la premisa de que estas condiciones no infrinjan las disposiciones legales vigentes (Bonifaz, 2022).

Prosiguiendo con el tema, es importante mencionar que estos acuerdos no crean una relación laboral entre las partes (Grundmann y Badenhoop, 2023). Dicho esto, la retribución recibida no es un sueldo, sino una contraprestación económica, pagada habitualmente de manera periódica, aunque las partes tienen la libertad de pactar en sentido diferente de acuerdo con sus necesidades. Por supuesto, el prestador de servicios debe tener plena capacidad para obrar y debe cumplir la tarea personalmente, a menos que se acuerde lo contrario (Calsina, 2020).

Para finalizar, vale la pena señalar que las obligaciones de las partes son generalmente asimétricas en el marco de estos contratos. Por un lado, el prestador de servicios está obligado a realizar el servicio de la mejor manera posible, utilizando su conocimiento y habilidades, mientras que la otra parte tiene la

obligación de pagar la remuneración pactada (Dragos et al., 2023). Asimismo, aunque no se asume una relación de subordinación, el prestador de servicios puede estar sometido a cierta dirección y control respecto a la ejecución del trabajo acordado (Castro y Herrera, 2022).

#### **2.2.1.1. Dimensión 1: Naturaleza del contrato**

La "Naturaleza del Contrato de Locación de Servicios" en el marco jurídico de Perú está caracterizada por su relación estrictamente civil y su objetivo de desempeño profesional. Este acuerdo, popularmente conocido como contrato de servicios, se sustenta en la autonomía de la voluntad, lo que significa que las partes intervinientes tienen el control total sobre la determinación de las condiciones que regirán su relación (Abdullah et al., 2023). Este contrato no crea un vínculo laboral, pues la persona que desarrolla el servicio, conocida como prestador, mantiene plena independencia y no está sujeta a normas laborales como horarios o supervisión directa del contratante. La compensación que recibe el prestador, también denominada retribución económica, viene mayormente determinada por la finalización del servicio y no por la cantidad de tiempo invertido (Cerna y Luyo, 2021).

Siguiendo este hilo argumentativo, puede decirse que el contrato de servicios también se distingue por su carácter temporal. Primordialmente, la duración del contrato depende del tipo de servicio que se proporciona y del tiempo que se requiere para su prestación (Alsheyab, 2023). Esta temporalidad puede variar, por ejemplo, desde servicios de consultoría que pueden extenderse por años hasta servicios de arrendamiento de equipos que pueden durar tan solo unas horas. Una característica adicional e importante es la literalidad, que implica que el contrato, para su debida formalidad y vigencia, debe constar por escrito (Díaz, 2019).

Finalmente, uno de los factores más distintivos de este acuerdo en Perú, es la naturaleza civil del mismo. A diferencia de las relaciones industriales o laborales, este pacto y la prestación de servicios que derivan de él, se rigen bajo la normativa del Código Civil (Cafaggi, 2023). Su carácter no laboral, les permite a las partes establecer las condiciones del acuerdo de manera flexible, adaptándose a sus

necesidades e intereses específicos. Incluso se puede llegar a establecer cláusulas que permitan cesar el contrato si una de las partes no está satisfecha con el trabajo realizado, otorgando un mayor control sobre la calidad del servicio prestado (Galarreta y Requema, 2022).

### **2.2.1.2. Dimensión 2: Prestación de servicio**

En el entorno jurídico peruano, la prestación de servicios se entiende como un acuerdo consensuado entre dos partes, donde una se compromete a realizar una serie de actividades o trabajos para la otra a cambio de una contraprestación económica (Dias et al., 2023). Este concepto, clave en numerosos sectores como el laboral, mercantil o administrativo, es imprescindible para el desarrollo fluido de las relaciones contractuales. Puede cubrir una amplia gama de actividades, desde servicios profesionales especializados hasta tareas generales de soporte o mantenimiento (Heredia, 2019).

En otro contexto, esta figura puede desempeñar un papel protagonista en la economía del país. El Perú, con un sector servicios creciente, ve cómo esta forma de intercambio se convierte cada vez más, en un pilar de su estructura económica. La eficiencia y la calidad en la entrega son consideradas aspectos cruciales, ya que tienen repercusiones directas en la satisfacción del cliente y, por consiguiente, en la reputación del proveedor (Lai et al., 2022). En este marco, es fundamental la regulación y supervisión por parte de las autoridades competentes, para garantizar el cumplimiento de los derechos de los consumidores (Jiménez y Hurtado, 2022).

Por último, pero no menos importante, es esencial destacar el aspecto legal. En la normativa peruana existe una serie de leyes y reglamentos que establecen las condiciones y requisitos necesarios para la entrega del servicio (Abouelenin y Hu, 2023). El no cumplimiento de lo estipulado puede llevar a sanciones y multas, e incluso, dependiendo de la gravedad, a penas privativas de libertad. Con todo ello, se busca garantizar una prestación de servicio que sea justa, equitativa y acorde a los principios éticos y morales de la sociedad peruana (Julcarima, 2019).

### **2.2.1.3. Dimensión 3: Inexistencia de subordinación**

En el contexto de los contratos de locación de servicios, la denominada falta de subordinación representa una característica primordial. Esto se materializa en la relación autónoma del prestador de servicios, quien desarrolla su actividad con independencia y no bajo el control directo del contratante, se diferencia claramente de la relación laboral, donde prevalece la figura del empleador que dirige y controla el desempeño del empleado (Lacerna, 2022).

Sin embargo, en la secuencia, esta independencia del prestador no desentraña la total carencia de directrices. El contratante puede establecer ciertos parámetros y condiciones para la realización del trabajo, siempre y cuando no haya una imposición de una relación jerárquica, horarios fijos ni un lugar de trabajo preestablecido, todo lo cual evidenciaría una supuesta subordinación. Lo definitorio aquí es que el prestador tiene la autonomía de organizar y administrar su propio trabajo en términos de tiempo, método y lugar (Maquera, 2022).

Por último, hay que señalar que el reconocimiento de esta ausencia de dependencia tiene múltiples implicancias legales. Se destaca la configuración del vínculo contractual donde predomina la colaboración y no la subordinación, para que no se pueda considerar como una relación laboral sujeta a las normas del Código de Trabajo. Esto implica que no se generarían obligaciones relacionadas con beneficios laborales, seguro social, entre otros. La correcta diferenciación resulta vital, pues cualquier indicio de subordinación podría originar conflictos jurídicos y sanciones para el contratante (Ochoa et al., 2020).

### **2.2.1.4. Teoría de la variable de estudio**

Según Vélez Sarsfield D., en su teoría sobre el contrato de locación de servicios, este a través de esta teoría fundamentó que este contrato se desarrolla siempre que una parte se obliga a proporcionar a la otra parte lo referente al goce y uso temporario respecto a una cosa, ello a cambio del pago de su precio en dinero. Asimismo, Vélez manifestó que este viene a representar un contrato civil, en donde el prestar presenta autonomía sobre la ejecución de sus servicios (Teruel y Lagos, 2022).

### **2.2.2. Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral se distingue como un derecho inalienable que posee toda persona que ejerce una ocupación remunerada, ya sea en un sector público o privado. Este concepto se estableció como una garantía para los trabajadores, una barrera contra su desalojo o terminación arbitraria. Su implementación contribuye a construir un entorno de trabajo seguro, pues protege contra despidos injustos, favorece la productividad, y en caso de despido injustificado, asegura una indemnización acorde (Rodríguez y Rosas, 2021).

En efecto, esta garantía contribuye al bienestar de los empleados, proporcionándoles una seguridad económica vital para su vida cotidiana. Esto implica que el trabajador tiene la certeza de que su empleo no se verá amenazado de manera desmedida y que cualquier proceso de desalojo se realizará de acuerdo con una reglamentación rigurosa. Este concepto también busca ofrecer una sensación de seguridad psicológica, aliviando la ansiedad relacionada con la pérdida potencial de ingresos y la búsqueda subsiguiente de un nuevo empleo (Saavedra, 2020).

No obstante, el concepto de protección en el trabajo no se limita solo a evitar el desempleo. Incluye, además, el fomento de un ambiente laboral adecuado y la oportunidad de progresar a través del acceso a cursos de formación, promociones y aumentos salariales. En conclusión, la estabilidad laboral se convierte en una herramienta indispensable para la protección de los derechos de las personas dentro del mundo del trabajo, garantizando su seguridad económica y psicológica, fomentando su desarrollo y crecimiento profesional (Silva, 2021).

#### **2.2.2.1. Dimensión 1: Estabilidad absoluta**

La "Estabilidad Laboral Absoluta" se refiere al principio que garantiza la permanencia en el puesto de trabajo. Esta es una regulación fundamental en las relaciones de empleo, ya que brinda seguridad y certeza al empleado, quien bajo esta premisa no puede ser despedido sin causa justificada (Helske et al., 2023). Además, esta estabilidad se considera de nivel absoluto cuando va más allá de las

limitaciones del contrato de trabajo, incluyendo a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato (Teruel y Lagos, 2022).

Por otro lado, esta seguridad en el empleo representa un componente esencial del sistema de relaciones laborales. Cabe destacar que su alcance no se limita a la seguridad en el puesto actual, sino que también contempla la posibilidad de progresar y ascender en el mismo (Marcal et al., 2023). Este principio contrarresta la inestabilidad y la incertidumbre laboral, favoreciendo un mejor rendimiento y compromiso por parte del trabajador hacia la empresa (Velaña, 2019).

Finalmente, es importante destacar la repercusión social de este principio de derecho laboral. En una sociedad donde la inseguridad laboral es un problema fundamental, la estabilidad laboral absoluta se convierte en un uso imperativo, ya que promueve la inclusión social y combate la precariedad laboral (Murphy y Turner, 2023). Por lo tanto, no solo tiene un efecto proteccionista individual, sino también una función social que propicia una mejora general del nivel de vida y del bienestar colectivo (Bonifaz, 2022).

#### **2.2.2.2. Dimensión 2: Estabilidad relativa**

En el campo laboral, se considera la estabilidad laboral relativa como el derecho que posee un trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, siempre y cuando su rendimiento sea óptimo y se dé cumplimiento a las normas establecidas por la empresa (Retkowsky et al., 2023). Ésta forma de estabilidad, no protege al trabajo en sí, sino a las condiciones que lo regulan. Esto implica que, si un empleado es despedido sin una justificación válida y previo proceso regular, tiene derecho a ser indemnizado, pero no a ser reinstalado en su cargo (Calsina, 2020).

Asimismo, es primordial mencionar que el concepto se circunscribe dentro de un marco donde la relación entre el empleador y el empleado se rige por un equilibrio. Es aquí donde el trabajador tiene la seguridad de no ser removido arbitrariamente de su puesto de labor (Barbuscia et al., 2023). Sin embargo, esto no significa que el empleador pierda sus atribuciones para despedir, siempre que se haga de manera justificada y respetando el debido proceso. Esta es una manera

propicia de mantener un buen clima laboral y una relación basada en el respeto y la justicia (Castro y Herrera, 2022).

Finalmente, es vital afirmar que la estabilidad laboral relativa representa un valor significativo, tanto para los empleados como para los empleadores. Para la primera parte, este tipo de estabilidad es vista como una garantía contra despidos injustificados o arbitrarios, aportando tranquilidad en su vida profesional. Para los empleadores, sin embargo, les permite ejercer una gestión eficiente y efectiva del capital humano, al poder tomar decisiones de despido, siempre y cuando sean justas y se ajusten a las políticas laborales. En definitiva, este concepto promueve un ambiente de legalidad y justicia en el ámbito laboral (Cerna y Luyo, 2021).

### **2.2.2.3. Teoría de la variable de estudio**

Según Brian Leiter en su teoría sobre el realismo jurídico, donde se orienta en el desarrollo y ejecución del principio de la estabilidad laboral, donde señala que, esta se encuentra fundamentada en otorgar justicia referente a al trato, funciones, beneficios y otros factores, hacia los servidores del sector público, quienes se hallan sujetos a condiciones laborales de vulnerabilidad frente a cargos provisionales, sin que se afecte los intereses y/o derechos de quienes aprueban el concurso de méritos para conseguir un cargo bajo la figura administrativa (Jiménez y Hurtado, 2022).

## **2.3. Marco conceptual**

**Autonomía en la locación de servicios:** El prestador generalmente tiene libertad para decidir sobre la manera de ejecutar las tareas, sin la necesidad de seguir órdenes precisas del beneficiario. Esta es una de las características distintivas que lo separan de un empleado regular (Lacerna, 2022).

**Beneficiario del contrato:** Esta figura corresponde a quien recibe los servicios pactados en el acuerdo locativo. Es vital entender que, a pesar de las implicancias del contrato, la entidad beneficiaria no adquiere la condición de empleador (Heredia, 2019).

**Causas justificadas para el despido:** Son las razones legalmente válidas que pueden permitir a un empleador dar por terminada la relación laboral sin

incurrir en una infracción. Típicamente incluyen comportamientos indebidos o incumplimiento por parte del trabajador (Ochoa et al., 2020).

**Contrato a término indefinido:** Este tipo de contrato laboral no tiene una fecha de finalización específica y continua hasta que cualquiera de las partes decida terminarlo. Provee una significativa estabilidad laboral al trabajador (Teruel y Lagos, 2022).

**Contrato de locación de servicios:** Este acuerdo legal se establece cuando una parte, conocida como prestador, se compromete a ejecutar una actividad o servicio para otra parte, denominada beneficiario, a cambio de una remuneración convenida. Se diferencia del contrato laboral al no ofrecer la misma protección de derechos laborales para el prestador (Díaz, 2019).

**Derechos laborales:** Son las prerrogativas e inmunidades que resguardan a los empleados en el mundo laboral. Aunque estos derechos no se aplican de la misma manera en un contrato de locación de servicios, es necesario considerar estos aspectos al establecer acuerdos locativos (Teruel y Lagos, 2022).

**Despacho de trabajadores:** Este concepto se refiere a la finalización de la relación laboral por parte del empleador. En contraposición, la estabilidad laboral busca limitar la capacidad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo (Maquera, 2022).

**Enumeración contractual:** En un pacto de locación, es fundamental detallar exhaustivamente las tareas o servicios que el prestador debe realizar. Esta técnica ayuda a evitar malentendidos y litigios futuros (Jiménez y Hurtado, 2022).

**Estabilidad laboral:** Se reconoce en el contexto donde cualquier trabajador tiene el derecho a mantener su empleo y no ser despedido sin una causa justificada. Preservar este aspecto dentro de un ambiente laboral es un objetivo fundamental de cualquier normativa laboral regulatoria (Cerna y Luyo, 2021).

**Indemnización por despido:** Representa una compensación financiera que el empleador debe proporcionar al trabajador despedido, exceptuando los casos con causas justificadas para el despido (Rodríguez y Rosas, 2021).

**Prestador de servicios:** Es aquel individuo o entidad que, bajo los términos de un contrato locativo, asume la responsabilidad de brindar un servicio específico a un beneficiario. A pesar de su participación, no es considerado un empleado bajo las regulaciones laborales tradicionales (Galarreta y Requema, 2022).

**Regulación laboral:** Es el conjunto de normas y leyes que establecen los derechos y deberes tanto para empleadores como para trabajadores. Proporciona un marco para garantizar un trato justo y equilibrado en cualquier ambiente laboral. A pesar de su importancia, no todas sus disposiciones son aplicables a los contratos de locación de servicios (Velaña, 2019).

**Relación de dependencia:** Este término hace referencia a la condición de un trabajador que sigue las instrucciones de un empleador y está sujeto a su control y supervisión. Distinto al prestador en un contrato de locación, quien opera con autonomía (Saavedra, 2020).

**Remuneración en el contrato locativo:** Es la compensación económica que el prestador recibe del beneficiario por los servicios proporcionados. Suele ser establecida libremente según la naturaleza del servicio (Julcarima, 2019).

**Subordinación laboral:** Se refiere a la circunstancia donde el trabajador permanece bajo el mando de un empleador, el cual tiene la potestad de imponer las condiciones de trabajo. En un contrato de locación, la subordinación no existe en la misma medida que en una relación laboral tradicional (Silva, 2021).

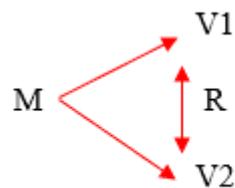
## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación llegó a ser básica, debido a que se contó con el estudio de las variables de investigación de manera individual, con la finalidad de que estas puedan beneficiar la comprensión hacia el grado de incidencia manifestado entre estas. Cohen y Gómez (2019), lo exponen como aquel estudio que se llega a tener acerca de un contexto de análisis, con la finalidad de que el investigador pueda contar con el análisis de un determinado contexto, en beneficio de entender cómo se desarrolla su interacción.

### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño metodológico adoptado fue no experimental, correlacional y transversal. En este enfoque, el factor tiempo no constituyó un elemento de análisis, ya que el instrumento de recolección de datos fue implementado en un único momento. El objetivo principal fue evidenciar la magnitud de la incidencia entre las variables en estudio, sin provocar cambios en el entorno natural que pudiesen afectar los resultados, permitiendo así proceder sobre la base de un análisis fiel del contexto en el que se desarrolló la investigación (Cohen y Gómez, 2019).



Se planteó la recolección de información, como consecuencia del análisis de la muestra de estudio (M), en donde se pueda incidir en comprender la relación (R) entre variables (V1, V2).

### **3.3. Población y muestra**

**Población:** La población mantuvo una representación de 43 especialistas en derecho laboral que laboren en el Distrito Judicial de Tacna. Cohen y Gómez (2019), lo fundamentan como aquella cantidad de integrantes que lleguen a tener interés de formar parte de un determinado contexto de análisis, para poder ofrecer sus respuestas acerca de un tema determinado.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística censal, debido a que se mantuvo la totalidad de la población como integrantes dentro del proceso de selección, contando con una representación de 43 especialistas. Cohen y Gómez (2019), lo establecen como aquella carencia de necesidad de incurrir en el uso de estadística, debido a que el investigador selecciona a todos los participantes de la población, para obtener información dentro del tamaño muestral.

**Muestreo:** Se optó por una técnica de muestreo no probabilístico intencional, motivado por la necesidad del investigador de establecer una serie de criterios específicos que aseguraran la pertinencia y calidad de las respuestas por parte de los participantes escogidos. Cohen y Gómez (2019) describen esta metodología como el conjunto de normas que un investigador formula basándose en su conocimiento sobre una materia particular y con la finalidad de recabar datos de un grupo de estudio delimitado y definido por intereses investigativos concretos.

#### **Criterios de inclusión**

Especialistas en derecho laboral que laboren en el Distrito Judicial de Tacna.

#### **Criterios de exclusión**

Especialistas con desinterés al momento de aplicar el cuestionario o que no cuenten con un conocimiento claro acerca de las intenciones de la investigación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnicas:** La técnica empleada fue la encuesta, en donde Cohen y Gómez (2019), lo señalan como aquella serie de preguntas que cuentan con la intención de poder resolver las dudas alcanzadas dentro de un determinado planteamiento.

**Instrumento:** Incurriendo en el empleo del cuestionario, se consignó un total de 15 preguntas para el caso de la variable contrato de locación de servicios y un total de 10 preguntas para el caso de la estabilidad laboral, alcanzando a mantener la escala ordinal, con la finalidad de que esta pueda beneficiar en el procesamiento estadístico. Cohen y Gómez (2019), lo representan como aquella selección de preguntas que llegan a ser elaboradas de acuerdo con las dimensiones e indicadores que caracterizan a las variables, propiamente dichas, con la intención de que se pueda ofrecer una concepción clara por parte de los participantes.

**Validación:** Cohen y Gómez (2019) enfatizan la necesidad de adjuntar documentación corroborante que certifique las aportaciones trascendentales dentro del ámbito académico, que son vitales para la creación de instrumentos de recolección de datos. Bajo este principio, se incluyeron en el Anexo 5 referencias bibliográficas detalladas que describen las fuentes referenciadas por expertos, proporcionando un respaldo sustancial en la elaboración de los dispositivos utilizados a lo largo de la indagación.

**Confiabilidad:** El trabajo de Cohen y Gómez (2019) resaltan la necesidad de confirmar la robustez de las estrategias implementadas para la captura de datos. Con tal propósito, se utilizó el Alfa de Cronbach, cuya descripción pormenorizada reside en el Anexo 4. La finalidad de aplicar dicho coeficiente radicaba en comprobar la solidez de las técnicas de recogida de información. Los valores obtenidos excedieron el límite preestablecido para la aceptación de la fiabilidad de estos instrumentos, el cual se encuentra en 0.70, evidenciando así la idoneidad de estos para el estudio presente.

**Tabla 2***Confiabilidad*

	<b>Variable 1</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Ambas variables</b>
Valor	0.918	0.752	0.909
Estado		Confiable	

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Al hacer uso de la estadística descriptiva, se delinearon las propiedades inherentes a las variables investigadas, mostrando la distribución de frecuencias y proporciones en el escenario de estudio. Este análisis fue complementado con técnicas de estadística inferencial, las cuales facilitaron el cálculo de coeficientes para determinar la significación estadística. Un valor resultado menor a 0.050 indicó una asociación significativa entre los elementos comparados. Este proceso contempló la organización de la base de datos en el programa Microsoft Excel, que posteriormente se transfirió al software de análisis estadístico SPSS versión 26.00, herramientas que fueron cruciales para la realización y respuesta de los distintos procedimientos analíticos previamente descritos.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por variables

**Tabla 3**

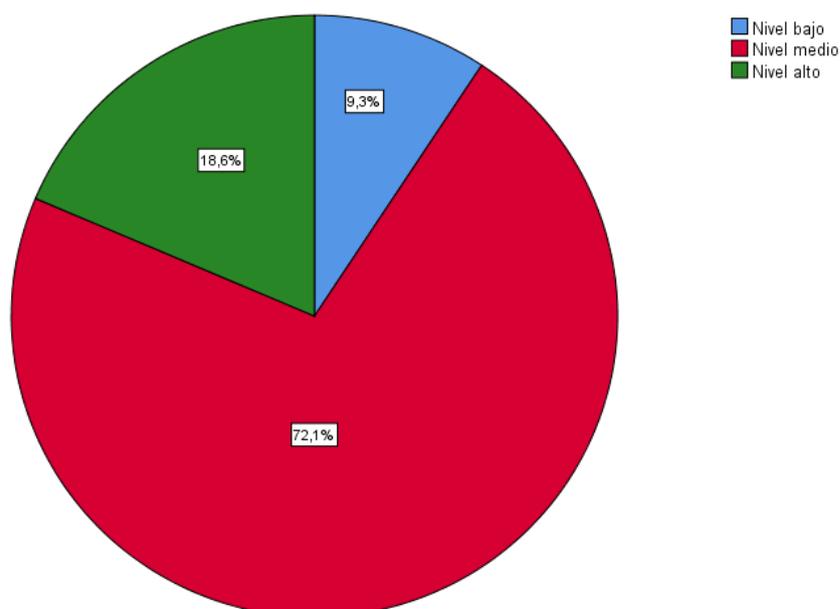
*Análisis de la variable “Contrato de locación de servicios”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	4	9,3
Nivel medio	31	72,1
Nivel alto	8	18,6
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 1**

*Análisis de la variable “Contrato de locación de servicios”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 72.10%, debido a que, el contrato de locación de servicios se caracteriza por su naturaleza independiente, se establece una relación contractual específica donde el prestador ofrece sus habilidades o conocimientos a cambio de una retribución, sin que ello implique una relación laboral directa con el contratante. Este tipo de acuerdo contractual, distinguido por su flexibilidad y autonomía, no constituye una relación de empleo formal, dado que no se configura la dependencia típica de los vínculos laborales. Así, el contratante no ejerce un control directo sobre el modo en que el prestador realiza las tareas, sino que se enfoca en el resultado final del servicio proveído.

**Tabla 4**

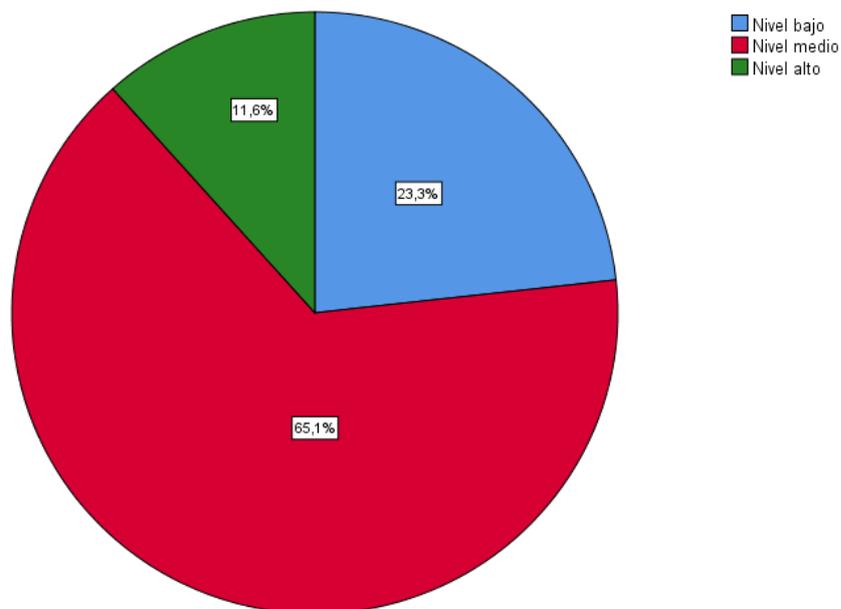
*Análisis de la dimensión “Naturaleza del contrato”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	10	23,3
Nivel medio	28	65,1
Nivel alto	5	11,6
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 2**

*Análisis de la dimensión “Naturaleza del contrato”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 65.10%, debido a que, la naturaleza del contrato de locación de servicios se funda en el principio de autonomía entre las partes, este acuerdo se distingue de los contratos de trabajo convencionales por la ausencia de subordinación. En este contexto, el prestador del servicio actúa bajo su propio riesgo y organización, disponiendo de la libertad para determinar cómo, cuándo y dónde se realizará el servicio prestado. Esta independencia operativa refleja una clara demarcación con las relaciones laborales tradicionales, donde prevalece la subordinación y la dependencia económica.

**Tabla 5**

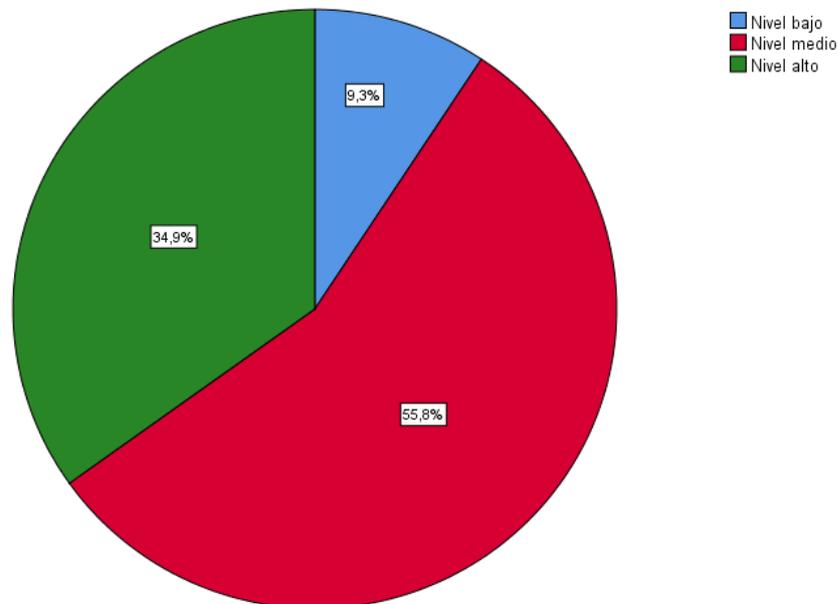
*Análisis de la dimensión “Prestación de servicio”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	4	9,3
Nivel medio	24	55,8
Nivel alto	15	34,9
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 3**

*Análisis de la dimensión “Prestación de servicio”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 55.80%, debido a que, la prestación de servicio en el marco de un contrato de locación se fundamenta en la realización de tareas específicas o la entrega de resultados determinados, se prioriza la ejecución eficaz y eficiente del servicio sobre la forma en que este se lleva a cabo. Dicho de otra manera, el interés del contratante se centra en la obtención de un resultado concreto, sin inmiscuirse en el proceso operativo que el prestador decide seguir. Esta dinámica contrasta con las relaciones de empleo típicas, donde el empleador puede influir o dictar el método de trabajo.

**Tabla 6**

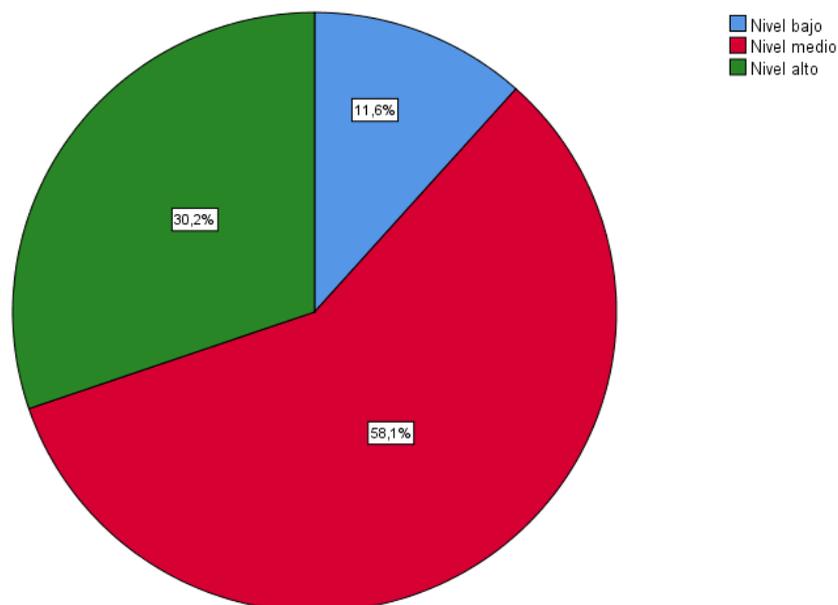
*Análisis de la dimensión “Inexistencia de subordinación”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	5	11,6
Nivel medio	25	58,1
Nivel alto	13	30,2
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 4**

*Análisis de la dimensión “Inexistencia de subordinación”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 58.10%, debido a que, en el contrato de locación de servicios se configura una inexistencia de subordinación, el prestador goza de una amplia libertad en la gestión de sus horarios y métodos de trabajo. Esta característica es fundamental para diferenciar entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios, ya que en el ámbito laboral regido por un contrato de trabajo, es el empleador quien establece las condiciones bajo las cuales se debe trabajar. Por el contrario, en un contrato de locación de servicios, el prestador tiene la facultad de organizar su labor de manera autónoma, sin injerencias del contratante en cuanto a la ejecución del servicio.

**Tabla 7**

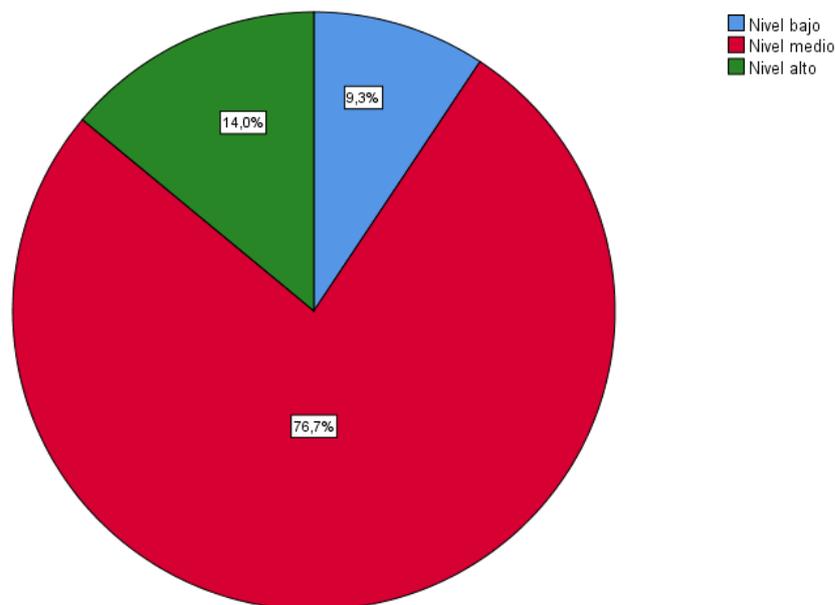
*Análisis de la variable “Estabilidad laboral”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	4	9,3
Nivel medio	33	76,7
Nivel alto	6	14,0
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 5**

*Análisis de la variable “Estabilidad laboral”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 76.70%, debido a que, la estabilidad laboral representa un principio fundamental en la relación de trabajo, garantiza la seguridad del empleado frente a despidos arbitrarios o injustificados. Este concepto se erige como un baluarte que asegura al trabajador la permanencia en su empleo, bajo ciertas condiciones preestablecidas, siempre y cuando su desempeño sea satisfactorio y se cumplan los requisitos legales y contractuales. En esta línea, la estabilidad laboral se convierte en un derecho del empleado que busca proteger su fuente de ingreso y, por ende, su bienestar y el de su familia, contribuyendo a la creación de relaciones laborales armónicas y estables.

**Tabla 8**

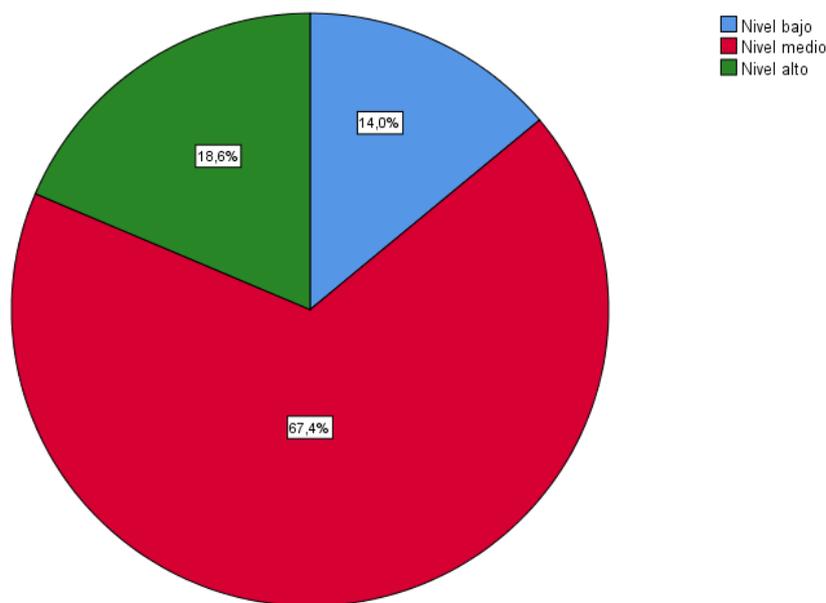
*Análisis de la dimensión “Estabilidad absoluta”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	6	14,0
Nivel medio	29	67,4
Nivel alto	8	18,6
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 6**

*Análisis de la dimensión “Estabilidad absoluta”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 67.40%, debido a que, la estabilidad absoluta se refiere a una protección máxima del trabajador respecto a la continuidad de su relación laboral, implica que el empleado solo puede ser separado de su cargo por causas muy específicas y justificadas legalmente. Las jurisdicciones que adoptan esta visión contemplan mecanismos legales que dificultan el despido sin causa justa, procurando en última instancia la reincorporación del empleado o, en caso de ser imposible, una compensación significativa. En este contexto, la estabilidad absoluta se configura como una herramienta de protección robusta del derecho al trabajo, coadyuvando a un entorno laboral más seguro y predecible.

**Tabla 9**

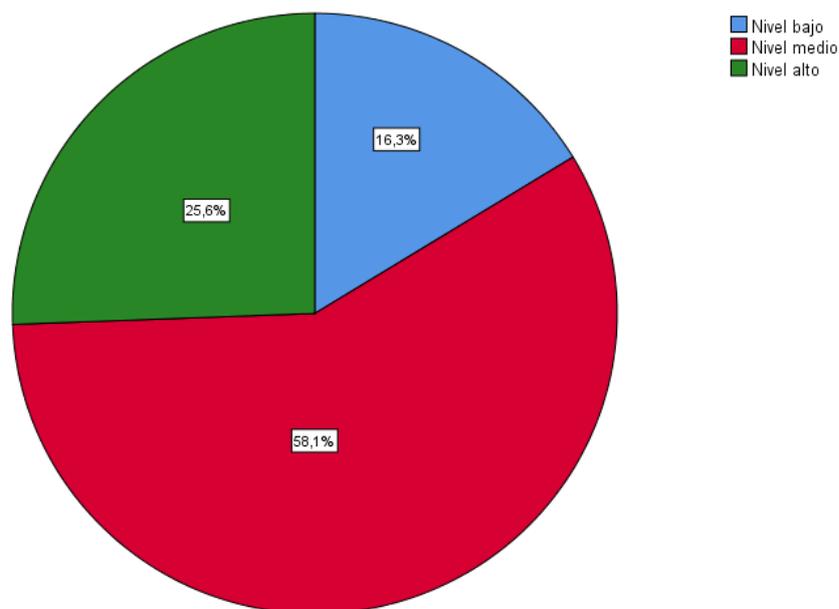
*Análisis de la dimensión “Estabilidad relativa”*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Nivel bajo	7	16,3
Nivel medio	25	58,1
Nivel alto	11	25,6
Total	43	100,0

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

**Figura 7**

*Análisis de la dimensión “Estabilidad relativa”*



*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Los participantes que han formado parte de la investigación han manifestado un nivel medio en una representación del 58.10%, debido a que, la estabilidad relativa reconoce el derecho del trabajador a mantener su empleo, mientras no incurra en faltas graves que justifiquen su despido, establece un equilibrio entre la necesidad de protección del empleado y la flexibilidad para el empleador. Bajo este régimen, si bien los trabajadores gozan de protección contra despidos infundados, existen circunstancias bajo las cuales un despido puede ser considerado legítimo, siempre que esté debidamente fundamentado y se realice conforme a proceso. La estabilidad relativa, por tanto, facilita que, ante determinadas condiciones, el empleador pueda tomar decisiones relativas a la terminación de la relación laboral, siempre dentro de un marco legal justo y razonable.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Contrato de locación de servicios	,384	43	,000	,700	43	,000
Naturaleza del contrato	,346	43	,000	,751	43	,000
Prestación de servicio	,311	43	,000	,766	43	,000
Inexistencia de subordinación	,314	43	,000	,774	43	,000
Estabilidad laboral	,399	43	,000	,658	43	,000
Estabilidad absoluta	,346	43	,000	,744	43	,000
Estabilidad relativa	,301	43	,000	,788	43	,000

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

Al analizar la conformación de la muestra durante la investigación, se decidió utilizar el método Shapiro-Wilk debido a la cantidad de participantes, que no superaba la cifra de cincuenta. Fue esta particularidad la que justificó la adopción de dicha técnica estadística como la más adecuada para tal tamaño de muestra. Los resultados obtenidos mediante este método revelaron valores de significación inferiores a 0.05, permitiendo así que se procediera a emplear el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables estudiadas. La implementación de esta técnica es congruente con las recomendaciones establecidas para análisis de conjuntos muestrales de dimensiones similares, asegurando así la

exactitud y validez en el procesamiento e interpretación de los datos empíricos recabados, caracterizados por su naturaleza no paramétrica.

### **Prueba de correlación**

#### **Objetivo general**

**Tabla 11**

*Relación entre “Contrato de locación de servicios” y “Estabilidad laboral”*

		Estabilidad laboral
Contrato de locación de servicios	Correlación	0.638
	Sigma	0.000
	N	43

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En el transcurso de la indagación, la exploración de las interacciones entre los elementos analizados arrojó índices de significancia que se mantuvieron inferiores al límite crítico establecido de 0.05, confirmando así la relevancia de su interacción recíproca. Se observó un coeficiente de correlación de 0.638, lo que indica una relación positiva de magnitud considerable. En consecuencia, se deduce una vinculación sustancial y notable entre los componentes en cuestión.

#### **Objetivo específico 1**

**Tabla 12**

*Relación entre “Naturaleza del contrato” y “Estabilidad laboral”*

		Estabilidad laboral
Naturaleza del contrato	Correlación	0.568
	Sigma	0.000
	N	43

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En el transcurso de la indagación, la exploración de las interacciones entre los elementos analizados arrojó índices de significancia que se mantuvieron inferiores al límite crítico establecido de 0.05, confirmando así la relevancia de su interacción recíproca. Se observó un coeficiente de correlación de 0.568, lo que indica una relación positiva de magnitud considerable. En consecuencia, se deduce una vinculación sustancial y notable entre los componentes en cuestión.

#### **Objetivo específico 2**

**Tabla 13***Relación entre “Prestación de servicio” y “Estabilidad laboral”*

		Estabilidad laboral
Prestación de servicio	Correlación	0.607
	Sigma	0.000
	N	43

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En el transcurso de la indagación, la exploración de las interacciones entre los elementos analizados arrojó índices de significancia que se mantuvieron inferiores al límite crítico establecido de 0.05, confirmando así la relevancia de su interacción recíproca. Se observó un coeficiente de correlación de 0.607, lo que indica una relación positiva de magnitud considerable. En consecuencia, se deduce una vinculación sustancial y notable entre los componentes en cuestión.

**Objetivo específico 3****Tabla 14***Relación entre “Inexistencia de subordinación” y “Estabilidad laboral”*

		Estabilidad laboral
Inexistencia de subordinación	Correlación	0.530
	Sigma	0.000
	N	43

*Nota:* Procesado en SPSS V26.00

En el transcurso de la indagación, la exploración de las interacciones entre los elementos analizados arrojó índices de significancia que se mantuvieron inferiores al límite crítico establecido de 0.05, confirmando así la relevancia de su interacción recíproca. Se observó un coeficiente de correlación de 0.530, lo que indica una relación positiva de magnitud considerable. En consecuencia, se deduce una vinculación sustancial y notable entre los componentes en cuestión.

**4.3. Discusión de resultados**

Referente al **objetivo general**, los resultados exhibieron que, existió relación demostrativa y positiva entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, dado que se logró alcanzar un valor correlacional positivo de 0.638, el mismo que fue corroborado por medio de un valor de significancia de 0.000. Del mismo modo, tales resultados concordaron con

la investigación presentada por Julcarima, (2019) quien a partir de sus resultados logró concluir que, el contrato de locación de servicios (CLS) sí incidió sobre la estabilidad laboral (EL) en el personal de un hospital, además manifestaron que, el CLS tiende a afectar lo referido al Principio de Continuidad laboral, dado que a los funcionarios no se les avala la seguridad respecto al desarrollo de sus tareas; no obstante, indicó que, si en estos contratos se halla subordinación, el locador tendría derecho a pagar todos los beneficios sociales. igualmente, hubo coincidencia con la investigación expuesta por Díaz (2019) quien a través de sus resultados logró concluir que, sí existió vulneración del CLS sobre la estabilidad laboral (EL) en los funcionarios de la UGEL, además revelaron que, efectivamente se halló que hay vulneración significativa en los derechos de los funcionarios a través de este tipo de contratos que no les otorga seguridad laboral alguna. Ambas indagaciones fueron similares a los resultados alcanzados, además se evidenció cuán importante es que se estipule un contrato en el marco jurídico, dado que de esta forma se establece un relación confiable y consensuada entre ambas partes. Lo expuesto fue sustentado teóricamente por Grundmann y Badenhoop (2023) quien definió que, el contrato de locación de servicios representa un acuerdo centrado en el compromiso de una parte para cumplir una serie de actividades a favor de otra. Mientras que, Saavedra (2020) indicó que, la estabilidad laboral representa un derecho inalienable que presenta todo individuo que ejerce una ocupación remunerada, ya sea en un sector público o privado.

En cuanto al **objetivo específico 1**, los resultados presentaron que, hubo relación demostrativa y positiva entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, tras haber obtenido un valor correlacional considerable equivalente a 0.568 y una significancia  $<0.05$ . De igual forma, el alcance de estos resultados concordó con el estudio presentado por Bonifaz (2022) quien por medio de sus resultados logró concluir que, efectivamente hay asociación y a la vez vulneración entre contratos de locación de servicios (CLS) frente a la estabilidad laboral (EL) en una entidad, con una correlación de 0.466 y una sigma  $<0.05$ ; además señaló que, referido a la frecuencia de suscripción de un contrato CAS u otro el cual sea indeterminado, el 25% nunca, el 30% a veces y el 30% siempre; frecuencia respecto a que los CLS no otorgan los beneficios sociales,

el 60% siempre y el 25% nunca; referente al conocimiento sobre el 35% nunca, el 15% a veces y el 25% siempre. Asimismo, también coincidió con la indagación presentada por Calsina (2020) quien a partir de sus resultados logró concluir que, los contratos de locación de servicios (CLS) sí generaron inestabilidad laboral en los colaboradores de una entidad, además manifestó que, los CLS al no garantizar que los colaboradores tengan un trabajo seguro, sí afecta lo referente a sus derechos, asimismo, dicho contrato también afecta en el país al crecimiento acerca de la formalidad laboral. Frente a ello, se observó que tales resultados concordaron con la indagación presentada, además se evidenció cuán importante es que las partes determinen la naturaleza del contrato, dado que esta forma ambas partes saben de sus obligaciones y/o derechos. Lo expuesto quedó sustentado teóricamente por Abdullah et al. (2023) quienes manifestaron que, la naturaleza del contrato viene a representar una relación rigurosamente civil, donde su propósito es de desempeño profesional.

En lo que respecta al **objetivo específico 2**, los resultados ostentaron que, existió relación positiva y representativa entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, dado que se logró obtener un valor correlacional positivo considerable equivalente a 0.607 y un valor de sigma  $<0.05$ . Igualmente, tales resultados concordaron con la investigación presentada por Heredia (2019) quien a través de sus resultados logró concluir que, los contrato de servicios ocasionales (CSO) en Ecuador si llegó a afectar a los servidores públicos a nivel general en todos sus aspectos, además manifestó que, el 90% dijo que el CSO representa la modalidad contractual más usada en este sector y el 10% no; el 80% dijo que derecho a la estabilidad laboral estipulado en la constitución debe de considerar el CSO; el 80% dijo que la culminación unilateral de los CSO antes del periodo llega a vulnerar el derecho a la estabilidad. Mientras que, también existió concordancia con la investigación exhibida por Velaña (2019) quien mediante sus resultados logró concluir que, los contratos ocasionales (CO) si lograron afectar los derechos laborales en los funcionarios, además manifestaron que, estos CO suelen terminarse unilateralmente por la misma institución contratante dado al recorte de personal; asimismo, se halló que para que en los servidores no se vulneren sus derechos se requiere diseñar normativas y/o políticas que se orienten en la igualdad

de oportunidades. Ambas indagaciones evidenciaron que es crucial que tanto el empleador como el trabajador antes de concretar un contrato, pacten conformidades que sean claras y comprendidas por ambas partes, a fin de evitar malentendidos entre los mismos. Lo expuesto quedó sustentado teóricamente por Dias et al. (2023) quienes señalaron que, la prestación de servicio viene a representar un acuerdo consensuado entre dos partes, es decir; el empleador se compromete a pagar por el servicio ofrecido por el colaborador.

En lo que refiere al **objetivo específico 3**, los resultados demostraron que, hubo relación directa y representativa entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, tras haber alcanzado un valor correlacional de 0.530 y un valor de significancia inferior a 0.05. Del mismo modo, tales resultados coincidieron con la investigación presentada por Ochoa (2020) quien a partir de sus resultados logró concluir que, los contratos de servicios ocasionales (CSO) sí llegaron a afectar en los funcionarios su estabilidad laboral (EL), además manifestaron que, la relación laboral de los servidores bajo este CSO servicio público, evidenciaron hallarse ajustados hacia la inestabilidad laboral, dado que se halla afectada lo concerniente a su continuidad laboral y rescindir el servidor respecto a la administración de manera unilateral. Igualmente, se encontró concordancia con la investigación presentada por Bonifaz (2022) quien a través de sus resultados logró concluir que, efectivamente hay asociación y a la vez vulneración entre los contratos de locación de servicios (CLS) frente a la estabilidad laboral (EL) en una entidad, bajo una correlación de 0.466 y una sigma 0.039; además señaló que, referido a la frecuencia de suscripción de un contrato CAS u otro el cual sea indeterminado, el 25% nunca, el 30% a veces y el 30% siempre; frecuencia respecto a que los CLS no otorgan los beneficios sociales, el 60% siempre y el 25% nunca; referente al conocimiento sobre el 35% nunca, el 15% a veces y el 25% siempre. Frente a ello, se logró evidenciar que la inexistencia de subordinación en un ambiente laboral tiende a provocar dos grandes efectos, uno que los trabajadores no cumplan eficientemente sus funciones y la otra que, los colaboradores pese a la ausencia de esta, igual se comprometan con cada una de sus funciones de manera eficaz. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por Lacerna (2022) quien conceptualizó que, la inexistencia de subordinación

representa la carencia de facultad de un empleador frente a sus RR. HH. para exigirles cumplimiento respecto a sus funciones.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

- Primera:** Se expuso entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, una relación de 0.638, siendo significativo al alcanzar una sigma inferior a 0.050, por motivo que, la estabilidad laboral remite a la seguridad en el empleo y protección contra el despido arbitrario, en el contrato de locación de servicios se observa una relación tangencial. Este tipo de contrato, al focalizarse en la ejecución de una tarea específica sin generar un vínculo de dependencia laboral, no ofrece garantías de estabilidad para el prestador del servicio, quien opera bajo un esquema de autonomía y temporalidad.
- Segunda:** Se expuso entre la naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, una relación de 0.568, siendo significativo al alcanzar una sigma inferior a 0.050, por motivo que, la naturaleza del contrato define las obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador, la naturaleza intrínseca del contrato de locación de servicios, por su parte, se orienta hacia una prestación autónoma. Por ende, dada su configuración, no engloba dentro de sus cláusulas la estabilidad laboral, al estar diseñado para relaciones de servicio con términos específicos y sin el compromiso de continuidad usual en las relaciones laborales.
- Tercera:** Se expuso entre la prestación de servicio y la estabilidad laboral, una relación de 0.607, siendo significativo al alcanzar una sigma inferior

a 0.050, por motivo que, la prestación de servicio se enmarca en la ejecución de tareas específicas bajo acuerdos de locación, esta se desvincula conceptualmente de la estabilidad laboral. En el ámbito de la locación de servicios, el prestador asume responsabilidades limitadas a resultados concretos, sin que ello suponga una permanencia o estabilidad extendida dentro de la entidad contratante, diferenciándose así de las expectativas inherentes a un contrato laboral.

**Cuarta:** Se expuso entre la inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, una relación de 0.530, siendo significativo al alcanzar una sigma inferior a 0.050, por motivo que, la inexistencia de subordinación es uno de los pilares de la locación de servicios, donde el prestador mantiene una independencia en el cómo, cuándo y dónde desarrolla su trabajo, la estabilidad laboral no se presenta como una temática central. La independencia funcional del prestador dista de las características del empleo estándar, que proporciona estabilidad y dependencia funcional bajo la dirección de un empleador.

## 5.2. Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda a los jueces del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Tacna que profundicen en el análisis de la jurisprudencia relacionada con el contrato de locación de servicios, enfocándose especialmente en aquellos casos que puedan servir como precedentes para interpretar mejor la relación con la estabilidad laboral. Esta acción demanda la creación de un compendio de sentencias relevantes en el ámbito local y nacional, que sirvan de base para uniformizar criterios y garantizar decisiones judiciales más justas y equitativas. El objetivo es proporcionar a los magistrados herramientas concretas que faciliten una interpretación más precisa de los derechos y obligaciones derivados de estos contratos, optimizando así la protección de los trabajadores bajo régimen de locación de servicios, en armonía con las políticas de estabilidad laboral vigentes.

**Segunda:** Se recomienda al Presidente de la Corte Superior de Justicia de Tacna implementar sesiones de capacitación interdisciplinarias centradas en la dimensión naturaleza de los contratos y su impacto en la estabilidad laboral. Estas sesiones deben incluir la participación de expertos en derecho laboral, economía y sociología del trabajo, con el fin de adoptar una visión holística que permita identificar con mayor precisión los distintos aspectos que configuran la relación laboral. El propósito de esta recomendación es dotar a los jueces de un conocimiento integral que les permita tomar decisiones informadas, considerando no solo los aspectos legales, sino también los económicos y sociales que influyen en la estabilidad laboral, fomentando así un enfoque más humano y justo en la resolución de controversias laborales.

**Tercera:** Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral implementar una serie de mecanismos prácticos de monitoreo y evaluación, orientados específicamente a la prestación

de servicios y su impacto en la estabilidad laboral durante el año 2023. Esta recomendación involucra el desarrollo de una herramienta analítica capaz de cruzar datos laborales y evaluaciones periódicas, con el objetivo de crear un marco de referencia que permita discernir cómo la calidad y eficacia en la prestación de servicios influyen directamente en la permanencia de los empleados en sus puestos de trabajo. La finalidad de esta estrategia es generar políticas más efectivas que promuevan la estabilidad laboral basándose en la mejora continua de la prestación de servicios, asegurando así un entorno laboral más estable y productivo.

**Cuarta:** Se insta a los fiscales de trabajo del Distrito Judicial de Tacna, a desarrollar un protocolo de investigación que profundice en cómo la inexistencia de subordinación afecta la estabilidad laboral, con la finalidad de establecer directrices claras y precisas para la identificación y manejo de estas situaciones. Este protocolo debe contemplar la capacitación especializada del personal en técnicas de identificación de relaciones laborales que carecen de subordinación y su posible impacto negativo en la estabilidad del empleo. La propuesta incluye también la creación de un sistema de seguimiento y registro de casos, que permitirá acumular evidencia empírica, facilitando así la formulación de políticas laborales adecuadas para promover una mayor estabilidad en el empleo a través del entendimiento y la gestión adecuada de la dinámica de subordinación en el ambiente laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abdullah, N.; Chin, O. y Nasir, N. (2023) Good Faith in Construction Contract: A Common Law Perspective. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 14, (2), 88 - 95. DOI: 10.30880/ijscet.2023.14.02.009
- Abouelenin, M. y Hu, Y. (2023) Maternal Employment Shapes Daughters' Employment Stability in Egypt: Evidence for the Intergenerational Transmission of Labor Force Attachment. *Sex Roles*, 88, (1), 35 - 51. DOI: 10.1007/s11199-022-01326-w
- Alsheyab, M. (2023) "Determination of the legal status of current account contract in light of Jordanian Commercial law provisions.". *Heliyon*, 9, (7), 43800. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e17929
- Barbuscia, A.; Pailhé, A.; Solaz, A.; Bajos, N.; Warszawski, J.; Bagein, G.; Beck, F.; Counil., E.; Jusot, F.; Lydie, N.; Martin, C. y Meyer, L. (2023) Do Income and Employment Uncertainty Affect Couple Stability? Evidence for France During the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Population*, 39, (1), 31 - 39. DOI: 10.1007/s10680-023-09665-4
- Bonifaz, R. (2022). *Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz\\_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cafaggi, F. (2023) Custom and Law in Transnational Commercial Contracts: A Coevolutionary Perspective. *Revista de Derecho Privado*, 1, (45), 209 - 240. DOI: 10.18601/01234366.45.08
- Calsina, S. (2020). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la inestabilidad laboral de los trabajadores de pequeñas empresas, Lima, 2019* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65759/Calsina\\_HSL-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65759/Calsina_HSL-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Castro, L. y Herrera, G. (2022). *Incumplimiento de los contratos de locación de servicios, vulnerando la relación contractual en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109952/Castro\\_ML-Herrera\\_PGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109952/Castro_ML-Herrera_PGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerna, S. y Luyo, A. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna\\_GSC-Luyo\\_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna_GSC-Luyo_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo. [https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Dias, L.; Araújo, L. y Nishijima, M. (2023) Blockchain and smart contract architecture for notaries services under civil law: a Brazilian experience. *International Journal of Information Security*, 22, (4), 869 - 880. DOI: 10.1007/s10207-023-00673-3
- Díaz, S. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL-San Martín-Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35850/D%e3%adaz\\_%20RSM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35850/D%e3%adaz_%20RSM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Dragos, D.; Halonen, K.; Neamtu, B. y Treumer, S. (2023) Contract Changes: The Dark Side of EU Procurement Law. *Contract Changes: The Dark Side of EU Procurement Law*, 1, (1), 1 - 25. DOI: 10.4337/9781800375598
- Galarreta, S. y Requema, E. (2022). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida y la afectación a la estabilidad de salida*

- [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99558/Galarr eta MSE-Requena DDAET-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- González, J. (2023) Law applicable to international contracts in the history of the conflict of laws. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 15, (1), 161 - 221. DOI: 10.20318/cdt.2023.7538
- Grundmann, S. y Badenhop, N. (2023) Foreign Currency Loans and the Foundations of European Contract Law-A Case for Financial and Contractual Crisis?. *European Review of Contract Law*, 19, (1), 1 - 36. DOI: 10.1515/ercl-2023-2002
- Helske, S.; Keski, M.; Kivela, J.; Juutinen, a.; Jaariala, A.; Gissler, M.; Merikukka, M. y Lalluka, T. (2023) Predicting the stability of early employment with its timing and childhood social and health-related predictors: a mixture Markov model approach. *Longitudinal and Life Course Studies*, 14, (1), 73 - 104. DOI: 10.1332/175795921X16609201864155
- Heredia, J. (2019). *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la república* [Informe de pregrado]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10810/1/PIURAB0105-2019.pdf>
- Jiménez, I. y Hurtado, W. (2022). Estabilidad laboral reforzada empleados provisionales en carrera administrativa y su efecto en la administración pública. *Investigaciones Originales*, 24(1), 1-33.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8666457>
- Julcarima, R. (2019). *El contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz del Distrito de Puente Piedra 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61758>
- Lacerna, J. (2022). *La desnaturalización y sus efectos en la contratación de Locación de servicios en obreros de la Municipalidad de Chiclayo 2021*

- [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113820/Lace\\_rna\\_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113820/Lace_rna_VJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lai, M.; Tzeng, C.; Jen, H. y Chung, M. (2022) The Influence of Reducing Clinical Practicum Anxiety on Nursing Professional Employment in Nursing Students with Low Emotional Stability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, (14), 1 - 12. DOI: 10.3390/ijerph19148374
- Maquera, N. (2022). *Derechos laborales que se vulneran en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza. Collao- Ilave, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112528/Maquera\\_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112528/Maquera_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marcal, K.; Choi, M. y Showalter, K. (2023) Housing insecurity and employment stability: An investigation of working mothers. *Journal of Community Psychology*, 51, (7), 2790 - 2801. DOI: 10.1002/jcop.23071
- Murphy, C. y Turner, T. (2023) Employment stability and decent work: Trends, characteristics and determinants in a liberal market economy. *Journal of Industrial Relations*, 65, (2), 211 - 234. DOI: 10.1177/00221856231151966
- Ochoa, C., Mosquera, M., Centeno, C. y Freire, N. (2020). La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público. *Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, 8(12), 1-15.  
<https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/4490>
- Retkowsky, J.; Nijs, S.; Akkermans, J.; Khapova, S. y Jansen, P. (2023) Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 143, (1), 12 - 19. DOI: 10.1016/j.jvb.2023.103877
- Rodríguez, L. y Rosas, E. (2021). *La Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En La Dirección Regional Agraria De Ancash – 2015-2017* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67789/Rodríguez\\_CLA-Rosas\\_PER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67789/Rodríguez_CLA-Rosas_PER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saavedra, L. (2020). *Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud – 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56275/Saavedra\\_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56275/Saavedra_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva, Y. (2021). *Despido Colectivo y la Estabilidad Laboral en los Trabajadores de Lima Norte – 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80856/Silva\\_EYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80856/Silva_EYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Teruel, A. y Lagos, G. (2022). Entre la teoría, la norma y la práctica: reivindicación de la enfiteusis en Argentina de la primera mitad del siglo XX. *Autoctonía (Santiago)*, 6(1), 1-8. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-82132022000100011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-82132022000100011)

Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22(1), 1-14. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720/693>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	
¿Cuál es la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?	Determinar la relación entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023	Existe relación significativa entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023	Contrato de locación de servicios	<p><b>Tipo de investigación</b> Tipo básica</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> Diseño no experimental, correlacional, transversal</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población:</b> 43 profesionales del derecho</p> <p><b>Muestra:</b> 43 profesionales del derecho</p> <p><b>Tipo de muestra</b> No probabilística Intencional</p> <p><b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la dimensión naturaleza del contrato y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> <li>• Existe relación significativa entre la dimensión prestación de servicio y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> <li>• Existe relación significativa entre la dimensión inexistencia de subordinación y la estabilidad laboral, Distrito Judicial de Tacna, 2023</li> </ul>	<p>Naturaleza del contrato Prestación de servicio Inexistencia de subordinación</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Variable dependiente</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Estabilidad laboral</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></p> <hr/> <p>Estabilidad absoluta Estabilidad relativa</p>	