



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

....

## EVALUACION DE ORIGINALIDAD

# CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud TURNITIN ITHENTICATE 2.0 de TESIS titulada:

**NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE  
LOCACIÓN DE SERVICIOS Y VULNERACIÓN DE LOS  
DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO EN  
LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2023-2024**

Presentado por:

**SOTO GONZALEZ, YOLANDA ELIANA**

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

**El resultado obtenido es del 7% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 13 de Noviembre del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
DIRECCIÓN DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



*Rosolina*  
Dra. ROSALINA SOTO MOREYRA  
DIRECTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**  
**VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.**



**TESIS**

**“Naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la Provincia de Ica, años 2023-2024”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES**

**Para optar el Título Profesional de Abogado**

Bach. SOTO GONZALEZ, YOLANDA ELIANA

**ICA – PERU**  
**2025**

A mi familia por brindarme todo lo necesario para poder estar a donde me encuentro el día de hoy y poder lograr mis objetivos de la mejor manera.

Yolanda.

## **AGRADECIMIENTOS**

A las autoridades de la Alta Dirección de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por su gestión responsable para entregarnos una institución con Licenciamiento.

Al Dr. Wenceslao Miguel Quispe Segovia Decano Titular de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, Autoridades, Servidores Administrativos por su apoyo permanente en nuestra formación profesional.

A los docentes de la Facultad, por sus esfuerzos, compromisos e involucramientos particulares para vernos realizados.

Al , en su calidad de asesor por su preocupación permanente para cumplir con los requerimientos para realizar la presente investigación en su rol de Asesor de Tesis.

A mis compañeras, compañeros del aula donde estudiamos por los seis años de compartir en la búsqueda del desarrollo profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	08
II.ESTRATEGIA METODOLÓGICA	15
2.1. TIPO. NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
2.2. POBLACIÓN. MUESTRA. MUESTREO	16
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	17
III.RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
V.CONCLUSIONES	42
VI.RECOMENDACIONES	43
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
VIII.ANEXOS	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I: VARIABLE: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	19
Tabla II: Dimensión: Normatividad civil del contrato de locación de servicio	21
Tabla III: Dimensión: Normatividad del contrato de locación de servicio	23
Tabla IV: VARIABLE: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO	25
Tabla V: Dimensión: ECONÓMICA.	27
Tabla VI: Dimensión: Social.	29
Tabla VII: Prueba de normalidad	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: VARIABLE: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	19
Figura 2: Dimensión: Normatividad civil del contrato de locación de servicio	21
Figura 3: Dimensión: Normatividad del contrato de locación de servicio	23
Figura 4: VARIABLE: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO	25
Figura 5: Dimensión: ECONÓMICA.	27
Figura 6: Dimensión: Social.	29

## RESUMEN

La Tesis “NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2023-2024” demuestra la relación entre las variables formuladas en el contexto y período de tiempo indicado.

Hacerla realidad fue posible desde el punto de vista legal gracias a la Constitución Política del Perú de 1993; la Ley 30220, Ley Universitaria; el Estatuto de la UNICA; Normatividad Laboral; la Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA; la Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos de la UNICA y la Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración del Proyecto, Informe Final de Tesis UNICA.

En el proceso de recolección de datos se recurrió a la Técnica de la Encuesta e Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios; Cuestionario sobre vulneración de los derechos laborales en el sector privado.

De los resultados obtenidos se deduce que entre: naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024 se da una relación muy importante. Las Hipótesis Específicas fueron: Hipótesis Específica 1: Entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una relación significativa. Hipótesis Específica 2: entre Entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una relación muy relevante.

**PALABRAS CLAVE:** Normatividad, civil, locación, impacto, económico.

## ABSTRACT

The Thesis "LEGAL NATURE OF THE CONTRACT FOR THE LEASING OF SERVICES AND VIOLATION OF LABOR RIGHTS IN THE PRIVATE SECTOR IN THE PROVINCE OF ICA, YEARS 2023-2024" demonstrates the relationship between the variables formulated in the context and period of time indicated.

Making it a reality was possible from the legal point of view thanks to the Political Constitution of Peru of 1993; Law 30220, University Law; Labor Regulations; the Statute of UNICA; ; Rectoral Resolution 029-2021-R, UNICA Research Lines; Rectoral Resolution 048-2021-R, UNICA Degrees and Degrees Regulations and Rectoral Resolution 1320-2021-R, Guide for the Preparation of the Project, UNICA Final Thesis Report.

In the data collection process, the Survey Technique and Data Collection Instruments were used: Questionnaire legal nature of the contract for the leasing of services; Questionnaire on violation of labour rights in the private sector.

From the results obtained, it can be deduced that there is a very important relationship between: legal nature of the contract for the leasing of services and violation of labor rights in the private sector in the province of Ica, years 2023-2024. The Specific Hypotheses were: Specific Hypothesis 1: There is a significant relationship between the civil regulations of the service lease contract and the economic impact of the violation of labor rights in the private sector, in the province of Ica, years 2023-2024. Specific Hypothesis 2: Between the regulations of the service lease contract and the social impact of the violation of labor rights in the private sector, in the province of Ica, years 2023-2024, there is a very relevant relationship.

KEY WORDS: Regulations, civil, location, impact, economic.

## I. INTRODUCCIÓN

La locación de servicios constituye una institución del derecho civil destinada a regular la ejecución de una actividad personal sin que exista subordinación laboral. Desde el punto de vista jurídico, se configura como un contrato consensual, bilateral y oneroso, en el cual una parte se compromete a realizar determinada labor en beneficio de otra a cambio de una retribución acordada. A diferencia del contrato de trabajo, este vínculo se caracteriza por la independencia del prestador, quien conserva autonomía en la organización y ejecución de sus actividades. Estas particularidades han motivado un constante debate doctrinario respecto a sus diferencias y semejanzas con el ámbito laboral, lo que otorga a su estudio un valor relevante dentro del análisis jurídico.

La afectación de los derechos laborales en el ámbito privado se entiende como el incumplimiento de disposiciones que garantizan condiciones mínimas de trabajo, tales como un salario adecuado, el respeto de la jornada, la afiliación a la seguridad social y la protección frente a despidos sin causa. Estas vulneraciones suelen expresarse en relaciones contractuales inestables, falta de beneficios y prácticas empresariales que debilitan la dignidad del trabajador. El estudio de esta problemática es relevante porque permite identificar la distancia entre la normativa laboral y su efectiva aplicación, además de poner en evidencia los retos en la defensa de los derechos en escenarios marcados por la desigualdad y la subordinación.

La Tesis “Naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024” demuestra la estrecha relación que se da entre las variables en estudio en el contexto y espacio de tiempo elegido.

En lo que corresponde a los *Antecedentes Internacionales* tenemos a:

Taboada et al. (2024) plantearon como propósito en su estudio analizar la primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador y resaltar la necesidad de incorporarla en la normativa laboral ecuatoriana. Para ello aplicaron una metodología teórica basada en enfoques exegéticos, analíticos, doctrinales y de comparación jurídica, complementada con el análisis documental. Los autores sostienen que los derechos

laborales son inalienables y que, incluso si la relación contractual ha sido desfavorable, el trabajador conserva la facultad de reclamar cuando el empleador emplea contratos que no representan la verdadera prestación subordinada realizada. La jurisprudencia en Ecuador ha establecido que lo determinante es el “contrato realidad”, es decir, la actividad efectivamente desarrollada por el trabajador. En este sentido, la primacía de la realidad se configura como un principio consolidado que salvaguarda la defensa de los trabajadores; aunque no esté prevista de forma expresa en la legislación, su aceptación implícita obliga a los jueces a interpretarla, lo cual fortalece la legalidad y previene prácticas abusivas (p. 204).

García (2021) tuvo como finalidad en su investigación examinar el principio de primacía de la realidad dentro de las relaciones laborales y valorar su importancia para determinar la existencia del vínculo entre empleador y trabajador en Ecuador. El autor recurrió a una metodología de carácter documental y bibliográfica, llegando a establecer que este principio opera cuando el contrato verdadero es encubierto por uno ficticio, lo que genera discrepancias respecto a las tareas asignadas, los horarios, la remuneración y la subordinación. En consecuencia, se plantea la necesidad de implementar mecanismos más eficientes, ágiles y económicos que permitan identificar y resolver con claridad la presencia de una relación laboral, además de incorporar dicho principio doctrinal en el Código de Trabajo, con el fin de reforzar la certeza jurídica sobre la naturaleza de los contratos (p. 27).

Manaces et al. (2020) llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar la simulación del contrato individual de trabajo y sus implicancias jurídicas en Ecuador. El estudio, desarrollado con un enfoque cualitativo y mediante encuestas a 100 personas, evidenció que esta práctica se ha convertido en algo habitual entre empleadores, quienes aprovechan la necesidad de los trabajadores de conseguir un empleo, lo que los lleva a aceptar condiciones que implican una renuncia involuntaria de sus derechos laborales. Se identificó que los empleados afectados rara vez presentan denuncias ante las autoridades competentes, dado que los empleadores no suelen ser sancionados por estas irregularidades. Asimismo, se señaló que tanto funcionarios judiciales como administrativos, e incluso del Instituto de Seguridad Social, en muchos casos no otorgan la debida protección para asegurar la vigencia efectiva de los derechos de los trabajadores (p. 389).

En cuanto a los *Antecedentes Nacionales* se consideraron a:

Larico (2024) desarrolló una investigación con el objetivo de realizar un análisis jurídico sobre la afectación al derecho al trabajo derivada de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector privado de Juliaca durante el 2023. A través de una metodología cualitativa, el autor concluye que este tipo de prácticas vulneran los derechos laborales, exponiendo a los trabajadores a riesgos externos ocasionados por conductas imprudentes en el ámbito laboral, lo que propicia situaciones de violencia y una transgresión continua de sus garantías. Frente a ello, se plantea la necesidad de implementar mecanismos de unificación del sistema laboral en las empresas privadas, junto con políticas efectivas y sistemas de supervisión que garanticen el respeto pleno de los derechos vinculados a los contratos de locación de servicios (p. 52).

Talavera Rivera (2024) llevaron a cabo un estudio con el fin de determinar la relación existente entre el contrato de locación de servicios y la estabilidad laboral en el Distrito Judicial de Tacna. Mediante una metodología de enfoque no experimental, correlacional y transversal, identificaron una correlación de 0.638 entre ambas variables, señalando que la estabilidad laboral implica seguridad en el empleo y resguardo frente a despidos injustificados, mientras que en la locación de servicios dicha conexión resulta limitada. A partir de los casos analizados, se sugiere que los jueces de este distrito fortalezcan sus criterios de decisión tomando como base la jurisprudencia relacionada con este tipo de contratos, lo cual permitiría una interpretación más sólida sobre su vinculación con la estabilidad en el trabajo (p. 52).

Rojas (2020) desarrolló una investigación orientada a evidenciar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, aplicando el principio de primacía de la realidad. Con un enfoque cuantitativo, el estudio concluyó que esta desnaturalización se presenta cuando se transgreden los derechos fundamentales de los trabajadores, y aunque el principio mencionado busca resguardarlos, persisten limitaciones en su aplicación efectiva. En este sentido, se resalta la necesidad de que las entidades que contratan bajo esta modalidad cumplan con la normativa vigente, garantizando así la protección y el bienestar de los empleados mediante el respeto a sus derechos laborales (p. 21).

Ccahuana (2024) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar si la subordinación presente en los contratos de locación de servicios permite la recuperación de derechos laborales mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, enfocándose en trabajadores del sector privado en Arequipa durante 2022. Mediante un enfoque cualitativo y descriptivo, se determinó que el uso indebido de este tipo de contrato frecuentemente conduce a la reposición laboral amparada por el principio mencionado, como han documentado diversos inspectores laborales. Sin embargo, estos contratos limitan el acceso de los trabajadores a prestaciones esenciales como seguridad social, atención sanitaria y pensiones, debido a que las empresas no realizan aportes a ESSALUD ni retenciones para fondos de pensiones, vulnerando sus derechos fundamentales (p. 35).

Salas (2022) desarrolló un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la vulneración de los derechos laborales y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima. Utilizando un enfoque cuantitativo, se identificó una correlación significativa de 0,703 y una tasa de aceptación entre 80 y 100%, evidenciando que las características individuales de los trabajadores están estrechamente vinculadas con la vulneración de sus derechos debido a la desnaturalización de estos contratos. En este contexto, se subraya la necesidad de que el Estado implemente medidas que unifiquen los sistemas laborales de los sectores público y privado, garantizando mediante una legislación efectiva la protección integral de los trabajadores bajo esta modalidad (p. 77).

En torno a las *Bases Teóricas* se tomaron en cuenta:

Somavia (2014) destaca que el trabajo trasciende las normas y principios legales, constituyendo un elemento esencial para la subsistencia de las personas, ya que les permite satisfacer sus necesidades básicas, participar como consumidores y desarrollar su creatividad y dignidad. Además, resalta que el trabajo es un factor clave para la cohesión social y contribuye a mantener la estabilidad en la sociedad (p. 25).

Huaricachi (2024) indica que la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad al momento de contratar constituye una herramienta fundamental para solucionar las diferencias entre los contratos formalizados y las actividades efectivamente realizadas, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y fomentando la transparencia en las relaciones laborales dentro del ámbito municipal (p. 85).

Quispe (2021) señala que el contrato de trabajo por servicio específico o locación de servicios es frecuentemente empleado por los empleadores como un mecanismo para eludir obligaciones vinculadas a derechos y beneficios laborales, pudiendo sufrir desnaturalización cuando se aplica el principio de primacía de la realidad (p. 58).

Mamani (2024) indica que en el sector privado, las empresas suelen utilizar contratos de locación de servicios, regulados por el Código Civil, que no reconocen formalmente una relación laboral. No obstante, cuando se imponen condiciones que generan subordinación sobre el locador y restringen su autonomía, estos contratos pueden desnaturalizarse, ya que las funciones asignadas podrían considerarse laborales, situación que puede analizarse aplicando el principio de primacía de la realidad (p. 56).

El **Problema General** quedo formulado de la siguiente manera: ¿ Existe relación entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024?; los **Problemas Específicos** fueron: **Problema Específico 1**: ¿Hay relación entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024?; **Problema Específico 2**: ¿Cuál es la relación entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024?

La investigación realizada se justifica legalmente porque ha tomado en consideración: en lo que corresponde a la **Justificación Legal**:

- Constitución de 1993;
- Legislación Municipal;
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Estatuto de la UNICA
- Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA.
- Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos
- Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Proyecto de Tesis, Tesis.

**En lo que corresponde a la Justificación Teórica:**

Se consideró la extensa información disponible en libros, revistas, blogs y sitios web de instituciones privadas, lo cual avaló teóricamente la investigación. En lo que corresponde a la **Justificación Práctica** La investigación realizada fue de gran utilidad para abogados laborales, funcionarios de SUNAFIL, locadores y empresarios. En cuanto a la **Justificación Metodológica** Se delimitó como una investigación básica por su finalidad; por su nivel de profundidad fue correlacional, y por su relación con el derecho se enmarcó dentro de las investigaciones sociológicas-funcionales, considerando como contexto la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Se tomó en cuenta el diseño descriptivo-correlacional para trabajar con las variables de estudio. Se definió una población específica, de la cual se extrajeron los individuos que conformaron la muestra representativa. Asimismo, se utilizaron técnicas de recolección de datos como la encuesta, con sus respectivos instrumentos, incluyendo el cuestionario sobre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y el cuestionario sobre vulneración de los derechos laborales en el sector privado. Finalmente, se realizó un conjunto de acciones para procesar la información recogida, por lo que el proyecto de tesis se justificó metodológicamente.

**Importancia de la Investigación:** El resultado de la investigación permitirá proporcionar información de primera mano sobre el tema en estudio. La relevancia de este análisis radica en que, con frecuencia, tanto empresarios como trabajadores desconocen las diferencias entre los contratos laborales y los contratos de locación de servicios; una incorrecta identificación de la naturaleza del contrato puede impedir la aplicación de beneficios y derechos fundamentales de los trabajadores o, por el contrario, generar perjuicios a los empleadores por incumplir la normativa vigente. Por ello, al examinar la naturaleza jurídica de estos contratos y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, se busca clarificar las implicaciones de contratar servicios sin generar derechos como gratificaciones, vacaciones o seguro social, aspecto crucial para la protección de los prestadores de servicios. Asimismo, es esencial evitar confusiones entre trabajo autónomo y empleo subordinado. La investigación se desarrollará mediante revisión documental de la legislación vigente, entrevistas a especialistas y análisis de casos locales, centrada en la provincia de Ica, cuyo contexto económico y social presenta una alta frecuencia de contratación de servicios y donde es fundamental garantizar

el cumplimiento de la ley para prevenir vulneraciones de derechos laborales. Esto evidencia la importancia y pertinencia del estudio a realizar.

El **Objetivo General** fue: Describir la relación existente entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024. Los **Objetivos Específicos** fueron: **Objetivo Específico 1**: Determinar si existe relación entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024; **Objetivo Específico 2**: Demostrar si existe relación entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024.

La **Hipótesis General** fue: Entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, se identifica un vínculo relevante. Las **Hipótesis Específicas** fueron: **Hipótesis Específica 1**: Entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana. **Hipótesis Específica 2**: Entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X) : Naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios; Variable Dependiente (Y): Vulneración de los derechos laborales en el sector privado

#### **Operacionalización de Variables:**

La Matriz de Operacionalización se presenta en la Parte de Anexos.

## II. Estrategia metodológica.

### 2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

“Según su FINALIDAD la investigación correspondió a una INVESTIGACIÓN BÁSICA ya que se obtuvieron conocimientos sobre las variables en estudio”.

“Según su NIVEL DE PROFUNDIDAD fue una investigación CORRELACIONAL ya que estuvo dirigida a demostrar la relación entre las variables”.

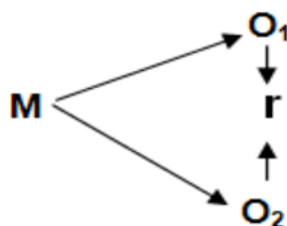
“De acuerdo con su RELACIÓN CON EL DERECHO, la tesis se enmarco en una investigación de tipo SOCIOLÓGICA-FUNCIONAL, dado que el análisis que se realizo tiene como objetivo obtener la información pertinente en la provincia de Ica”.

#### 2.1. 2. Nivel de investigación

“Se ubico en el nivel correlacional, ya que tuvo como objetivo describir la relación entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado”.

#### 2.1.3. Diseño de investigación

Correspondió a la estructura DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL fue la siguiente:



En donde:

M: Abogados laborales, funcionarios de SUNAFIL, locadores y empresarios.

Ox: Naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios.

Oy: Vulneración de los derechos laborales en el sector privado.

r: Factor de correlación

## 2.2. Población. Muestra. Muestreo.

### 2.2.1. Población.

Estuvo constituido por 100 unidades de estudio.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Abogados	5%	5
Funcionarios de SUNAFIL	5%	5
Locadores	70%	70
Empresarios	20%	20
<b>T O T A L</b>	100%	100

### 2.2.2.

#### Muestra:

De la población se tomaron 80 individuos que constituyeron las unidades de muestra. Se delimito con la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$
$$80 = \frac{N \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (N - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

#### Donde:

$n$ = Muestra inicial.

$N$ = Tamaño total de la población.

$Z$ = Limite de confianza

$p$ = Variabilidad de aciertos

$E$ = Nivel de precisión o error

### 2.2.3.Muestreo:

Se tomo en cuenta el muestreo no probabilístico o intencionado.

<b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>NÚMERO</b>
Abogados laborales	5%	4
Funcionarios de SUNAFIL	5%	4
Locadores	75%	60
Empresarios	15%	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>80</b>

### 2.3.Técnicas, instrumentos de recolección de información.

#### 2.3.1. Técnicas de recolección de datos:

Para la investigación desarrollada se utilizó la Encuesta esta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar información de un grupo de personas de manera sistemática. Se utiliza para conocer las opiniones, actitudes, comportamientos o características de una población a través de un conjunto de preguntas estandarizadas. En el campo jurídico, permiten medir la opinión pública sobre temas específicos. En la investigación social, son clave para estudiar fenómenos demográficos y culturales. La información que se obtiene a través de las encuestas es fundamental para la toma de decisiones informadas. Ayudo a obtener datos e información precisa sobre las variables investigadas.

#### 2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos usados en este estudio fueron los siguientes:

#### **CUESTIONARIO SOBRE NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.**

A través de este instrumento se recopilo información vinculada a la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios. Consto de 10 preguntas que

fueron respondidas por los participantes seleccionados como muestra. La participación fue anónima y diseñada de manera práctica y generó confianza en los colaboradores.

### **CUESTIONARIO SOBRE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO.**

Mediante este instrumento se buscó información relacionada a la vulneración de los derechos laborales en el sector privado. Fue conformada por un total de 10 preguntas, fue dirigido a los participantes seleccionados para formar parte de la muestra. La recolección de la información se llevó a cabo de forma anónima y estructurada de manera eficiente, la cual aseguró la confidencialidad y generó confianza en los colaboradores involucrados.

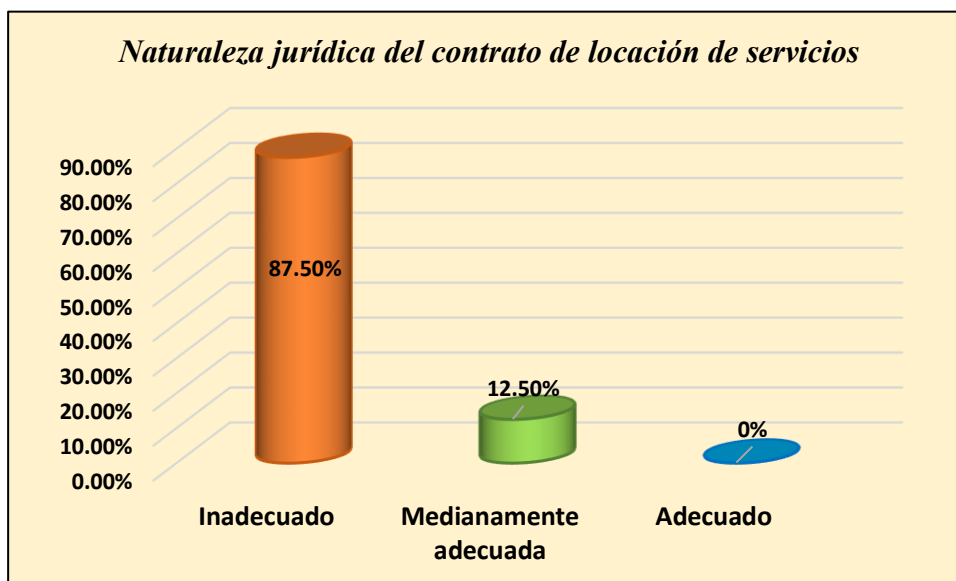
### III.RESULTADOS.

**Tabla I: VARIABLE: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	70	87.5%
Medianamente adecuada	10	12,5%
Adecuado	00	00%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 1 NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**



Interpretación: En la Tabla I, Figura 1, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios ; donde el 87,5% considera su tratamiento en un nivel inadecuado y un 12,5% consideró que se le viene dando un tratamiento medianamente adecuado. La naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios en el Perú es la de un contrato civil de prestación de servicios. Se rige por el Código Civil peruano (artículos 1764 y siguientes) y se caracteriza por la autonomía e independencia del prestador del servicio, a diferencia de la relación laboral que se basa en la subordinación. Dentro de

sus peculiaridades tenemos: el prestador de servicios no está sujeto a las órdenes, horarios, ni directivas del comitente (quien solicita el servicio). Su obligación es solo la de cumplir con la labor pactada de forma independiente; es un contrato de duración determinada, vinculado a la realización de una tarea específica y no a una relación continuada y permanente; al no existir una relación laboral, el prestador de servicios no tiene derecho a beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, seguro de salud o compensación por tiempo de servicios. A pesar de su clara definición legal, el uso de este contrato ha generado una serie de críticas y problemas en la práctica peruana. El principal es el uso fraudulento para encubrir relaciones laborales, fenómeno conocido como desnaturalización del contrato. Aunque el contrato de locación de servicios es una figura válida y necesaria para la prestación de servicios profesionales independientes, su uso indebido en el Perú es una problemática persistente que socava los derechos laborales y fomenta la informalidad.

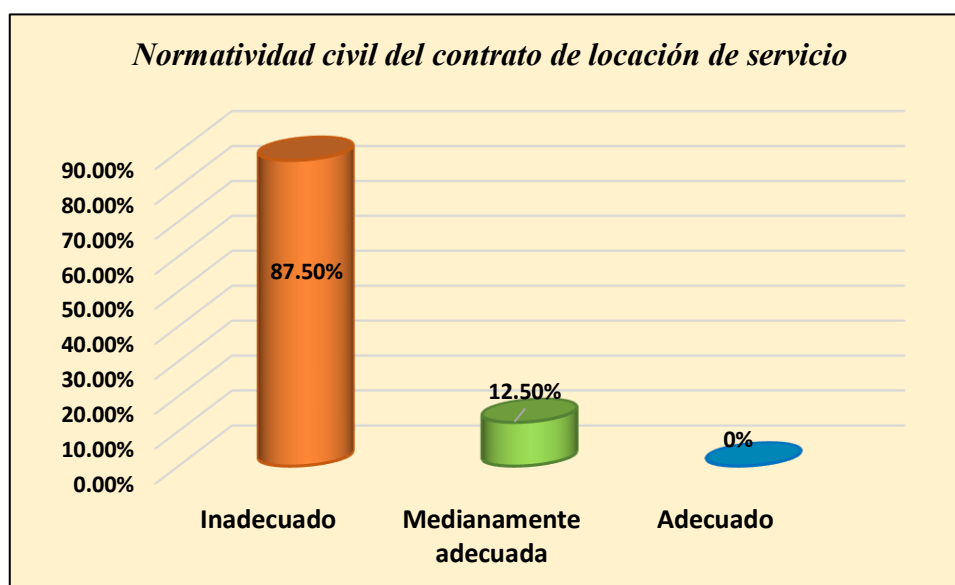
**Tabla II.**

***Dimensión: Normatividad civil del contrato de locación de servicio***

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	70	87.5%
Medianamente adecuada	10	12,5%
Adecuado	00	00%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 2: NORMATIVIDAD CIVIL DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO**



**Interpretación:**

En la Tabla II, Figura 2, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión normatividad civil del contrato de locación de servicio ; donde un 87,5% de los colaboradores considera que el tratamiento que se le da es inadecuado y un 12,5% considera el interés brindado a este aspecto como medianamente adecuado. La normatividad civil del contrato de locación de servicios en el Perú, regulada principalmente por el Código Civil (artículos 1764° a 1770°), lo define como un acuerdo en el que el locador se obliga a prestar sus servicios de forma autónoma e independiente por un tiempo o tarea determinada, a cambio de una

retribución del comitente. Su naturaleza es esencialmente civil, diferenciándose del contrato laboral por la ausencia de subordinación. La principal crítica a la aplicación de esta normativa radica en el uso fraudulento y generalizado de la locación de servicios para encubrir relaciones laborales subordinadas. Esto ocurre tanto en el sector público como en el privado, con el fin de evadir el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales (como CTS, gratificaciones, vacaciones, y seguro social), precarizando así las condiciones de trabajo. La jurisprudencia y la doctrina peruanas han desarrollado el concepto de primacía de la realidad. Este principio permite a los jueces y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (SUNAFIL) analizar los hechos y no solo el contrato escrito. Si se demuestra que, en la práctica, existe una relación de subordinación (control de horarios, órdenes directas, uso de herramientas de la empresa, sanción disciplinaria), el contrato de locación de servicios se considera desnaturalizado y se reconoce la existencia de una relación laboral, obligando al empleador a asumir todas las responsabilidades y beneficios adeudados. El Código Civil peruano establece un plazo máximo para este contrato de seis años para servicios profesionales y tres años para otros servicios (art. 1768°), un límite que a menudo es ignorado en la práctica, lo que también puede ser un indicio de desnaturalización. La Ley N° 31298 prohíbe a las entidades públicas contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios para funciones que sean de naturaleza subordinada o permanente, buscando frenar esta mala práctica en el Estado.

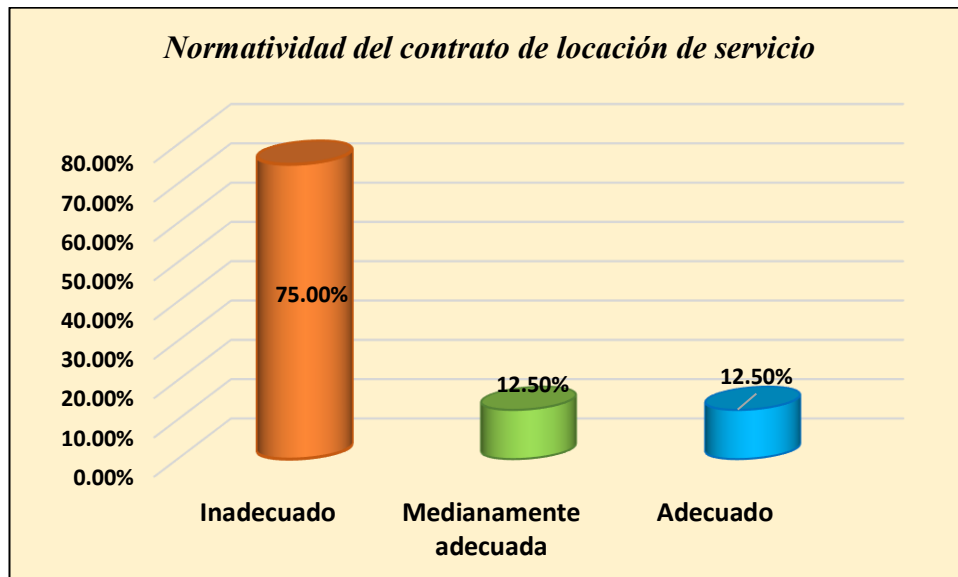
**Tabla III.**

**Dimensión: Normatividad del contrato de locación de servicio**

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	60	75,00%
Medianamente adecuada	10	12,5%
Adecuado	10	12,5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 3: Normatividad del contrato de locación de servicio**



**Interpretación:**

En la Tabla III, Figura 3, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión normatividad del contrato de locación de servicio; para un 75% el tratamiento es inadecuado, para el 12,5% es medianamente adecuado, para otro 12,5% es adecuado. La normativa laboral en Perú no regula directamente el contrato de locación de servicios, pues este es de naturaleza civil y se rige por el Código Civil. Sin embargo, su uso en la práctica ha generado una intersección y conflicto con el derecho laboral, resultando en la necesidad de regulación y supervisión para proteger los derechos de los trabajadores. En el contexto peruano, la principal crítica es el uso

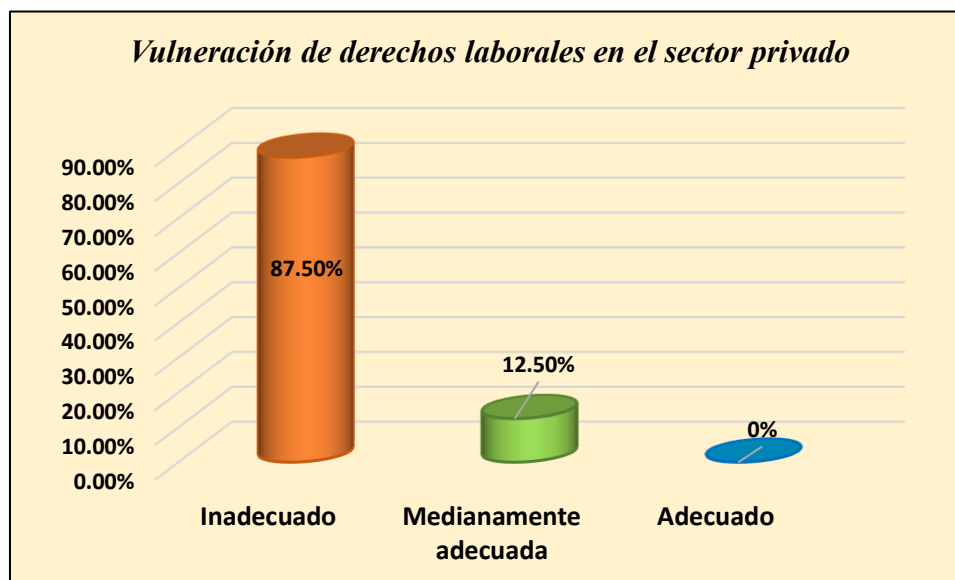
generalizado de la locación de servicios para encubrir relaciones laborales subordinadas. Esta práctica, conocida como desnaturalización del contrato, es un fraude a la ley que busca evadir el pago de beneficios laborales como CTS, gratificaciones, vacaciones, y la seguridad social. Frente a este abuso, la jurisprudencia y la inspección laboral (SUNAFIL) aplican el principio de primacía de la realidad. Este principio establece que, en caso de discrepancia entre lo que figura en un contrato y lo que realmente ocurre, se debe priorizar la realidad de los hechos. Si se demuestra la existencia de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y, sobre todo, la subordinación), el contrato de locación de servicios se anula y se reconoce la existencia de una relación laboral, con todas las consecuencias legales y económicas para el empleador. Si bien el contrato en sí no es laboral, hay normas que buscan combatir su uso fraudulento. La más relevante es la Ley N° 31298, que desde 2021 prohíbe a las entidades públicas contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no permanente que sean de naturaleza subordinada. Esta ley ha sido un intento de frenar la precarización en el Estado, aunque su correcta aplicación y fiscalización siguen siendo un reto. Las consecuencias de la desnaturalización son significativas para el empleador, incluyendo el pago de multas impuestas por SUNAFIL, la obligación de incorporar al trabajador a planilla y el pago de todos los beneficios laborales adeudados, además de la posible indemnización por despido arbitrario.

**Tabla IV: VARIABLE: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	70	87.5%
Medianamente adecuada	10	12.5%
Adecuado	00	00%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 4: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**



**Interpretación:**

En la Tabla IV, Figura 4, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable vulneración de los derechos laborales en el sector privado; donde un 87,5% consideró que la atención brindada a esta es inadecuada, para un 12,5% es medianamente adecuada. El contrato de locación de servicios en el sector privado peruano se ha convertido, al 2024, en un mecanismo frecuente para la vulneración de derechos laborales. Esta práctica se basa en la desnaturalización del contrato, es decir, el uso de una figura civil para encubrir una relación laboral subordinada. El objetivo es claro: evadir las obligaciones y costos que implica la formalidad del empleo. Mediante esta práctica, las empresas privadas privan a sus

trabajadores de una serie de beneficios y derechos fundamentales que establece la legislación laboral, como: Estabilidad laboral: El "locador" carece de protección contra el despido arbitrario y puede ser desvinculado en cualquier momento y sin causa; Beneficios sociales: Se le niegan derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones pagadas, asignación familiar y seguro social; Seguridad y salud en el trabajo: A menudo, no se aplican los protocolos de seguridad adecuados, dejando al trabajador expuesto a riesgos sin la protección ni la cobertura que tendría un empleado en planilla; Libertad sindical: Al no ser reconocido como trabajador, se le impide afiliarse a un sindicato, afectando su derecho a la negociación colectiva y a la defensa de sus intereses. La crítica principal se centra en la simulación y el fraude a la ley. Las empresas firman contratos de locación de servicios, pero en la realidad, el "locador" está sujeto a un horario, recibe órdenes directas, utiliza los recursos de la empresa y cumple con una labor que forma parte de la actividad principal del negocio.

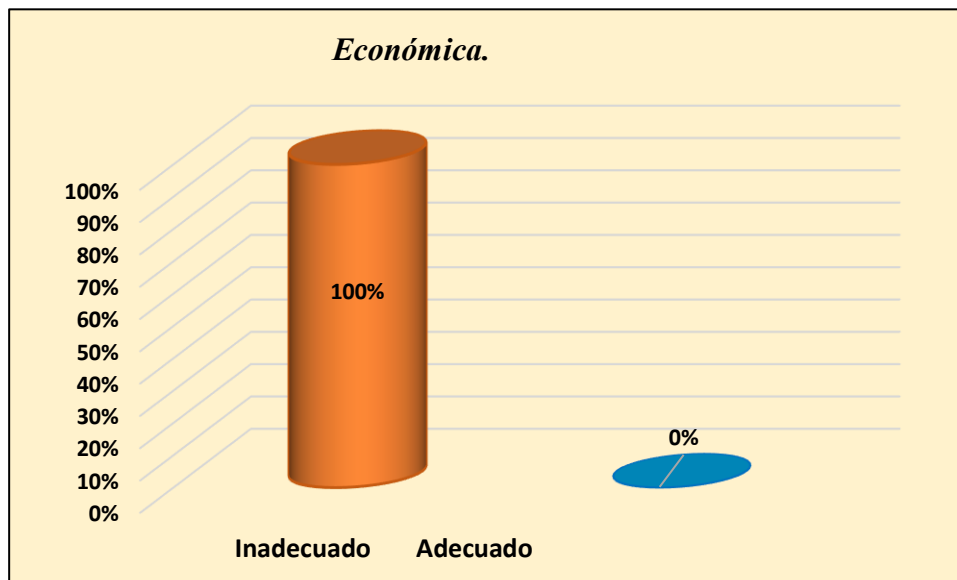
**Tabla V.**

**Dimensión: ECONÓMICA.**

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	80	100%
Adecuado	00	00%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 5: Económica**



**Interpretación:**

En la Tabla V, Figura 5, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión económica; en donde el 100% de los encuestados dijo que es inadecuada. El contrato de locación de servicios en Perú, cuando se utiliza de forma fraudulenta para encubrir una relación laboral, genera una grave afectación económica a los derechos de los trabajadores. El perjuicio no se limita solo a la remuneración, sino que excluye al trabajador de un conjunto integral de beneficios obligatorios por ley. Los trabajadores bajo esta modalidad pierden los siguientes derechos económicos, que un empleado en planilla formal sí percibe: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) : Un fondo de contingencia que se deposita dos veces

al año (mayo y noviembre), equivalente a un sueldo anual aproximadamente. Este monto no se genera para los locadores de servicios; Gratificaciones: Los trabajadores formales reciben un sueldo adicional en los meses de julio y diciembre, además de un 9% adicional por Essalud. Este derecho se pierde completamente; Vacaciones: Se anula el derecho a 30 días de descanso remunerado por cada año de servicios. En la práctica, si el locador se ausenta, no percibe pago; Seguridad Social: La empresa no realiza los aportes a Essalud (9% de la remuneración) ni al sistema de pensiones (AFP u ONP), lo que significa que el trabajador y sus dependientes quedan sin cobertura de salud y sin la posibilidad de generar un fondo de jubilación; Utilidades: Se omite el derecho a la participación en las utilidades de la empresa, un beneficio que corresponde a trabajadores de empresas que generan renta y tienen más de 20 trabajadores; Asignación familiar: Un beneficio adicional que se le niega al trabajador que tiene uno o más hijos menores de edad o que cursan estudios superiores. La afectación económica es un reflejo de la informalidad laboral que este contrato encubierto promueve. El trabajador no solo pierde los beneficios monetarios directos, sino que también queda en una situación de total desprotección y vulnerabilidad. La ausencia de un contrato laboral formal hace que el trabajador sea fácilmente reemplazable, sin derecho a indemnización por despido arbitrario ni a la posibilidad de defenderse ante un cese.

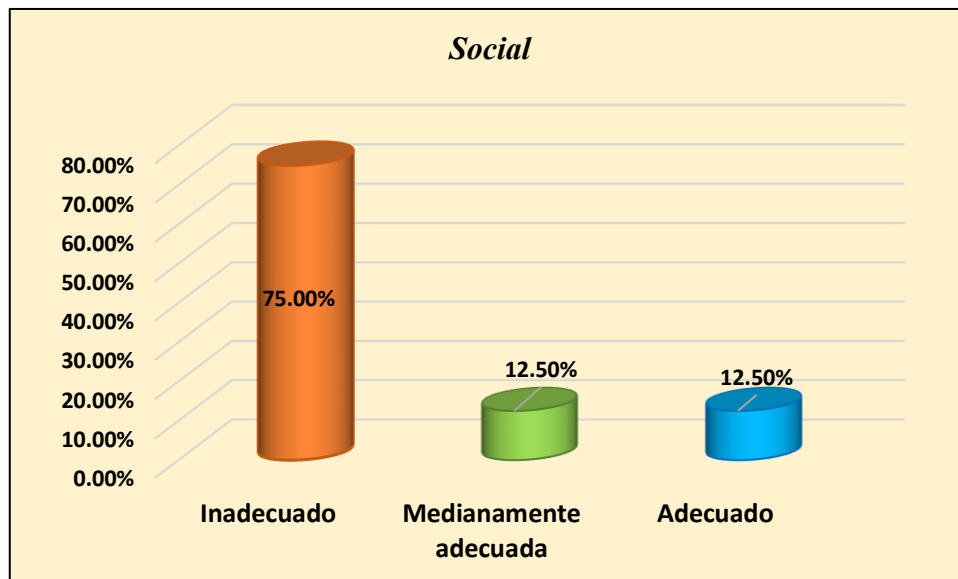
**Tabla VI.**

***Dimensión: Social.***

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	60	75,00%
Medianamente adecuada	10	12,5%
Adecuado	10	12,5%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

**Figura 6: Social.**



**Interpretación:**

En la Tabla VI, Figura 6, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión social; para un 75% es inadecuada, para un 12,5% es medianamente adecuada y para el 12,5% es adecuada. El uso indebido del contrato de locación de servicios en el Perú, al 2024, tiene una profunda afectación social que trasciende la esfera individual del trabajador. Esta práctica contribuye a una precarización laboral sistémica, debilitando el tejido social y económico del país. Dentro de este impacto social tenemos: Aumento de la informalidad: La desnaturalización de estos contratos alimenta un ciclo de informalidad que afecta a amplios segmentos de la población. Esto no solo evade impuestos y contribuciones

sociales, sino que también niega a los trabajadores acceso a una red de seguridad social; Desigualdad y desprotección social: El contrato de locación de servicios genera una brecha social entre los trabajadores formales (con todos sus beneficios) y los locadores (desprotegidos y vulnerables). Esta desigualdad crea un mercado laboral dual donde una gran parte de la fuerza de trabajo carece de derechos básicos como salud, pensión y estabilidad; Debilitamiento de la seguridad social: La evasión de aportes a sistemas como Essalud y las AFP/ONP debilita financieramente a estas instituciones. Esto se traduce en una menor calidad de los servicios de salud pública y una menor sostenibilidad de los fondos de pensiones para toda la sociedad, incluyendo a quienes sí aportan; Impacto en la familia: La falta de cobertura de salud y seguridad social no solo afecta al trabajador, sino también a su familia, que queda sin protección ante enfermedades, accidentes o en la vejez. La inestabilidad laboral inherente a este contrato también genera incertidumbre económica en el hogar, afectando la planificación a largo plazo y la calidad de vida. La crítica social principal se centra en la impunidad con la que las empresas, tanto públicas como privadas, utilizan este contrato para eludir sus responsabilidades. El problema no es el contrato en sí mismo, que es una figura legítima para servicios especializados y autónomos, sino su mal uso generalizado como estrategia para reducir costos a expensas de la dignidad y la seguridad de los trabajadores. Esta situación refleja una falla en la fiscalización y en la aplicación de la ley, perpetuando un modelo de negocio que externaliza los riesgos sociales al trabajador y al Estado.

### Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

$H_1$ : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

### Tabla VII.

#### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: NORMATIVIDAD CIVIL	,156	80	,002	,962	80	,017
D2: NORMATIVIDAD	,141	80	,002	,962	80	,018
VX: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	,112	80	,015	,974	80	,105
D1: Económica.	,195	80	,003	,932	80	,002
D2: Social	,187	80	,002	,931	80	,002
VY: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO	,156	80	,002	,949	80	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues el tamaño resultó ser mayor a 30 participantes, de acuerdo con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

Entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, no se identifica un vínculo relevante.

**Hipótesis alterna: Ha:  $\rho_{r_{xy}} \neq 0$**

Entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, se identifica un vínculo relevante.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			VX: Naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios.	VY: Vulneración de los derechos laborales en el Sector Privado
Rho de Spearman	VX: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,860** ,000 80
	VY: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,860** ,000 80	1,000 . 80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años

2023-2024, se identifica un vínculo relevante. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,860 es positiva alta.

**Prueba de hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula:  $H_0: r_{xy} = 0$**

Entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, no existe una correlación muy cercana.

**Hipótesis alterna:  $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$**

Entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana.

**Nivel de significación:**

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

**Regla de decisión:**

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

**Estadígrafo de Prueba:**

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			D1: Normatividad civil	D1: Económica.
Rho de Spearman	D1: Normatividad Civil.	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1: Económica.	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la

provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,840 es positivamente significativa.

### Prueba Hipótesis específica 2

#### Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, no se evidencia una relación sólida.

#### Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida.

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

			D2: Normatividad.	D2: Social
Rho de Spearman	D2: Normatividad.	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2: Social.	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida. Así también, de acuerdo al

coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,820 es positiva moderada.

#### IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

La sección de discusión de resultados es el corazón de cualquier trabajo de investigación. En ella, el investigador va más allá de los datos brutos; los interpreta, les da significado y los conecta con las teorías y las hipótesis planteadas originalmente. Es aquí donde se pone a prueba la capacidad de análisis crítico del autor y se demuestra la contribución real que el estudio aporta al conocimiento. Se comienza discutiendo cada una de las hipótesis específicas antes de abordar la hipótesis general. Para esto, se utilizan tablas y figuras que ilustran las variables y dimensiones estudiadas, y se respalda la discusión con citas de fuentes teóricas y antecedentes. Finalmente, el investigador tiene la oportunidad de ofrecer su propia perspectiva o punto de vista sobre los hallazgos.

En la *Hipótesis Específica 1* se planteó que entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana, se realiza la discusión de esta tomando en consideración los resultados de la Tabla II, Figura 2, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión normatividad civil del contrato de locación de servicio ; donde un 87,5% de los colaboradores considera que el tratamiento que se le da a la hipoteca inversa es inadecuado y un 12,5% considera el interés brindado a este tipo de hipoteca como medianamente adecuado. Por otro lado, en la Tabla V, Figura 5, se presentan las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión económica; en donde el 100% de los encuestados dijo que es inadecuada, lo expuesto, coincide con la investigación de Larico (2024) quien realizó un análisis jurídico para determinar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta el derecho al trabajo en el sector privado de Juliaca, en 2023. A través de un enfoque cualitativo, el estudio concluyó que estas prácticas vulneran los derechos laborales, exponiendo a los trabajadores a riesgos y situaciones de violencia. El autor propone la implementación de mecanismos de unificación del sistema laboral, junto con políticas efectivas y sistemas de supervisión en las empresas privadas, para garantizar el pleno respeto de los derechos laborales asociados a este tipo de contratos (p. 52). Se puede afirmar que El contrato de locación de servicios en el Perú, regulado por el Código Civil (artículos 1764° a 1770°), establece un acuerdo en el cual una persona, el locador, presta sus servicios de forma autónoma e independiente a cambio de una remuneración. La

característica principal que lo distingue de un contrato laboral es la ausencia de subordinación. Sin embargo, en la práctica, es común que este tipo de contrato se utilice de forma fraudulenta para encubrir relaciones laborales subordinadas, tanto en el sector público como en el privado. Esta práctica se lleva a cabo para evadir el pago de beneficios laborales obligatorios, como gratificaciones, CTS, vacaciones y seguro social, lo que precariza las condiciones de los trabajadores. Frente a este problema, la jurisprudencia y la doctrina peruanas aplican el principio de primacía de la realidad. Este principio permite a los jueces y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) analizar los hechos más allá de lo que indica el contrato escrito. Si se comprueba que, en la realidad, el trabajador está bajo subordinación (por ejemplo, con un horario fijo, bajo órdenes directas o utilizando herramientas de la empresa), el contrato de locación de servicios se considera desnaturalizado. En ese caso, se reconoce la existencia de una relación laboral y el empleador queda obligado a pagar todos los beneficios adeudados. Además, el Código Civil (artículo 1768°) establece límites de tiempo para estos contratos, de seis años para servicios profesionales y tres para otros servicios, aunque este plazo suele ser ignorado. Para combatir esta situación en el sector público, la Ley N° 31298 prohíbe la contratación de personal bajo esta modalidad para realizar funciones de naturaleza subordinada o permanente. Asimismo, el mal uso de este tipo de contrato causa Cuando se utiliza de forma fraudulenta, el contrato de locación de servicios en Perú causa una seria afectación económica a los trabajadores al privarlos de los beneficios que un empleado formal sí recibe. Esta práctica, que fomenta la informalidad, no solo afecta la remuneración, sino que también elimina derechos clave como: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): El trabajador pierde este fondo de contingencia que equivale a casi un sueldo anual, depositado en dos partes durante el año; Gratificaciones: Se elimina el derecho a recibir un sueldo adicional en julio y diciembre, además del 9% extra por Essalud; Vacaciones: El trabajador no tiene derecho a 30 días de descanso remunerado por año de servicio. De hecho, si se ausenta, no recibe pago; Seguridad Social: La empresa no realiza los aportes a Essalud ni al sistema de pensiones (AFP u ONP). Esto deja al trabajador y a sus dependientes sin cobertura de salud y sin la posibilidad de generar un fondo para su jubilación; Utilidades: Se niega el derecho a la participación en las utilidades de la empresa; Asignación familiar: El trabajador con hijos menores de edad o que cursan estudios superiores pierde este beneficio adicional. Además de la pérdida de estos beneficios monetarios, la falta de un contrato laboral formal deja al trabajador en una

situación de total vulnerabilidad. Sin un contrato de trabajo, es fácilmente reemplazable y no tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario.

A su vez, en la *Hipótesis Específica 2* se aseguraba que entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida. Para realizar la discusión de esta hipótesis recurrimos a los resultados de la Tabla III, Figura 3, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión normatividad del contrato de locación de servicio; para un 75% el tratamiento es inadecuado, para el 12,5% es medianamente adecuado, para otro 12,5% es adecuado. También se consideran los resultados de la Tabla VI, Figura 6, donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión social; para un 75% es inadecuada, para un 12,5% es medianamente adecuada y para el 12,5% es adecuada, lo presentado guarda ligazón con el estudio de Salas (2022) quien realizó una investigación cuantitativa en el Quinto Juzgado de Trabajo de Lima para analizar la relación entre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales. Los resultados mostraron una correlación significativa (0,703), lo que indica que las características de los trabajadores están estrechamente relacionadas con la vulneración de sus derechos debido a este tipo de contratos. El estudio concluye que es fundamental que el Estado intervenga para unificar los sistemas laborales de los sectores público y privado. Se propone la implementación de una legislación efectiva que garantice la protección integral de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad de contrato (p. 77). Podemos agregar además que en Perú, el contrato de locación de servicios, aunque es de naturaleza civil y se rige por el Código Civil, genera un conflicto con el derecho laboral debido a su uso fraudulento. A menudo se utiliza para encubrir relaciones laborales subordinadas, una práctica denominada desnaturalización del contrato, con el fin de evadir el pago de beneficios laborales obligatorios como CTS, gratificaciones, vacaciones y seguridad social. Frente a esta situación, la jurisprudencia y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) aplican el principio de primacía de la realidad. Este principio establece que, ante una discrepancia entre lo escrito y la realidad, prevalecen los hechos. Si se comprueban los elementos de una relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación), el contrato de locación de servicios se anula y se reconoce una relación de trabajo formal, lo que obliga al empleador a asumir todas las responsabilidades legales y económicas. Además, la Ley N° 31298 de 2021 busca combatir

esta práctica en el sector público. Esta ley prohíbe que las entidades estatales contraten personal bajo la modalidad de locación de servicios para funciones permanentes o subordinadas, un intento por frenar la precarización laboral en el Estado. Para el empleador, las consecuencias de la desnaturalización son significativas, ya que puede enfrentar multas, la obligación de incorporar al trabajador a planilla y el pago de todos los beneficios adeudados, además de una posible indemnización por despido arbitrario. En este aspecto se puede reconocer que El uso indebido y fraudulento del contrato de locación de servicios en Perú, a 2024, va más allá de un problema individual del trabajador; tiene un impacto social profundo que debilita el tejido económico y social del país. Este mal uso contribuye a una precarización laboral sistémica a través de: Aumento de la informalidad: la desnaturalización de estos contratos fomenta la informalidad, lo que no solo evade impuestos, sino que también niega a los trabajadores acceso a una red de seguridad social; Desigualdad y desprotección: Se crea una brecha social entre los trabajadores formales, con todos sus beneficios, y los locadores, quienes carecen de derechos básicos como salud, pensión y estabilidad. Esto genera un mercado laboral dual donde una gran parte de la fuerza de trabajo es vulnerable; Debilitamiento de la seguridad social: Al no realizarse los aportes a Essalud y a los sistemas de pensiones, estas instituciones se debilitan financieramente. Esto se traduce en una menor calidad de los servicios de salud y una menor sostenibilidad de los fondos de jubilación para toda la sociedad; Impacto familiar: La falta de cobertura de salud y seguridad social desprotege al trabajador y a su familia ante enfermedades o accidentes. La inestabilidad inherente a este contrato también genera una gran incertidumbre económica en el hogar, afectando la calidad de vida y la planificación a largo plazo. La principal crítica social se centra en la impunidad con la que empresas públicas y privadas utilizan este contrato para evadir sus responsabilidades. El problema no es la legitimidad del contrato en sí, sino su uso generalizado como una estrategia para reducir costos a expensas de la dignidad y seguridad de los trabajadores. Esto evidencia una falla en la fiscalización y la aplicación de la ley, perpetuando un modelo que transfiere los riesgos sociales al trabajador y al Estado.

Por último, *en la Hipótesis General* se afirmó que entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, se identifica un vínculo relevante. Se realiza la discusión de esta afirmación tomando en cuenta los resultados de la Tabla I, Figura 1, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios ; donde el 87,5% considera su

tratamiento en un nivel inadecuado y un 12,5% consideró que se le viene dando un tratamiento medianamente adecuado. Asimismo, se consideran los resultados plasmados en la Tabla IV, Figura 4, donde se presentan se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable vulneración de los derechos laborales en el sector privado; donde un 87,5% consideró que la atención a la salud de los adultos mayores es inadecuada, para un 12,5% es medianamente adecuada. La información presentada guarda relación con la investigación de Quispe (2021), quien afirma que el contrato de locación de servicios es a menudo utilizado por los empleadores para evadir responsabilidades laborales. Esta práctica puede ser revertida a través del principio de primacía de la realidad, el cual determina si la relación laboral encubierta debe ser reconocida como tal (p. 58). Se puede agregar que en Perú, el contrato de locación de servicios se define legalmente como un acuerdo civil, regulado por el Código Civil (artículos 1764 y siguientes). A diferencia de una relación laboral, se caracteriza por la autonomía e independencia del prestador de servicios. Esto implica que el prestador no está sujeto a las órdenes, horarios o directivas del cliente, y su obligación se limita a completar una tarea específica por un tiempo determinado, sin derecho a beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, ni seguro de salud. A pesar de su clara definición, en la práctica, este contrato ha generado graves problemas. La principal crítica es su uso fraudulento para encubrir relaciones laborales, un fenómeno conocido como desnaturalización del contrato. Aunque la locación de servicios es una figura legal válida para profesionales independientes, su uso indebido y persistente en el país socava los derechos laborales y fomenta la informalidad. Asimismo, se puede afirmar que en el sector privado peruano, el contrato de locación de servicios se ha convertido en un mecanismo habitual para evadir las responsabilidades laborales. Esta práctica fraudulenta, conocida como desnaturalización del contrato, utiliza una figura legal civil para ocultar una relación de empleo subordinada, con el objetivo de evitar los costos y obligaciones que conlleva un contrato formal. Esta situación perjudica al trabajador al privarlo de derechos y beneficios esenciales, como: Estabilidad laboral: El "locador" puede ser despedido en cualquier momento y sin causa, ya que carece de protección contra el despido arbitrario; Beneficios sociales: Se le niegan derechos como la CTS, gratificaciones, vacaciones pagadas, asignación familiar y seguro social; Seguridad y salud: No se le aplican los protocolos de seguridad adecuados, exponiéndolo a riesgos sin la protección que tendría un empleado formal; Libertad sindical: Al no ser reconocido como trabajador, se le impide afiliarse a un sindicato y ejercer su derecho a la negociación colectiva. Lo más criticable en

este tipo de contratos es la simulación, ya que las empresas firman un contrato de locación de servicios, pero en la práctica, el trabajador está sujeto a un horario, recibe órdenes y cumple una función que es parte de la actividad principal del negocio.

## V.CONCLUSIONES.

- 1) Aplicados los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios; Cuestionario sobre vulneración de los derechos laborales, procesados los datos, información obtenida, ubicados los resultados en la Tabla II, Figura 2; Tabla V, Figura 5 se concluye que entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana, ya que mientras más se tome en consideración la mencionada normatividad en el campo que le corresponde, menor será el impacto económico en los derechos de trabajadores del sector privado.
  
- 2) Procesados los datos obtenidos mediante los instrumentos respectivos, ubicados los resultados en la Tabla III, Figura 3; Tabla VI, Figura 6, se llega a la conclusión que entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida, ya que mientras mejor se apliquen las normas específicas relacionadas al contrato motivo de estudio, menor será el impacto social que se produzca en los trabajadores del sector privado, ya que cada uno de estos tendrá lo que les corresponde de la manera más justa socialmente enfocado.
  
- 3) Obtenida información objetiva mediante los instrumentos de recolección de datos correspondientes, los resultados han permitido presentar la información ubicada en la Tabla I, Figura 1; Tabla IV, Figura 4 por lo que se concluye que entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, se identifica un vínculo relevante, ya que mediante una objetiva validación de la naturaleza jurídica del contrato motivo de estudio, menor será la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector no estatal.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- 1) Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que con regularidad realicen eventos académicos dirigidos a abogados laboristas, empresarios privados sobre normatividad civil del contrato de locación de servicios y su relación con el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, evitando así la desnaturalización del mencionado tipo de contratación.
  
- 2) A las autoridades de los Gobiernos Regionales para que a través de sus Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, orienten adecuadamente tanto a empresarios como a trabajadores en la aplicación del tipo de contrato estudiado y evitar así impactos sociales ligados a los derechos laborales de los servidores en empresas privadas.
  
- 3) A las autoridades de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA para que se traten adecuadamente en su momento las peculiaridades del contrato de locación de servicios y fijar estrategias que permitan defender como corresponde los derechos laborales de los trabajadores de manera especial en empresas privadas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ccahuana Conde, C. K. (2024) La subordinación en locación de servicios y reposición laboral con el principio de primacía de realidad en trabajadores del sector Privado – Arequipa 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147133>
- Garay Chávez, A. J. & Sánchez, T. K. (2022). Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2020-2022. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/Oba8ecc3-8103-4230-a15b-0dd6ad2e870e>
- García, B. A. (2021). ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL BAJO LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Revista Venezolana De Análisis De Coyuntura, 27(1), 9–28. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_ac/article/view/22689](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ac/article/view/22689)
- Huaricachi Quispe, V. (2024). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la afectación de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad de Leoncio Prado, Huánuco 2021-2022. Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9903>
- Larico Mamani, P. M. (2024) Análisis jurídico de la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/964>
- Mamani Pérez, D. V. (2024) Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado - Juliaca, 2023. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/927>
- Manaces Esaud, G.S. et.al (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 383-389. Epub 02 de agosto de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci_arttext)
- Quispe Guzmán, V. (2021). “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”. Disponible en: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, C.S. (2020). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57749>
- Salas, R. R. (2022). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3130>

- Somavía, J. (2014). El trabajo decente una lucha por la dignidad humana. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)
- Taboada, S. M. et.al. (2024). Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/682/675>
- Talavera Berrios, A. J.; Rivera Mamani, K.D. (2024). El contrato de locación de servicios y su relación con la estabilidad laboral, distrito judicial de Tacna, 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/153729>
- Udeapolis (2023) Contrato de Locación de Servicios. Disponible en: <https://www.udeapolis.com/blog/contrato-de-locacion-de-servicios/>

## **VIII. ANEXOS:**

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS POR VARIABLE, DIMENSIÓN.

ANEXO 5: INFORMACIÓN ADICIONAL RELACIONADA AL TEMA.

ANEXO 6: INFOGRAFÍAS. ESQUEMAS ALUSIVOS AL TEMA.

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS  
"NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2023-2024"**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA.
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1.</b></p> <p>¿Hay relación entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024?</p>	<p><b>GENERAL.</b></p> <p>Describir la relación existente entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2:</b></p> <p>Mostrar si existe relación entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Entre la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales en el sector privado en la provincia de Ica, años 2023-2024, se identifica un vínculo relevante.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:</b></p> <p>Entre la normatividad civil del contrato de locación de servicio y el impacto económico por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, existe una correlación muy cercana.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:</b></p> <p>Entre la normatividad del contrato de locación de servicio y el impacto social por la vulneración de los derechos laborales en el sector privado, en la provincia de Ica, años 2023-2024, se evidencia una relación sólida.</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p>NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</p> <p><b>Variable Y</b></p> <p>VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO</p>	<p>NORMATIVIDAD CIVIL</p> <p>NORMATIVIDAD</p> <p>ECONÓMICO</p> <p>SOCIAL</p>	<p><b>DE LA VARIABLE X:</b></p> <p>NORMATIVIDAD CIVIL DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO</p> <p><b>DE LA VARIABLE Y:</b></p> <p>IMPACTO ECONÓMICO POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO,</p> <p>IMPACTO SOCIAL POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO,</p>	<p>BUENA</p> <p>REGULAR</p> <p>MALA</p>	<p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> CUESTIONARIO SOBRE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO.</p>	<p><b>ENFOQUE: MIXTO.</b> Cuantitativo y Cualitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos. Procesamiento cualitativo de Encuestas realizadas.</p> <p><b>TIPO.</b> Por su FINALIDAD: Es BASICA. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL. Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica Funcional. EN LO CUALITATIVO: Enfoque Fenomenológico con Estudio de Caso.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Corresponde a una investigación Descriptiva Correlacional que se representa:</p> <div style="text-align: center;"> <p>Ox r Oy</p> <p>En donde: <b>M:</b> Abogados laborales, funcionarios de SUNAFIL, locadores y empresarios.</p> </div> <p><b>Ox:</b> NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS. <b>Oy:</b> VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO.</p> <p><b>R:</b> Factor de correlación.</p>





	<p>oportunidades y la no discriminación. (Elaboración propia)</p>	<p>indicadores correspondientes, los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.</p>		<p>IMPACTO SOCIAL POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO,</p>	<p>6. ¿La vulneración de los derechos laborales en los contratos de locación de servicios, contribuye a la desigualdad social?</p> <p>7. ¿Consideras que la vulneración de los derechos laborales en el sector privado afecta negativamente la integración de los trabajadores?</p> <p>8. ¿Los locadores sienten que son menos valorados que los empleados con contrato laboral?</p> <p>9. ¿La vulneración de los derechos laborales en el sector privado afecta la calidad de vida social de los trabajadores?</p> <p>10. ¿Los locadores sienten que tienen menos oportunidades de progreso que aquellos con contratos laborales?</p>	<p><b>Siempre</b></p> <p><b>A veces</b></p> <p><b>Nunca</b></p>
--	---	---	--	--	--	---





**ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

**VARIABLE X: NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

D1: NORMATIVIDAD CIVIL.					D2: NORMATIVIDAD.				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	3	2	3	3	3	2	1	3
3	2	3	2	2	1	3	2	3	3
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2

1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	3	1	3
1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	1	2	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	3	1	3
3	2	3	3	3	1	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
3	2	2	3	3	1	3	2	2	3
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	1	2	3	3	1	3	2	3	3

VARIABLE Y: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES									
D1: ECONÓMICA					D2: SOCIAL				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
1	1	2	2	1	2	2	2	1	2
3	2	2	2	2	2	2	3	1	2
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	1	1	3
1	2	2	2	2	2	2	1	1	3
1	2	2	2	2	2	3	3	1	2
1	2	2	2	2	2	3	1	1	2
1	2	1	1	2	1	3	1	3	3
2	2	1	1	2	1	2	1	3	3

2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	1	1	3	1	2	2	1	3
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
2	3	1	1	3	1	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	2	2	2	2	1	3	3
2	2	1	1	2	1	3	2	1	3
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	1	1	3	1	2	2	3	3
1	2	1	1	2	1	3	2	2	3
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
1	3	3	3	3	3	3	1	1	3
1	2	2	2	2	2	2	2	1	3
2	3	1	1	3	1	2	1	2	2
2	3	3	3	3	3	2	1	2	2
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3
1	3	2	2	3	2	3	3	1	3
1	3	3	3	3	3	2	3	1	2
1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
1	3	1	1	3	1	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
1	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	1	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	1	1	2	1	2	3	1	2
3	3	2	2	3	2	3	1	1	2
3	3	1	1	3	1	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	1	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	3	3	2	3	3	1	1	2

## **ANEXO 5: INFORMACIÓN ADICIONAL AL TEMA INVESTIGADO.**

**EXP. N° 01522 – 2020 – 0 – 1801 – JR – LA – 02 ESP. QUISPE PALOMINO  
RESOLUCION N°06 ( SENTENCIA N° 006 ) Lima, veinticuatro de enero del año dos mil veintidós**

### **ANTECEDENTES**

Por escrito de su propósito DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR interpone DEMANDA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL EN EL REGIMEN PRIVADO Y REGISTRO EN PLANILLA DE TRABAJADORES A PLAZO INDETERMINADO contra el PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL - Sostiene que desde el 21 de Junio del 2013 presta servicios para Provias Nacional ocupando el cargo de Abogado Laboralista y de Especialista Legal para Asesoría Laboral del Área de Recursos Humanos, cuyas labores resultan permanentes y esenciales para la gestión de la entidad al punto de resultar la única Especialista Legal para Asesoría Laboral de la Oficina de Recursos Humanos encontrándose incorporada en su organigrama bajo la denominación de Asesora Legal; sin embargo, su contratación se ha producido vía contratos administrativos de servicios a pesar que conclusión se encuentra restringida a labores de naturaleza temporal, por la naturaleza temporal y transitoria de dicho régimen laboral.

Convocada las partes a Audiencia de Conciliación esta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en audio y video que se anexa al expediente y que en forma sucinta se recoge en el Acta de su propósito, oportunidad en que no fue posible la conciliación entre las partes, se fija las pretensiones materia de juicio, la demandada cumple con presentar su escrito de contestación de demanda, y el Juzgado convoca a Audiencia de Juzgamiento.

Convocada las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en audio y video que se anexa al expediente y que en forma sucinta se recoge en el Acta de su propósito, por lo que tramitada la causa conforme a su naturaleza ha llegado el momento de sentenciar.

### **FUNDAMENTOS I.- ASPECTOS PROCESALES**

#### **I. 1.- INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA**

1.- Para la demandada, Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - la competencia de los Juzgado Especializados de Trabajo se encuentra descrita en la Ley N° 29497 que no incluyen el conocimiento de pretensiones de derechos público que son de conocimiento de los Juzgado Especializados para conocer procesos contencioso administrativos, por ello como la demandante prestó servicios en una entidad pública bajo Contrato Administrativo de Servicios dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 en calidad de Abogado Laboralista en la Unidad de la Gerencia de Administración y como Especialista Legal para Asesoría del Área de Recursos, su pretensión no sería de competencia de este Juzgado de Trabajo.

2.- Sin embargo, la competencia material de este Juzgado de Trabajo ajeno a la Sub Especialidad Contencioso Administrativa no podría definirse a partir del entorno del que surge y se estructura la pretensión reclamada como parece erróneamente entenderlo la

demandada, sino en estricto por el contenido y alcance de los derechos que la configuran y que son los que van a definir su naturaleza tal como lo define con singular claridad el artículo 9 del Código Procesal Civil que establece que

“(…) La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan...(sic)”.

3.- Precisamente la demandante no pretende el reconocimiento del goce de algún derecho, beneficio o atributo propio del régimen de contratación administrativa de servicios al cual busca acceder a partir de la aplicación o interpretación de las normas que lo regulan o por la sanción de la inobservancia de alguna de las cláusulas de los contratos formalmente concluidos, sino que estrictamente persigue que partiendo de la desnaturalización de sus contratos administrativos de servicios, se reconozca su derecho a regular sus servicios permanentes prestados a favor de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - bajo una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral común de la actividad privada y a partir de la aplicación de las normas que lo estructuran contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas modificatorias, complementarias y reglamentarias.

4.- En estos linderos aparece claro en principio que la verificación y sanción de una relación laboral de naturaleza indeterminada dentro del ámbito del régimen laboral común de la actividad privada pero encubierta bajo contratos administrativos de servicios constituye ciertamente ámbito privativo de la justicia laboral tal como lo reconoce con singular claridad el artículo II de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo al señalar que

“(…) Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios...(sic)”.

5.- Desde esta inicial vocación omnicompreensiva ya el artículo 2 numeral 1 de la misma Nueva Ley Procesal del Trabajo delimita que corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo conocer en

“(…) proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (...)”

incluyendo expresamente dentro de su ámbito conforme lo instituye su literal a) al

“(…) nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos...(sic)”.

6.- Mientras su numeral 4 es enfático al establecer que corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo conocer

“(…) En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo...(sic)”

de ahí que en contrario sensu cualquier pretensión ajena a fuente “ (..) de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público...(sic)” por ejemplo originadas en la prestación de servicios que se aducen adscritas al régimen laboral común de la actividad privada no podrían ser sino ventiladas conforme a las etapas, estadios, causas, disposiciones, requisitos y presupuestos que fija la Nueva Ley Procesal del Trabajo y por ende alrededor del proceso abreviado u ordinario que aquella regula.

7.- Por tanto al discurrir el acogimiento de la pretensión planteada por la constatación y sanción de la relación de trabajo de naturaleza indefinida adscrita al régimen laboral de la actividad privada que invoca la accionante desde su atribuida condición de trabajadora permanente de la demandada y que como tal se constituye en presupuesto ineludible de su amparo, no podría sino determinarse que su conocimiento corresponde al Juez Especializado de Trabajo y dentro de los cauces del proceso ordinario laboral desde que se encuentra involucrado la dilucidación de conflictos jurídicos vinculados a su nacimiento, desarrollo y extinción y esto es así habida cuenta que lo que se acusa es como se ha dicho la existencia de un contrato de trabajo adscrito al régimen laboral de la actividad privada encubierto bajo el ropaje de contratos administrativos de servicios, lo que acorde con la garantía que busca dispensar el derecho al procedimiento predeterminado por ley como parte del contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso que acoge el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado cuya observancia preferente surge también impuesta por mandato de su artículo 138, ratifica la plena aptitud y capacidad de este Juzgado de Trabajo para conocer de la pretensión intentada y de su substanciación acorde con las pautas, estadios, plazos y estructura propia del proceso ordinario laboral.

## II.-ASPECTOS SUSTANCIALES

1.- En proporción a las conclusiones adoptadas por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC el régimen de contratación administrativa de servicios que se ve regulado desde las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057 instaura un sistema de contratación laboral independiente al régimen laboral común de la actividad privada y al régimen laboral de la actividad pública que se constituye en un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, por ende el contenido del contrato regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 tiene las características de un contrato de trabajo. En este contexto el sistema de contratación laboral implantado por el Decreto Legislativo N° 1057 es sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de servicios no personales siempre que se advierta la desnaturalización de dicho contrato con lo que se proscribe recurrir a este sistema de contratación, para actividades que importan la existencia de un vínculo laboral.

2.- Empero desde el marco tuitivo y protector que consagran los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Estado la absoluta y plena compatibilidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 con los principios, valores, libertades y derechos fundamentales que irradia y proyecta la

Constitución Política del Estado, no podría en modo alguno imponer mutatis mutandi que la contratación administrativa de servicios es plenamente válida y eficaz en cualquier caso y bajo cualquier supuesto incluyendo aquellas hipótesis que sirven para definir la previa adscripción del trabajador a un régimen legal que permite el reconocimiento de mejores y mayores derechos que el que corresponde al régimen de contratación administrativa de servicios tal es el caso del régimen laboral común de la actividad privada a cuya sujeción busca someterse la demandante por la invariable naturaleza permanente de las funciones y labores desplegadas a favor de Provias Nacional desde el 21 de Junio del 2013.

3.- Justamente invocando el contenido y alcance del Decreto Legislativo N° 1057 Provias Nacional desde su misma fecha de ingreso sometió los servicios personales prestados por la demandante inicialmente como Abogada Laboralista hasta el 31 de mayo del 2015 y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos desde el 01 de Junio del 2015 en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, por lo que esta decisión conforme a la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC supone el pleno reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación jurídica de servicios que mantuvo con la accionante habida cuenta de la calidad de contrato de trabajo del contrato celebrado al amparo del Decreto Legislativo N° 1057, pues la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral.

4.- Sin embargo, el Decreto Supremo N° 033 – 2002 – MTC que por lo dispuesto en su artículo 1 crea el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL, como Unidad Ejecutora del Pliego Ministerio de Transportes y Comunicaciones, también ha establecido en su artículo 6 que

“(…) El régimen laboral aplicable al personal de los Proyectos Especiales creados por los Artículos 1 y 3 del presente Decreto Supremo será el de la actividad privada....(sic)”

5.- Esto permite delimitar con singular claridad que al 21 de Junio del 2013 fecha de ingreso de la demandante, el personal de la demandada mantenía inalterable su adscripción al régimen laboral de la actividad privada que no es otro que el estructurado y regulado y no precisamente desde la aplicación de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, sino desde la proyección de las normas y disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas complementarias, modificatorias, sustitutorias y reglamentarias, en virtud a cuya aplicación la demandante reclama el reconocimiento de su condición de trabajador desde su misma fecha ingreso.

6.- En tal virtud no podría sin lesionar los Principios de Jerarquía Piramidal de las Normas acogido en el artículo 51 de la Constitución Política del Estado y el de Especialidad o Especificidad en la Aplicación de la Ley coincidir con la decisión de la accionada de sujetar a la demandante desde su fecha de ingreso al régimen de contratación administrativa de servicios habida cuenta que aun cuando el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Supremo N° 033 – 2002 – MTC son normas de distinta jerarquía cabe advertir que mientras la primera regula una hipótesis general de aplicación, la segunda incide específicamente en delimitar el régimen jurídico laboral de los trabajadores de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - con lo cual esta última

debe primar y ser preferente en el ámbito de su campo restringido, esto es para regular la situación laboral de su personal.

7.- Entonces, las labores desarrolladas por la demandante en su condición de trabajadora del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - debieron ser invariablemente enmarcadas desde su fecha de ingreso, dentro del ámbito del contrato de trabajo inmerso dentro del régimen laboral común de la actividad regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que si permite y regula la configuración del contrato de trabajo de naturaleza indefinida, por lo tanto en aplicación de su artículo 4 que delimita que “ (...) En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...(sic)” debe desde ya liminarmente establecerse que la accionante presta servicios a la emplazada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desenvuelve sin solución desde el 21 de Junio del 2013 y que sirve en el terreno de los hechos para regular sus funciones desempeñadas inicialmente como Abogada Laboralista hasta el 31 de mayo del 2015 y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos desde el 01 de Junio del 2015 en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Gerencial de Administración de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL –.

8.- Ahora bien, independientemente de las posiciones sucesivamente asumidas el contenido del debito profesional impuesto a la demandante comportó siempre laborales

artículo 8° del Título Preliminar del Código Civil, que dan fuerza de ley a los principios generales del derecho en los casos de lagunas normativas...(sic)”

de la misma naturaleza y envergadura, de ahí que la modificación de la nomenclatura de la posición no incidió nunca en la alteración de los servicios personales prestados desde su fecha de ingreso como inequívocamente lo proyecta el razonable contraste de las características y actividades del servicio a realizar contenidos en los términos de referencia para su contratación como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos con las labores desarrolladas por la demandante en el periodo previo como Abogada Laboralista que surgen proyectadas desde el merito de los correos electrónicos 86 a 164 y en particular el correo del 02 de Julio del 2014 que revela que ya a esa fecha incluso se identificaba a la demandante como Especialista a pesar de su formal calificación contractual aun como Abogada Laboralista que mantuvo hasta el 31 de mayo del 2015 para luego ser calificada como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos.

9.- Este contraste determina que más allá de la modificación de la posición contractual en el terreno de los hechos la demandante invariablemente desde su fecha de ingreso asumió el despliegue del mismo contenido funcional, sujeta al cumplimiento de las mismas obligaciones y a la observancia de las mismas responsabilidades que por tal razón a lo largo de su record de servicios no son otras que las que se describen en los Términos de Referencia para su contratación como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos a saber:

- a) Analizar los expedientes del Sistema de Personal para emitir opinión legal sobre la normativa de administración de personal en el Sector Público bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, 1057, Ley N° 30057 y eventualmente N° 276.
- b) Asesorar en materia legal a la Jefatura del Área de Recursos Humanos, en todos los ámbitos funcionales asignados, incluidos los referidos a las relaciones colectivas de trabajo, así como a los Especialistas del Área, respecto a la normativa laboral vigente y su aplicación.
- c) Mantener coordinación permanente con la Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Jefe del Área de Recursos Humanos y de ser el caso, ante la Unidad Gerencial de Asesoría Legal de PROVIAS NACIONAL, en la ejecución de acciones de carácter laboral en defensa de los intereses de la Institución.
- d) Elaborar los proyectos de Informes tipo proporcionando la información y la documentación existente, así como los argumentos legales y jurídicos y recursos impugnatorios que permita contradecir y contestar las demandas, medidas cautelares, alegatos, excepciones y escritos de carácter laboral, que sean requeridos en la actividad procesal, de cada expediente judicial, incoados contra la entidad por trabajadores o ex trabajadores, así como personal Obrero o ex Locadores de Servicio.
- e) Realizar las gestorías ante diversas instancias del Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Centros de Arbitraje o de Conciliación, o en Tribunales Administrativos provenientes del ámbito laboral para determinar avances o estado situacional para la defensa jurídica de los procesos incoados contra PROVIAS NACIONAL o sus funcionarios.
- f) Coordinar las acciones necesarias en los procesos arbitrales y de conciliación así como en la etapa prejudicial, en los procesos laborales en los que PROVIAS NACIONAL intervenga.
- g) Formular proyectos de Resoluciones, Informes, Cartas o Memoranda para la gestión de Recursos Humanos relacionados con expedientes administrativos - contenciosos.
- h) Otras complementarias y relacionadas a las actividades detalladas, que le asigne complementariamente el Jefe del Área de Recursos Humanos.

10.- El contenido y alcance de las labores atribuidas a la demandante revelan que sus servicios respondían a las necesidades generadas por los requerimientos de personal del Área de Recursos Humanos de la demandada indispensable para el cumplimiento de sus actividades habituales, propias y regulares en orden al logro y concreción adecuada de sus competencias legales que es lo que justamente explica la razón por la cual se incluye a la demandante dentro la sección de Asesoría Legal como parte de su Oficina de Recursos Humanos según los términos del organigrama que se publicita a través del Memorandum N 2152 – 2018 – MTC/20.18 su fecha 28 de agosto del 2018

Estas constataciones ponen inequívocamente de manifiesto la naturaleza ordinaria y permanente de las labores desarrolladas por la demandante a lo largo de todo el desenvolvimiento de su relación de trabajo.

11.- El régimen de contratación administrativa de servicios es por su naturaleza y esencia de tipo especial y transitorio lo que permite definir que los contratos de trabajo celebrados bajo su amparo tienen vocación de permanencia limitada en el tiempo es decir su validez y eficacia se encuentra prefijada en función a una medida específica de tiempo lo que los tipifica como contratos de trabajo a plazo fijo. Por tal carácter y en proporción a la protección que conceden los artículos 22 y 23 concordado con el artículo 1 de la Constitución Política del Estado los Contratos Administrativos de Servicios se encontrarían impedidos de regular aquellas labores de corte ordinario y permanente entendiendo por tales ha aquellas actividades habituales vinculadas a los objetivos, fines, cometidos y competencias del comitente y que por tanto son necesarias e indispensables para alcanzar con éxito su ejecución y desarrollo lo que descarta de su ámbito aquellas labores extraordinarias o esporádicas; es decir, aquellas que no comprometen el desenvolvimiento de la actividad económica o del servicio que presta el comitente.

12.- De este modo el contrato de trabajo sujeto al régimen de contratación administrativo que instaura el Decreto Legislativo N° 1057 sólo podría tener por objeto aquellas labores que adolezcan de las exigencias de permanencia, habitualidad y de características ordinarias en síntesis que resulten extraordinarias, transitorias y esporádicas. Esta nota de transitoriedad que revela la naturaleza a plazo fijo del contrato de trabajo celebrado dentro del régimen que instaura el Decreto Legislativo N° 1057 no es ajeno al criterio del Tribunal Constitucional como lo revela el literal d del fundamento 7 de la STC N° 03818 – 2009 – PA/TC donde afirma que

“(…) La anterior consideración permite inferir que en el caso del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios también el proceso de amparo tendría eficacia restitutoria. Sin embargo, dicha eficacia restitutoria no puede predicarse en el proceso de amparo porque ello desnaturalizaría la esencia del contrato administrativo de servicios, ya que éste es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil. La solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado...(sic)”.

13.- Antes bien responde a la exigencia de la legislación complementaria que requirió el Tribunal Constitucional en el fundamento 48 de la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC donde dispuso que se

“(…) dicte la regulación necesaria que complementando las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, adopte disposiciones tales como la fijación de los límites para la contratación de personal bajo esta modalidad no sólo fijando porcentajes respecto del total de trabajadores de este régimen, sino estableciendo otros criterios que considere razonables para tal efecto...(sic)”

naturalmente uno de estos criterios razonables respondía a la necesidad de definir qué tipo de labores o actividades podrían ser objeto de regulación vía el contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057 a partir de su carácter transitorio y vocación limitada en el tiempo lo cual importa establecer si cualquier tipo de labor y actividad podría ser involucrada dentro de su objeto o sólo aquellas que respondan a tal tesitura, razonablemente esta última

es la opción que se entiende como correcta dentro de los cánones que se derivan de los Principio de Causalidad, Razonabilidad y el Primacía de la Realidad.

14.- El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado Principio de Causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar.

15.- Precisamente de estas características adolecen las labores de la demandante que por el contrario se han evidenciado como de naturaleza ordinaria y permanente, de allí que su regulación vía una fórmula de contratación laboral a plazo fijo como la que consagra el Decreto Legislativo N° 1057 resulte manifiestamente impertinente ergo contraria al ámbito de protección que consagra el Principio de Causalidad también a la que concede el Principio de Razonabilidad ya que es intolerable sujetar sus labores permanentes bajo los cauces de una relación de trabajo a plazo fijo o determinado cuando aquellas tiene vocación de persistencia indefinida en el tiempo con lo que además se transgrede el Principio de Primacía de la Realidad habida cuenta que la fórmula de contratación de trabajo a plazo fijo no se condice con la naturaleza de las labores y actividades desarrolladas en el terreno de los hechos.

16.- Entonces, no podría sino ratificarse que las labores personales, dependientes, subordinadas, ordinarias y permanentes desarrolladas por la demandante no podrían sin lesionar los Principios de Causalidad, Razonabilidad y el de Primacía de la Realidad implícitamente impuesto por los artículos 1, 22 y 23 de la Constitución Política del Estado ser sometidas al contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057 sino que debieron ser enmarcadas dentro del ámbito del contrato de trabajo inmerso dentro del régimen laboral común de la actividad regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que si permite y regula la configuración de contrato de trabajo de naturaleza indefinida consecuente con la naturaleza permanente de sus servicios.

17.- El artículo 62 de la Constitución Política del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Empero esta disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2 inciso 14 que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos. Límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable

que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos.

18.- En este contexto, si el Contrato Administrativo de Servicios suscrito entre las partes se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado que es justamente lo que se produciría en el caso sub examine de admitirse como válida la contratación de la demandante dentro del régimen de contratación administrativa de servicios a pesar de la naturaleza ordinaria y permanente de sus labores que es lo que va a permitir subsumir su reconocida relación de trabajo propiamente dentro del régimen laboral común de la actividad privada

19.- En consecuencia, en aplicación de la presunción legal relativa contenida en el primer párrafo del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debe indubitadamente establecerse que la demandante presta servicios a la emplazada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada adscrito al régimen laboral común de la actividad privada que se desenvuelve sin solución de continuidad desde el 21 de Junio del 2013, por ende no existe razón que en observancia de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001 - 98 - TR impida que se imponga a la emplazada la obligación de incluirla en su Planilla de Pago reconociendo su status laboral ya establecido y el conjunto de los atributos que le corresponden.

20.- El sentido de la decisión adoptada no podría verse enervada por la supuesta calificación de la demandante como trabajadora de confianza, pues las mismas funciones ya descritas en el punto 9 del acápite 2 de este pronunciamiento

- a) Analizar los expedientes del Sistema de Personal para emitir opinión legal sobre la normativa de administración de personal en el Sector Publico bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, 1057, Ley N° 30057 y eventualmente N° 276.
- b) Asesorar en materia legal a la Jefatura del Area de Recursos Humanos, en todos los ámbitos funcionales asignados, incluidos los referidos a las relaciones colectivas de trabajo, así como a los Especialistas del Area, respecto a la normativa laboral vigente y su aplicación.
- c) Mantener coordinación permanente con la Procuraduría Publica del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Jefe del Area de Recursos Humanos y de ser el caso, ante la Unidad Gerencia! de Asesoría Legal de PROVIAS NACIONAL, en la ejecución de acciones de carácter laboral en defensa de los intereses de la Institución.
- d) Elaborar los proyectos de Informes tipo proporcionando la información y la documentación existente, así como los argumentos legales y jurídicos y recursos impugnatorios que permita contradecir y contestar las demandas, medidas cautelares, alegatos, excepciones y escritos de carácter laboral, que sean requeridos en la actividad procesal, de cada expediente judicial, incoados contra la entidad por trabajadores o ex trabajadores, así como personal Obrero o ex Locadores de Servicio.
- e) Realizar las gestorías ante diversas instancias del Poder Judicial, Ministerio Publico, Tribunal Constitucional, Centros de Arbitraje o de Conciliación, o en Tribunales Administrativos provenientes del ámbito laboral para determinar avances o estado situacional para la defensa jurídica de los procesos incoados contra PROVIAS NACIONAL o sus funcionarios.

- f) Coordinar las acciones necesarias en los procesos arbitrales y de conciliación así como en la etapa prejudicial, en los procesos laborales en los que PROVIAS NACIONAL intervenga.
- g) Formular proyectos de Resoluciones, Informes, Cartas o Memoranda para la gestión de Recursos Humanos relacionados con expedientes administrativos - contenciosos.
- h) Otras complementarias y relacionadas a las actividades detalladas, que le asigne complementariamente el Jefe del Area de Recursos Humanos.

descartan absolutamente la posibilidad de calificar a la demandante como una trabajadora de confianza al no sugerir aun indiciariamente ninguna de sus actividades o labores que responda a la tipificación que consagra el segundo párrafo del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales

21.- No existe elemento de prueba que revele que la demandante presta servicios en contacto directo con su personal de dirección, lo que para el caso particular reclamaba demostrar que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos a la que se encuentra adscrita la demandante ostentaba tal calificación, contrariamente el Clasificador de Cargos de la demandada indica que el de Jefe de Oficina es calificado como personal de confianza

22.- Queda desvirtuado por ende la sujeción de la demandante a la jerarquía directa e inmediata del personal de dirección de la demandada que es el presupuesto sine quom que exige el segundo párrafo del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para calificar a un trabajador como trabajador de confianza, lo que in limine enerva la posibilidad de un mero contacto cercano con el personal de dirección, sino que es necesario una relación profesional estrecha que es la que luego le va a permitir que el trabajador calificado como de confianza puede tener acceso a información que un trabajador común no tiene y con capacidad para influir de manera decisiva en la formación de decisiones empresariales. Tampoco la demandada ha probado en el proceso que la demandante en razón de sus funciones o labores tuviera acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado o a producir opiniones o informes trascendentes o relevantes para la formación de decisiones empresariales antes bien la descripción del servicio por el cual se decide su contratación soslaya absolutamente tales atributos

23.- La ausencia de los presupuestos y condiciones exigidos por el segundo párrafo del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el desenvolvimiento de las labores y funciones de la demandante descartan in limine su calificación como trabajadora de confianza que igualmente no podría predicarse por tener personal a su cargo

al no constituir una condición para su tipificación, es más en el supuesto negado que se descarte la necesidad del presupuesto de sometimiento a la jerarquía inmediata del empleador o del personal de dirección que no se cumple en el caso de la demandante, debe destacarse que el Tribunal Constitucional en la STC N° 05214 – 2016 – AA ha descartado que el ejercicio de la representación judicial o administrativa o la participación en la negociación colectiva en representación del empleador pueden servir para calificar a un trabajador como de confianza al no identificarse el alto grado de responsabilidad que lo justificaría al no detentar dentro de la estructura de la demandada alguna posición que en razón de sus funciones esenciales detente poder de decisión y de representación de su empleador.

24.- El artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye

“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”

en tanto que su Séptima Disposición Complementaria es clara al establecer que

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

25.- Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que

“El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración”

reputa que la condena de su condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada.

26.- En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo, los mismos que deben ser liquidados en ejecución de sentencia.

## DECISION

Por estas consideraciones Administrando Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima HA RESUELTO declarar:

1.- FUNDADA la demanda SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL EN EL REGIMEN PRIVADO Y REGISTRO EN PLANILLA DE TRABAJADORES A PLAZO INDETERMINADO interpuesta por DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR contra el PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -

1. 1.- DESNATURALIZADOS los Contratos Administrativos de Servicios que regularon las labores prestadas por la demandante DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR a favor de la demandada PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL - como Abogada Laboralista y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración, desde el 21 de Junio del 2013.

1.2- ESTABLECER que la demandante DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR presta servicios a la demandada PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL - como Abogada Laboralista y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración sujeta a una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral de la actividad privada desde el 21 de Junio del 2013.

1.3.- ORDENAR que la demandada PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL - cumpla con INSCRIBIR en su Libro de Planillas a la demandante DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR como trabajadora adscrita al régimen jurídico laboral de la actividad privada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 21 de Junio del 2013.

1.4.- ORDENAR que la demandada PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL - cumpla con PAGAR a la demandante DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR los Costos Procesales ha liquidarse igualmente en ejecución de sentencia.. Hágase Saber.-

**ANEXO 5: ESQUEMAS. INFOGRAFÍAS ALUSIVOS AL TEMA INVESTIGADO.**

Características	Contrato de trabajo	Locación de Servicios
<b>Regulación legal</b>	Decreto Supremo N° 003-97-TR	Art. 1764 del Código Civil
<b>Prestación de servicios</b>	Bajo dependencia del empleador	Presta servicios de forma independiente
<b>Registro de contrato</b>	El trabajador se encuentra registrado en planilla	No figura en planilla
<b>Plazo del contrato</b>	Puede ser indefinido, sujeto a modalidad (a plazo fijo) y a tiempo parcial.	Puede ser verbal o escrito; tendrá un plazo máximo de 6 años en caso de servicio profesional, y 3 en otras clases de servicio.
<b>Beneficios sociales</b>	Derecho a gratificaciones, CTS y Vacaciones.	Solo derecho a la retribución por el servicio.





## ¿EN QUÉ MOMENTO SE DESNATURALIZA UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS?



### ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS?

Art. 1764 del Código Civil

«Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución».



### ¿LOS LOCADORES TIENEN VÍNCULO LABORAL CON SU EMPRESA?

Los contratos de locación de servicios tienen la naturaleza de un contrato civil, característica es que los locadores no se encuentran subordinados al comitente



### ¿CUÁNDO SE DESNATURALIZA UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS?

Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo llega a desnaturalizarse un contrato de locación de servicios. STC 18-2016-PA/TC



a) Existencia de una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad. Entre lo que ocurre en la práctica y en los documentos debe darse preferencia a lo primero.

b) Rasgos de laboralidad

- El hecho de que el locador se encuentre sujeto a un horario de trabajo
- Al locador se le haya otorgado materiales para la prestación de su servicio
- Se le haya reconocido beneficios laborales

c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo

- i) Prestación personal de servicio, ii) Subordinación y iii) Remuneración.

d) La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728



GRATIFICACIÓN	FECHA DE PAGO			
	FIESTAS PATRIAS PRIMERA QUINCENA DE JULIO		NAVIDAD PRIMERA QUINCENA DE DICIEMBRE	
	Junto con la gratificación el trabajador debe percibir una <b>BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA</b>			
CTS	FECHA DE DEPÓSITO			
	PRIMERA QUINCENA DE MAYO		PRIMERA QUINCENA DE NOVIEMBRE	
ASIGNACIÓN FAMILIAR	10% de la RMV (actualmente S/. 102.50).	Tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años	Mayor de 18 años, que se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios (hasta los 24 años)	Mayor de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud (salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa).
UTILIDADES	Siempre que desarrollen actividades que generan rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores.			
SEGURO VIDA LEY	Todo trabajador, <b>independientemente del régimen laboral y de la modalidad contractual.</b>			