

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS NORMATIVO DE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN
DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS
PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS - JULIACA , 2024**

PRESENTADA POR:

ALEX EFRAIN CHURA ARCATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



13.71%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 NOV 2025, 6:31 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
4.17%

● CHANGED TEXT
9.54%

Report #29885673

ALEX EFRAIN CHURA ARCATA // ANÁLISIS NORMATIVO DE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS - JULIACA, 2024

RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de poder identificar de qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024; **19** la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; **1 13 19**

23 el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar que la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectar la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. **5 7 8** 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro.

5 7 8 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS NORMATIVO DE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN
DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS
PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS - JULIACA , 2024

PRESENTADA POR:

ALEX EFRAIN CHURA ARCATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:


PRESIDENTE

: 
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho

. Puno, 14 de noviembre del 2025.

DEDICATORIA

A mi familia por creer en mi capacidad, en nuestros momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión su paciencia y tolerancia en mi proceso de crecimiento tanto personal como profesional.

A mis queridos docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada San Carlos de Puno.

A mis amigas y amistades por su gran apoyo incondicional.

AUTOR: ALEX EFRAIN CHURA ARCATA.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído siempre en mí.

A mi familia, por su apoyo incondicional en el trayecto de mi preparación académica.

A mi alma mater Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, por permitirme cursar mis estudios en esta solemne casa de estudios.

A mi asesor de tesis, Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, por su acompañamiento en cada etapa con sabios conocimientos.

AUTOR: ALEX EFRAIN CHURA ARCATA.

ÍNDICE GENERAL

	ág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	18
2.1.2. EL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL	18
2.1.3. LA DESNATURALIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES	18

2.1.4. INFORMALIDAD LABORAL	19
2.1.5. LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL BIENESTAR ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES	19
2.1.6. EL FRAUDE LABORAL	20
2.1.7. LOS ELEMENTOS DE FRAUDE A LA LEY	20
2.1.8. COMO SE EXPRESA EL FRAUDE A LA LEY	20
2.1.9. EL FRAUDE LEGAL EN MATERIA LABORAL	20
2.1.10. EL TRABAJADOR	21
2.1.11. EL EMPLEADOR	21
2.1.12. RELACIÓN DE TRABAJO	21
2.1.13. LA REMUNERACIÓN	21
2.1.14. ATRIBUTOS DE LA REMUNERACIÓN	22
2.1.15. EL CONTRATO DE TRABAJO	22
2.1.16. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	22
2.1.17. CLASES DE CONTRATOS	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	24
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.2.1. POBLACIÓN	26
3.2.2. MUESTRA	26
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	27
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	28

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	30
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.	31
4.2. RESULTADOS SOBRE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.	37
4.3. RESULTADOS SOBRE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.	40
4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.	44
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	45
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	59

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia.	60
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	61
Anexo 03: Ficha de análisis de norma	73
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	81

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de poder identificar de qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar que la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectar la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro. 29497, cual es la Ley Procesal del Trabajo donde hace mención que acreditada la prestación personal de servicios, se logra presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre en cuando se logre probar lo contrario; así mismo se pudo identificar las consecuencias que se presenta para el trabajador que está contratado bajo locación de servicios quien no recibe beneficios sociales esenciales, ni mucho menos se le garantiza su permanencia en la empresa, ya que puede ser despedido en cualquier momento sin que pueda reclamar su derecho a ser indemnizado por un supuesto de despido arbitrario.

Palabras clave: Contrato de locación, Derechos, Desnaturalización, Trabajador, Vulneración.

ABSTRACT

The study's general objective was to identify how the denaturalization of service rental contracts is affecting workers in private companies dedicated to the provision of services - Juliaca, 2024; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set out, within the study the following conclusions are reached: It has been possible to analyze that the denaturalization of the service rental contract manages to affect the intrinsic will of the legal norm, that is, what is regulated in article 4 of the Single Ordered Text of Legislative Decree No. 728, which establishes that in all personal provision of remunerated and subordinate services, the existence of an indefinite-term employment contract is presumed; On the other hand, in the face of this event, the presumption of employment must be taken into account, as regulated by Section 2 of Article 23 of Law No. 29497, the Labor Procedural Law. It states that once the provision of personal services is proven, the existence of an indefinite-term employment relationship can be presumed, provided the contrary can be proven. Likewise, the consequences for workers hired under a service contract were identified, who do not receive essential social benefits, much less are guaranteed their permanence in the company, as they can be dismissed at any time without being able to claim their right to compensation for an unfair dismissal.

Keywords: Rental contract, Rights, Denaturalization, Worker, Violation.

INTRODUCCIÓN

A nivel del estudio se ha llegado analizar el comportamiento de las empresas privadas al momento de realizar la contratación de trabajadores bajo la locación de servicios y de qué forma se vienen desnaturalizando este tipo de contratos generando en cierta forma fraude y simulación violando de forma ostensible la ley laboral y los derechos de los trabajadores, así mismo la investigación dotará información relevante para que los trabajadores puedan a bien conocer cuales son sus derechos que le asiste dentro del ámbito laboral. Por otro lado, se ha llegado a determinar que la ley que regula los contratos de locación de servicios frente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de poder apreciar de forma objetiva las diferencias que existen entre ambos actos jurídicos que logran regular una relación diferente entre empleador y trabajador, asimismo mediante el análisis que se lograra realizar se ofrecerá una apreciación sobre el contexto jurídico sobre los derechos que son vulnerados por el empleador cuando realizan contratos por locacion de servicios, promoviendo lo que se denomina el fraude laboral.

Dentro de la implementación de la investigación se desarrollará llegó a utilizar el enfoque de estudio cualitativo donde se logró utilizar métodos, técnicas así como instrumentos que permitan recolectar y analizar la información relacionada a los contratos de locación de servicios y como los empleadores viene haciendo uso abusivo de esta modalidad a fin de evitar pagar beneficios laborales en favor del trabajador promoviendo así el fraude en la relación laboral que dará paso a que se de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Así mismo mediante los resultados encontrados se ofrece una información actualizada relacionada al respeto de los derechos laborales del trabajador que viene ostentando un contrato de locación de servicios al interior de una empresas privadas vulnerando así los derechos de los trabajadores al no pagarles sus beneficios laborales. A nivel del contexto de la investigación se ha llegado a abordar temas relacionados a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y cómo las empresas vienen haciendo uso desmedido de este tipo de contrato con la finalidad de evitar pagar beneficios laborales en favor del

trabajador, y consecuentemente como estos abusos terminan en procesos judiciales que son emprendidos por los trabajadores a quienes se vulnero sus derechos, información que pretende ser útil para la comunidad jurídica.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del contexto del derecho laboral en el estado peruano, se ha logrado presentar diversas situaciones donde llegaron a escapar del contexto normativo del derecho laboral hecho que ha dado lugar a que se presenten diversos problemas en relación a la naturaleza y la esencia de la prestación laboral que viene realizando en favor del empleador, esta situación se presenta muchas veces por el precario sistema dentro del ámbito laboral, razón por la cual que uno de los criterios más conflictivos se presenta en la desnaturalización del contrato de locación de servicios como consecuencia del principio de primacía de la realidad donde se logra presentar un divorcio claro entre lo que dice su contrato con lo que viene realizando en la actividad laboral propia (Ocas, 2018).

Dentro del contexto laboral peruano se viene haciendo uso de forma errada en relación al uso de los contratos por locación de servicios, donde muchas empresas logran subordinar al trabajador así mismo les asignan diversas labores que deben cumplir con el propósito de poder percibir su remuneración, hecho que da lugar a que se presenten ciertos encubrimientos laborales, donde no se llega a reconocer ni mucho menos entregar sus beneficios laborales, muy a pesar de que estos trabajadores vienen cumpliendo diversas actividades como lo realiza el trabajador que está en planilla bajo un contrato laboral. Por lo tanto, al presentarse esta situación conlleva a que se logre desnaturalizar el contrato de locación de servicios.

Razón por la cual, que este tipo de contrato de locación que logran celebrarlos tienden a

vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, donde no se llegan a cumplir los requisitos fundamentales de un contrato de trabajo, hecho que resulta ser atentatorio contra los derechos de los trabajadores, lo que viene conduciendo a que se presenten demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios ante el poder judicial lo que genera ciertos perjuicios a la empresa que logra dedicarse a la prestación de servicios y generando gastos insulsos, ya que los trabajadores en su mayoría logran conseguir una sentencia favorable donde se llega a reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado amparado por el Decreto Legislativo Nro. 728.

Es por ello, que resulta fundamental saber identificar las causas que motivan a las empresas privadas de optar para que puedan firmar este tipo de contrato a sabiendas que no constituyen lícitas ya que son atentatorios a los derechos laborales del trabajador, hecho que acarreará gastos mayores tiempo más adelante cuando se logre judicializar la vulneración de los derechos.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuáles son los criterios normativos que logran desnaturalizar un contrato de locación de servicios a nivel de las empresas privadas?

¿De qué manera se viene delimitando de forma legal los contratos de locación de servicios a fin de evitar su desnaturalización en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bernal (2021), ha desarrollado su estudio donde llegó a analizar aspectos relacionados al

abuso del contrato de prestación de servicios en el país de Colombia esto como una forma de huir sobre los derecho del trabajo, donde el autor llegó a concluir que a nivel del contrato de prestación de servicios logra ser utilizado por la empresa privada de manera abusiva y excesiva así como también por las instituciones públicas, muy a pesar que esta figura legal en materia laboral ha logrado perder su naturaleza original llegando a convertir en una excepción en la contratación de personal. El aspecto que logra desnaturalizar estos tipos de contrato es la subordinación, cuya situación jurídica es propia de un contrato de trabajo, lo que viene dando lugar a que los trabajadores acudan al poder judicial a fin de garantizar la protección laboral de sus derechos que lograron ser vulnerados por su empleador. En consecuencia resulta importante establecer regulaciones claras y efectivas a fin de evitar de que la precarización laboral llegue a crecer afectando a la clase trabajadora.

Suarez (2020), pudo realizar su estudio sobre las reflexiones del despido en el país de Argentina y España. Análisis sobre las garantías para la estabilidad en el trabajo. Es así que el autor del estudio pudo evidenciar que a nivel del sistema neoliberal se ha logrado despedir a los trabajadores en las empresas mediante un acto de libertad unilateral por parte del empleador, así mismo se pudo identificar que la libertad de organización que por derecho tienen los trabajadores de las empresas privadas viene siendo de carácter limitado vulnerando su derecho a la sindicalización de los trabajadores. Razón por la cual los despidos de los trabajadores no deben ser promovidos como actos donde se llegue a determinar cierta compensación económica en favor del trabajador afectado a quienes se le viene vulnerando sus derechos laborales; cabe resaltar que el despido es una sanción de ultima ratio de carácter severo.

Bazán (2016), ha realizado su estudio donde llega a analizar la figura de las MYPES y su aporte al crecimiento económico de Bolivia a razón de los años del 2002 al 2012, dentro del estudio el autor pudo determinar que las MYPES ha logrado tener crecimiento significativo en relación a las grandes y medianas empresas, las cuales lograron ser medidas a nivel de sus unidades productivas haciendo que la pequeña empresa logre ubicarse en sitio realmente importante dentro de la producción empresarial..

Cavallotti (2015), ha logrado realizar su estudio sobre la locación de servicios como fraude laboral, donde el autor logró analizar cómo de manera preventiva la ley laboral según su artículo 14 viene previniendo de poder llevar adelante el procedimientos de carácter general frente al incumplimiento de los empleadores, en aras de poder regular la relación laboral mediante un contrato de trabajo bajo criterios simulados, donde se logra prescindir de la voluntad impuesta por las partes. Cabe resaltar que cuando se está frente a situaciones simuladas es el artículo quien logra determinar la presunción de existencia de un contrato de trabajo.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cerna (2021), a nivel de su trabajo de investigación donde se llegó a analizar la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad a razón de los contratos de trabajo, el autor al concluir su estudio pudo determinar que resulta fundamental considerar el principio de la primacía de la realidad en aras de poder desarrollar un análisis relacionado a los contratos de locación de servicios. Por cuanto este principio que se ha llegado a analizar considera que cada uno de los elementos esenciales para determinar si un contrato de servicios ha sido desnaturalizado, se lograra demostrar siempre en cuando existe de plano una relación laboral todo ello en mérito a los que se tiene regulado dentro del contexto normativo laboral, Por otro lado, debe de aplicarse lo referido a la primacía de la realidad, en la cual se pueda analizar las situaciones que rodean la prestación de servicios de forma encubierta.

Ocas (2018), ha realizado su estudio sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa GIAJU S.A.C. trabajo que ha sido realizado en la ciudad de Trujillo durante el año 2017, donde el autor logró identificar la existencia de una indebida aplicación en la contratación del personal por locación de servicios de parte de la empresa privada en referencia, así mismo esta situación viene conllevando a que se promueva la desnaturalizando del contrato de locación de servicios por cuanto se pudo evidenciar que los trabajadores estaban siendo sometidos a subordinación, sumado a ello se ha logrado determinar que venía cumpliendo

la labor en horas extras las cuales no lograban ser pagadas, así también se pudo observar que los trabajos laborales que han sido renovados están bajo una similar circunstancia pero con una remuneración muy por debajo del básico; lo que ha dado lugar a que se llegue a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores donde se pudo determinar la existencia de infracciones y sanciones a nivel de estas empresas en mención.

Ramos (2018), ha desarrollado su estudio donde pudo analizar el proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, así como los contratos administrativos de servicios y el pago de beneficios, donde el autor del trabajo de investigación ha llegado a analizar a la nueva ley laboral en razón al principio de celeridad frente a los procesos laborales las cuales se viene acortando los plazos procesales, esto como consecuencia de poder resolver los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dando lugar a la creación de precedente legal a fin de resolver este tipo de controversias siempre en cuando se ha llegado a determinar la existencia de un contrato desnaturalizado, dando lugar a que se está frente a un contrato a plazo indeterminado.

Agamez (2020), pudo realizar su estudio donde llegó a analizar el elemento de subordinación situación que resulta ser necesario para la existencia de un contrato laboral entre el trabajador y las instituciones públicas, haciendo que el vínculo laboral la logra asumir la entidad que contrata al trabajador quien debe de cubrir con el pago de todos los beneficios laborales. Por otro lado, el autor del estudio logra referir que la diferencia que existe entre un contrato de trabajo con el contrato de locación de servicios radica de forma elemental en la subordinación laboral. Así también dentro de esta situación viene presentando la importancia debida el hecho de poder aplicar el principio rector en materia laboral cual es el de primacía de la realidad, todo ello con la finalidad de poder determinar si existe verdaderamente la prestación de los servicios o no por parte del trabajador en favor de la empresa industrial.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Larico (2024), dentro del estudio realizado por el autor donde llegó a analizar de manera

normativa la contravención del derecho del trabajo y la desnaturalización de los contratos por locación de servicios a nivel del régimen laboral privado en la ciudad de Juliaca durante el año 2023. Donde el autor logro analizar bajo un contexto jurídico que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios sin duda alguna logran contravenir los derechos laborales de cada uno de los trabajadores, la cual da lugar a que se genere un riesgo externo que tiene de generar una conducta imprudente dentro del ámbito del trabajo, cabe destacar que esta situación conlleva a que se logre promover acciones de violencia asi como la violacion de los derechos laborales del trabajador de manera instantánea debemos de resaltar que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios logra desnaturalizarse como consecuencia de la existencia de alguno de los elementos del contrato de trabajo en la relación laboral.

Cahuana (2021), pudo desarrollar su estudio sobre la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, trabajo realizado en la ciudad de Puno durante el año 2018, cabe resaltar que el autor del estudio llegó a analizar de cómo se viene dando la desnaturalizando los contratos por locacion de servicios, es así que llegar determinar que dentro de las relaciones laborales existe la presencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, cabe resaltar que dentro del estudio se procedió a observar el comportamiento de las empresas que vienen obrando en el hecho de poder evitar pagar los beneficios laborales en favor de sus trabajadores promoviendo sendos procesos judiciales, como consecuencia de la mala fe del empleador que logra vulnerar la dignidad del trabajador.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar de qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar los criterios normativos que logran desnaturalizar un contrato de locación de

servicios a nivel de las empresas privadas.

Conocer de qué manera se viene delimitando de forma legal los contratos de locación de servicios a fin de evitar su desnaturalización en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

A razón del marco normativo que viene siendo regulado por el el Código Civil en relación al artículo 1764, se viene regulando la figura legal del contrato de locación de servicios, donde hace mención que el locador se apremia, sin tener subordinación frente al comitente, as poder prestar sus servicios por un determinado tiempo o hasta cumplir un trabajo determinado a cambio de poder recibir un retribución económica por el trabajo realizado. Cabe mencionar que dentro de esta relación contractual existe un locador y un comitente, así también la existencia de prestación de un determinado servicio en específico, por cuanto este acto jurídico resulta ser autónomo a nivel de esta modalidad contractual (Código Civil, 2015).

2.1.2. EL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL

La desnaturalización de un contrato de trabajo se da como consecuencia de una realidad laboral a nivel del estado peruano, donde logra primar en estos casos la informalidad e irregularidad laboral, así mismo se presenta la mala fe del empleador en no querer pagar los beneficios laborales en favor de los trabajadores dañando la realidad jurídico laboral entre el trabajador y su empleador (Arévalo, 2016).

2.1.3. LA DESNATURALIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES

Cuando se refiere a la desnaturalización de las instituciones dentro del derecho del trabajo constituyen en consecuencias específicas que viene siendo reguladas mediante el marco normativo laboral, las mismas que regulan situaciones de desnaturalización de acuerdos o

convenios laborales, se puede presentar la desnaturalización de la intermediación laboral y la desnaturalización de la tercerización laboral; pero cabe advertir que la desnaturalización de los contratos laborales implica ir más allá de lo que se viene regulando en la normativa, la misma que es considerada por la doctrina jurídica como fraude a la ley laboral donde es atentatorio contra la auténtica relación de trabajo entre el trabajador y el empleador (Gálvez, 2018).

2.1.4. INFORMALIDAD LABORAL

Dentro de la informalidad laboral se presentan los siguientes supuestos:

- Se presenta un marco normativo que logra desalentar al empleador de poder contratar a trabajadores mediante un contrato formal.
- La existencia de una fiscalización laboral deficiente o en su defecto la no fiscalización por parte de la autoridad laboral competente.
- Se presenta una baja productividad de los trabajadores hecho que logra generar traumas en la contratación formal del trabajador.
- Tener trabajadores formales resulta muy costoso para el empleador (Granda et al, 2020).

2.1.5. LA INFORMALIDAD LABORAL Y SU REPERCUSIÓN NEGATIVA EN EL BIENESTAR ECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES

A nivel de estos criterios se logra considerar los siguientes acontecimientos:

- a. La informalidad laboral llega a generar traumas en la productividad a nivel de los trabajadores, esto como consecuencia de que los trabajadores laboran en condiciones muy precarias donde tienen solo recursos limitados.
- b. Tener a un trabajador formal representa para el empleador como tener cuatro trabajadores en condición de informales.
- c. El hecho de tener una rigidez dentro del marco normativo laboral presenta distorsiones en el modo de asignar recursos dentro de las empresas.
- d. Debemos poner de manifiesto que el acceso al crédito para un trabajador informal resulta limitado, esto porque resulta muy complicado demostrar sus ingresos

económicos (Neves, 2009).

2.1.6. EL FRAUDE LABORAL

El hecho de que se haya desnaturalizado un contrato de locación de servicios implica que existe una figura llamada fraude laboral, donde el empleador por intermedio de un aparente contrato de trabajo pretende normar una relación laboral de forma no legal sometiendo al engaño al trabajador frente a la ley y al contexto laboral generando un daño irreparable para el trabajador de manera elemental (Arce, 2008).

2.1.7. LOS ELEMENTOS DE FRAUDE A LA LEY

- a. Que se tenga vigente una norma que regule el comportamiento de las personas donde se logre regular los derechos y obligaciones.
- b. Existe una aparente licitud sobre los hechos que se viene desarrollando.
- c. Que estos hechos irregulares logren producir efectos jurídicos considerando que la norma aparentemente las regula dándole una situación de legalidad ficticia (Cornejo, 2011).

2.1.8. COMO SE EXPRESA EL FRAUDE A LA LEY

Dentro del contexto normativo se presentan dos situaciones que reflejan el fraude legal. La primera es cuando se logra presentar la conducta fraudulenta la cual logra ser apoyada de forma aparente por un determinado marco normativo mientras que la segunda es cuando se aprovechan de la existencia de ciertos instrumentos legales exteriores del marco legal vigente a fin de poderla observar, en este caso lo que se logra utilizar son normas diferentes pero aparentemente iguales, pero a la larga logran desnaturalizarse cuando se pretende exigir el cumplimiento de sus efectos (Mamani, 2018).

2.1.9. EL FRAUDE LEGAL EN MATERIA LABORAL

Debemos considerar que según nuestro ordenamiento jurídicos ningún acto jurídico ninguna puede trasgredir las normas laborales de rango constitucional si se está frente a algún supuesto de acto jurídico simulado se debería entender como una situación de vulneración a la ley laboral, donde llega a imperar la informalidad dentro del contexto laboral a nivel del estado peruano y ante la imperiosa necesidad de conseguir un trabajo por parte de los

trabajadores el cual le permita prever su ingreso digno para él así como para su familia, en muchas ocasiones logra aceptar el fraude laboral y ser sometidos a los caprichos del empleador (Paredes, 2019).

2.1.10. EL TRABAJADOR

Viene a constituir la persona que logra prestar sus servicio de forma exclusiva en favor del empleador ocupando muchas veces cargos como de obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros; debemos comprender que el trabajador es una persona natural; por lo tanto el trabajador logra cumplir con el trabajo encomendado por el empleador. En consecuencia el trabajador al ser una persona física debe de prestar sus servicios en beneficio de otra personas de la forma más diligente posible (Condeso, 2012).

2.1.11. EL EMPLEADOR

El empleador puede ser una persona natural o jurídica; en consecuencia es la que se beneficia con la labor y productividad del trabajador a cambio de que pague una remuneración, al empleador se le conoce como patrón, empresario, etc. Tenemos que tener en cuenta que el empleador es quien coordina y organiza a los trabajadores, así como los recursos económicos y logísticos de la empresa a fin de velar por una buena producción (Condeso, 2012).

2.1.12. RELACIÓN DE TRABAJO

Consiste en la noción jurídica que se tiene a razón universal a fin de poder relacionar al trabajador con el empleador. Cabe resaltar que la relación de trabajo es el medio para poder crear derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador; así mismo esta relación tiene que nacer rodeado de buenas intenciones así como de buena fe entre las partes a fin de evitar conflictos laborales a futuro. Cabe referir que si la relación de trabajo es prolongada en el tiempo da razón a que se logre adquirir derechos laborales en favor del trabajador que tiene el hecho de ser irrenunciables (Miyagusuku, 2008).

2.1.13. LA REMUNERACIÓN

Debemos entender a la remuneración como aquel concepto que recibe el trabajador por la labor desarrollada en beneficio del empleador la cual puede ser en efectivo o mediante

especie; pero de ahí que deba de ser de libre disposición del trabajador, así mismo la remuneración debe ser entregada por parte del empleador al trabajador de forma periódica (Pérez, 2002).

2.1.14. ATRIBUTOS DE LA REMUNERACIÓN

- a. Tiene que ser remunerador en favor del trabajador en proporción al trabajo desarrollado.
- b. Debe ser equivalente a una remuneración mínima fijada por ley .
- c. Debe ser suficiente para poder cubrir las necesidades fundamentales del trabajador.
- d. Tiene que ser determinado o determinable en cuanto al quantum de dinero.
- e. Debe ser entregado de manera periódica por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
- f. Deberá de pagarse en la moneda nacional vigente a la relación laboral (Pérez, 2002).

2.1.15. EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acto jurídico en materia laboral que regula las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador; dicho acto jurídico se logra celebrar a fin de poder fomentar la prestación de servicios de manera continua dentro del ámbito privados para las partes y con carácter económico, donde el empleador se logra comprometer a pagar una remuneración de forma periódica, en ese sentido el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador a fin de que se logre prestar los servicios de forma exclusiva en favor del empleador bajo un contexto de subordinación (Sanguineti, 1994).

2.1.16. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

Debemos considerar que un contrato temporal dentro del ámbito laboral conlleva a tener un inicio y un fin en la relación laboral, pero las actividades que se logren desarrollar dentro de la empresa deben ser permanente y exclusivas en favor del empleador a cambio de que se logre pagar una remuneración mientras esté vigente el contrato. Cabe resaltar que el contrato a plazo fijo laboral conlleva a presentar la necesidad del tipo de contrato y el plazo criterios que son fundamentales a tener en cuenta al momento de elaborar el documento en sí (Villar & Cayul, 2011).

2.1.17. CLASES DE CONTRATOS

a. Contratos de trabajo a plazo indeterminado

Este tipo de contrato tiene un inicio pero no tiene un fin se presume que se tiene un periodo laboral de larga data en el tiempo.

b. Contratos de trabajo a plazo determinado

Son contratos presentan dos aspectos, el primero la duración del contrato laboral y el segundo la modalidad de contrato laboral que deben ir plasmados dentro del acto jurídico.

c. Contratos de trabajo a tiempo parcial

Son aquellos contratos que regulan la permanencia de la jornada de trabajo, donde no deben exceder las cuatro horas diarias de jornada laboral o de veinte horas a la semana (Miyagusuku, 2008).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Contrato de locación

Este tipo de contrato viene siendo regulado a nivel del artículo 1540 del código civil peruano donde regula la obligación de prestar un determinado servicio en favor de otra persona sea natural o jurídica, a nivel de este contrato no se presenta el elemento de subordinación cuando se presta los servicios (Ruiz, 2016).

b. Derechos fundamentales

Constituyen aquellos derechos que viene siendo regulado a razón de la normativa a nivel constitucional tales como la libertad, la igualdad, etc, que conllevan a que se avale la dignidad del ser humano (Parra, 2018).

c. Estabilidad laboral

Constituye en un derecho fundamental que le asiste al trabajador de una empresa privada por voluntad de la norma constitucional, esta situación se refleja mediante la protección que recibe el trabajador en contra del despido arbitrario, en la cual se debe garantizar el cumplimiento de cada uno de los derechos de los trabajadores (OIT, 2016).

d. Trabajo forzoso

El trabajo que realiza la persona por intermedio de la existencia de una coacción por parte de su empleador, es decir es el trabajo en contra de la voluntad del trabajador, lo que da lugar a un trato hostil por parte de la empresa (Sierra, 2014).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

- Constitución Política del Perú.

Artículo 1. Debemos de poner de manifiesto que a nivel del presente marco legal de orden constitucional se logra ejercer la defensa del ser humano, así mismo se promueve el respeto de su dignidad por tener la calidad de persona humana, cuyos hechos jurídicos constituyen en el fin supremo de la colectividad peruana y del mismo estado. Cabe resaltar que de acuerdo a este criterio en Estado llega proteger a las personas cuando se está frente a un despido arbitrario siempre en cuando se logre ejercer la defensa propia por parte del trabajador despedido arbitrariamente.

Artículo 2. Dentro de este artículo del marco normativo constitucional se presentan los derecho elementales de la persona las cuales dan lugar a sus derechos conexos.

Artículo 22. Artículo de la constitución que logra proteger y promover el empleo como un deber del estado peruano ya que el trabajo constituye en un medio de realización de la persona humana y de su familia.

Artículo 23. A nivel del articulo en referencia se logra garantizar por parte del estado peruano el trabajo mediante sus diversas formas, cuyo hecho constituye en una atención prioritaria para el estado peruano, donde brinda una protección especial al impedido que logra trabajar.

- Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) D.S. N° 003 97- TR

Artículo 1. Dentro de este marco normativo se da lugar a describir cada uno de los objetivos del marco jurídico en referencia:

- a. El estado tiene el deber de fomentar la capacitación y la formación laboral de todos los trabajadores.
- b. Promueve la transferencia de personas ocupadas en labores urbanos asi como rurales

bajo criterios de productividad e ingresos.

- c. Promueve y garantiza el ingreso de los trabajadores en un puesto de trabajo formal.
- d. Logra unificar las normas a fin de poder promover la contratación laboral y por ende garantizar la entrega de los beneficios laborales.

- Decreto Legislativo Nro. 728- Ley de Competitividad Laboral

Artículo 2. En mérito a este marco normativo se logra promover el acceso masivo a un determinado puesto de trabajo y se promueve la contratación del trabajador bajo el ámbito de un contrato de trabajo formal.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en la ciudad de Juliaca, la zona de estudio se ha llegado a escoger porque se logra observar a trabajadores de seguridad y limpieza que vienen prestando sus servicios a nivel de una empresa privada a quienes los llegan a contratar vía locación de servicios todo ello para evitar pagar sus beneficios laborales afectando de forma ostensible los derechos de los trabajadores; así mismo, se ha considerado como universo de estudio el marco normativo en materia laboral así como la Ley Nro. 29973, para las personas con discapacidad y la doctrina jurídica vigente a nivel nacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

Se llegó a tomar en cuenta como población dentro de la investigación a la doctrina jurídica autorizada, la normativa en derecho laboral y la jurisprudencia relevante que lograra dar paso a la realización del análisis jurídico en relación a los criterios de desnaturalización de los contratos de locación de servicios a nivel de las empresas privadas.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú, a fin de poder analizar los derechos constitucionales en materia laboral.

- Ley 27671, donde se detalla la información normativa relacionada a la jornada laboral.
- Decreto legislativo Nro. 728, donde se encuentra regulado los derechos laborales de los trabajadores en el ámbito privado.
- Principios del derecho laboral.
- Naturaleza jurídica de los contratos de locación de servicios.
- La doctrina jurídica relacionado a los criterios jurídicos sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.
- La jurisprudencia relevante relacionado a los criterios jurídicos sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho laboral, sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma laboral, sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, sobre los criterios de desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Regulación normativa sobre la desnaturalización de contrato. Sustento normativo en relación a la contratación por locación de servicios. Criterios normativos que desnaturalizan el contrato de locación de servicios.
Empresa privada dedicada a la prestación de servicios.	Derechos laborales de los trabajadores. Derechos laborales de los trabajadores de vigilancia. Derechos laborales de los trabajadores de limpieza.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

Dentro del derecho laboral a nivel del estado peruano se han logrado presentar una serie de problemas que vienen escapando a la realidad nacional y del marco normativo dentro de las empresas dedicadas a la prestación de servicios, por tanto la precarización del sector laboral, es como consecuencia de los actores económicos razón por la cual uno de los criterios controvertidos que viene afectando la realidad de los trabajadores es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por cuanto la realidad laboral de un trabajador llega a ingresar a un proceso de divorcio entre el contrato que llegó a firmar y las condiciones en la cual viene realizando cada una de sus actividades en favor de la empresa prestadora de servicios. En el Perú, dentro de las empresas de prestación de servicios en el sector privado se viene utilizando de manera errada la modalidad de contratación por locación de servicios, llevando a un estado de subordinación al trabajador para que pueda cumplir y desarrollar ciertas actividades con la finalidad de que pueda recibir su remuneración, dando lugar a que se logre encubrir ciertos abusos en materia laboral, donde no se llega a reconocer al trabajador cada uno de sus beneficios laborales, muy a pesar de que estos logran cumplir las mismas actividades que un trabajador que ostenta un contrato de trabajo formal debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo. Es por ello, que cuando se logra acreditar que el locador llega a cumplir los elementos de un contrato de trabajo, la modalidad de locación queda totalmente desnaturalizada. Razón por la cual las empresas privadas que logran brindar servicios tienen que tener en cuenta lo que

viene siendo regulado en la normativa sobre la desnaturalización de los contratos locación de servicios y los diversos pronunciamientos del tribunal constitucional, a fin de evitar de que puedan seguir utilizando los contratos de locación con el propósito de evitar otorgar los beneficios laborales en favor de sus trabajadores. En consecuencia de seguir continuando en el hecho de desvirtuar este tipo de contrato, sin que se llegue a respetar los principios laborales ni mucho menos supervisar si se cumple o no los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, se lograra seguir vulnerando los derechos laborales de los trabajadores trayendo como consecuencia el incremento de los procesos judiciales hecho que sin duda perjudica a la parte económica de la empresa generando una deuda, por otro lado, se promoverá el reconocimiento mediante un proceso judicial el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728.

En ese sentido debemos considerar al contrato de locación de servicios, de acuerdo a lo que viene siendo regulado en el marco normativo del Código Civil en relación al artículo 1764, se viene regulando la figura legal del contrato de locación de servicios, donde hace mención que el locador se apremia, sin tener subordinación frente al comitente, as poder prestar sus servicios por un determinado tiempo o hasta cumplir un trabajo determinado a cambio de poder recibir un retribución económica por el trabajo realizado. Cabe mencionar que dentro de esta relación contractual existe un locador y un comitente, así también la existencia de prestación de un determinado servicio en específico, por cuanto este acto jurídico resulta ser autónomo a nivel de esta modalidad contractual (Código Civil, 2015); es así que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios se da como consecuencia de una realidad laboral a nivel del estado peruano, donde logra primar en estos casos la informalidad e irregularidad laboral, así mismo se presenta la mala fe del empleador en no querer pagar los beneficios laborales en favor de los trabajadores dañando la realidad jurídico laboral entre el trabajador y su empleador (Arévalo, 2016); es asi que cuando se refiere a la desnaturalización de las instituciones dentro del derecho del trabajo constituyen en consecuencias específicas que viene siendo reguladas mediante el marco

normativo laboral, las mismas que regulan situaciones de desnaturalización de acuerdos o convenios laborales, se puede presentar la desnaturalización de la intermediación laboral y la desnaturalización de la tercerización laboral; pero cabe advertir que la desnaturalización de los contratos laborales implica ir más allá de lo que se viene regulando en la normativa, la misma que es considerada por la doctrina jurídica como fraude a la ley laboral donde es atentatorio contra la auténtica relación de trabajo entre el trabajador y el empleador (Gálvez, 2018); la descanturalización de los contratos de locación de servicio conlleva a que se pueda promover la informalidad laboral, dentro de ello encontramos a los siguientes supuestos: Se presenta un marco normativo que logra desalentar al empleador de poder contratar a trabajadores mediante un contrato formal, la existencia de una fiscalización laboral deficiente o en su defecto la no fiscalización por parte de la autoridad laboral competente, se presenta una baja productividad de los trabajadores hecho que logra generar traumas en la contratación formal del trabajador y se tiene trabajadores formales quienes resultan ser muy costoso para el empleador (Granda et al, 2020); es así que la informalidad laboral presenta una repercusión negativa en el bienestar económico de los trabajadores, a nivel de estos criterios se logra considerar los siguientes acontecimientos: La informalidad laboral llega a generar traumas en la productividad a nivel de los trabajadores, esto como consecuencia de que los trabajadores laboran en condiciones muy precarias donde tienen solo recursos limitados, por cuanto tener a un trabajador formal representa para el empleador como tener cuatro trabajadores en condición de informales, el hecho de tener una rigidez dentro del marco normativo laboral presenta distorsiones en el modo de asignar recursos dentro de las empresas, así también debemos poner de manifiesto que el acceso al crédito para un trabajador informal resulta limitado, esto porque resulta muy complicado demostrar sus ingresos económicos (Neves, 2009); por lo tanto, el trabajador, viene a constituir la persona que logra prestar sus servicios de forma exclusiva en favor del empleador ocupando muchas veces cargos como de obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros; debemos comprender que el trabajador es una persona natural; por lo tanto el trabajador logra cumplir con el trabajo encomendado por el empleador. En

consecuencia el trabajador al ser una persona física debe de prestar sus servicios en beneficio de otra personas de la forma más diligente posible (Condeso, 2012); mientras que el empleador, puede ser una persona natural o jurídica; en consecuencia es la que se beneficia con la labor y productividad del trabajador a cambio de que pague una remuneración, al empleador se le conoce como patrón, empresario, etc. Tenemos que tener en cuenta que el empleador es quien coordina y organiza a los trabajadores, así como los recursos económicos y logísticos de la empresa a fin de velar por una buena producción (Condeso, 2012); por tanto, la relación de trabajo, debe ser concebida como la noción jurídica que se tiene a razón universal a fin de poder relacionar al trabajador con el empleador. Cabe resaltar que la relación de trabajo es el medio para poder crear derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador; así mismo esta relación tiene que nacer rodeado de buenas intenciones así como de buena fe entre las partes a fin de evitar conflictos laborales a futuro. Cabe referir que si la relación de trabajo es prolongada en el tiempo da razón a que se logre adquirir derechos laborales en favor del trabajador que tiene el hecho de ser irrenunciables (Miyagusuku, 2008); es así que la remuneración es considerada como aquel concepto que recibe el trabajador por la labor desarrollada en beneficio del empleador la cual puede ser en efectivo o mediante especie; pero de ahí que deba de ser de libre disposición del trabajador, así mismo la remuneración debe ser entregada por parte del empleador al trabajador de forma periódica (Pérez, 2002); y logra presentar los siguientes atributos; es decir tiene que ser remunerador en favor del trabajador en proporción al trabajo desarrollado, debe ser equivalente a una remuneración mínima fijada por ley, debe ser suficiente para poder cubrir las necesidades fundamentales del trabajador, tiene que ser determinado o determinable en cuanto al quantum de dinero, debe ser entregado de manera periódica por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador y deberá de pagarse en la moneda nacional vigente a la relación laboral (Pérez, 2002).

Un contrato de locación de servicios se logra desnaturalizar como consecuencia de la existencia de una relación laboral conforme el trabajo que viene desarrollando el trabajador, esta situación se promoverá en relación a su reconocimiento en base al principio de

primacía de la realidad la cual se ha constituido en la mejor garantía de legalidad que permite al trabajador reclamar la protección de sus derechos laborales, cabe destacar que a nivel de la jurisprudencia nacional se ha llegado a determinar bajo este principio, que cuando exista la ejecución de una labor donde copulan los tres elementos de un contrato laboral, se llega a configurar una relación de trabajo, es decir no se tiene de por medio un contrato de locación de servicios sino se está frente a un contrato laboral a plazo indeterminado. Cabe mencionar que el principio de primacía de la realidad brinda una protección al trabajador bajo los criterios de respeto y garantía de sus derechos laborales, donde se pretende evitar que estos derechos puedan ser vulnerados de forma caprichosa y reiterada por el empleador, así mismo debemos poner de manifiesto que esta protección que se le brinda al trabajador presenta rango constitucional esto como consecuencia de que los derechos laborales, constituyen en derechos inherentes al ser humano por los tanto, se constituyen en derechos fundamentales de la persona. Debemos considerar que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios se funda elementalmente en la infracción que el empleador logra promover en contra de las normas imperativas de carácter laboral, que son comunes en la mayoría de las normas que conforman el derecho laboral. Por lo tanto, es común encontrarse con disputas laborales que involucran la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, hecho que se constituye en una de las principales razones a fin de promover demandas ante el poder judicial. Debemos acotar que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, se relaciona directamente con la simulación absoluta y el fraude a la ley laboral, la cual constituye en los supuestos que motivan la infracción e incumplimiento del marco normativo laboral el cual tiene un rigor obligatorio. En consecuencia, se debe entender que la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el derecho laboral es equivalente a la invalidez o nulidad dentro del derecho civil. Un contrato laboral fraudulento no logra cumplir con lo que viene siendo regulado dentro del marco normativo en materia laboral, promoviendo la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, esta situación se da porque no existe una eficiente fiscalización laboral a fin de que la diversas vulneraciones de los

derechos del trabajador sean conocidas y consecuentemente sancionadas. Tenemos que considerar que la desnaturalización del contrato de locación de servicios conlleva a promover el fraude laboral la cual constituye en la violación de manera indirecta de cada uno de los preceptos de una norma laboral que tiene carácter imperativo, en ese sentido los elementos de fraude que se afecta a la norma son: Su preexistencia de las normas de orden público cuya finalidad es de proteger el interés de la colectividad donde se regulan las obligaciones así como las prohibiciones de cumplimiento obligatorio; así también se llega a regular una aparente licitud de los contratos laborales mediante situaciones de orden fraudulento; se produce efectos contrarios al espíritu de la normativa, en consecuencia el resultado del fraude de la ley es producir situaciones que tienden a vulnerar la norma las cuales son aceptadas bajo una aparente legalidad. El fraude a la ley se expresa cuando el empleador logra hacer firmar al trabajador un contrato de locación de servicios propiciando una conducta fraudulenta apoyándose en lo que se tiene de manera literal regulado dentro del marco legal; asimismo el empleador logra utilizar los instrumentos legales exteriores a la norma laboral a fin de poder eludir sus responsabilidades laborales frente a los trabajadores. Por otro lado, tenemos que tener en cuenta que las normas laborales son de naturaleza pública y de carácter imperativo, esto debido a que el capital humano resulta ser invaluable frente a situaciones económicas es por ello que esos preceptos normativos en materia laboral vienen siendo regulados a nivel de la constitución política del estado, donde se regulan diversos parámetros que tienen carácter prioritario frente a otras situaciones jurídicas en materia de trabajo. Por lo tanto, un contrato de locación de servicios no puede vulnerar lo que viene siendo regulado dentro de la ley laboral la cual presenta rango constitucional y si estamos frente a esa situación se logra producir lo que se denomina el fraude a la ley laboral, debemos al mismo tiempo manifestar que la informalidad laboral que existe en el Perú y la necesidad de tener un puesto de trabajo por parte de las personas abre la posibilidad de ingresar a un puesto de trabajo totalmente indigno para el ciudadano peruano.

4.2. RESULTADOS SOBRE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

A nivel del análisis que se viene realizando se tiene como antecedentes que a inicios de los años noventa, con el afán de poder atraer la inversión extranjera y fomentar el modelo de economía de mercado, el estado peruano logró atravesar un proceso de privatización a nivel de sus diversas empresas públicas, dentro de las que destaca las empresas del sector de telecomunicaciones, caso como ENTEL Perú, la compañía peruana de teléfonos S.A. entre otras empresas, quienes pasaron de la administración del Estado a manos de diversos conglomerados empresariales del régimen privado. Pero pese a ello con el afán de poder combatir el alto riesgo de generar monopolios el estado peruano pudo crear organismos reguladores con el afán de que logren supervisar y controlar a estas empresas que iniciaron su operación dentro del territorio nacional. Debemos destacar que a nivel del estado peruano las empresas privadas de servicios son diversas y vienen operando en diversos rubros tales como a nivel de las telecomunicaciones, servicios financieros, salud, tecnología, entretenimiento y comercio minorista. Logrando estas empresas promover bienes intangibles a fin de poder satisfacer las necesidades específicas de un sector de la población. Dentro de este contexto tenemos que tener en cuenta que la provisión de servicios esenciales, así como la eficiencia de la empresa prestadora de servicio logró demostrar ser invaluable, pero cabe resaltar que no todas las empresas viene actuando bajo el concepto de poder respetar los derechos laborales de los trabajadores promoviendo el fraude en la firma de contratos de locación de servicios a fin de evitar el otorgamiento y pago de los beneficios laborales de sus trabajadores. Si bien es cierto existen en la mayoría de empresas prestadoras de servicios en el sector privado que vienen incurriendo en prácticas indebidas al momento de contratar su personal donde solo llegan a priorizar sus beneficios económicos y más no de sus trabajadores, por cuanto el estado peruano tiene la obligación de poder generar sanciones necesarias a fin de poder garantizar que las empresas de servicio operan a nivel laboral bajo estándares adecuados y en favor de la clase trabajadora. No cabe duda que el desarrollo del sector privado es fundamental para el

crecimiento económico y consecuentemente la mejora de los servicios dentro del estado peruano. Pero tenemos que tener empresas que sean bien reguladas a nivel del sector laboral donde no se llegue a vulnerar los derechos de los trabajadores.

Dentro de este contexto debemos concebir que un contrato de trabajo, es el acto jurídico en materia laboral que regula las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador; dicho acto jurídico se logra celebrar a fin de poder fomentar la prestación de servicios de manera continua dentro del ámbito privados para las partes y con carácter económico, donde el empleador se logra comprometer a pagar una remuneración de forma periódica, en ese sentido el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador a fin de que se logre prestar los servicios de forma exclusiva en favor del empleador bajo un contexto de subordinación (Sanguinetti, 1994); por otro lado, resulta preciso considerar que un contrato temporal dentro del ámbito laboral conlleva a tener un inicio y un fin en la relación laboral, pero las actividades que se logren desarrollar dentro de la empresa deben ser permanente y exclusivas en favor del empleador a cambio de que se logre pagar una remuneración mientras esté vigente el contrato. Cabe resaltar que el contrato a plazo fijo laboral conlleva a presentar la necesidad del tipo de contrato y el plazo criterios que son fundamentales a tener en cuenta al momento de elaborar el documento en sí (Villar & Cayul, 2011); por tanto, es necesario referirnos a las clases de contratos; es así que dentro del marco normativo tenemos a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, este tipo de contrato tiene un inicio pero no tiene un fin se presume que se tiene un periodo laboral de larga data en el tiempo; tenemos a los contratos de trabajo a plazo determinado, que viene a ser contratos que presentan dos aspectos, el primero la duración del contrato laboral y el segundo la modalidad de contrato laboral que deben ir plasmados dentro del acto jurídico; por otro lado se tiene a los contratos de trabajo a tiempo parcial, son aquellos contratos que regulan la permanencia de la jornada de trabajo, donde no deben exceder las cuatro horas diarias de jornada laboral o de veinte horas a la semana (Miyagusuku, 2008). Debemos considerar que dentro del estado peruano, las empresas privadas de prestación de servicios logran ofrecer productos así como servicios intangibles bajo el ámbito de la

actividad privada las conduce la obtención de lucro o ganancias, estas actividades son por ejemplo las de telecomunicaciones, transporte, consultoría, salud, educación, finanzas entre otras. Cabe resaltar que los propietarios llamados también accionistas no presentan un estado de dependencia por parte del Estado, por ende su objetivo principal consiste en promover la rentabilidad por la prestación de sus servicios. Así mismo existen empresas de prestación de servicios que logran intervenir a nivel de la intermediación laboral o conocidos también como las *services*, donde una empresa usuaria logra descentralizar sus actividades propias de la empresa. Cabe destacar que a fin de poder desarrollar estas actividades logra promoverse el destaque de forma exclusiva de trabajadores al centro de trabajo o en su defecto a un determinado radio de acción en relación a las instalaciones o sucursales de la empresa usuaria, muchas veces los trabajadores logran laborar bajo la subordinación de los jefes y supervisores de la empresa usuaria quienes logran definir la prestación de servicios por parte del trabajador quien ostenta en muchas ocasiones un contrato de locación de servicios, vulnerando así sus derechos laborales. Debemos considerar que este tipo de intermediación laboral viene siendo regulado a nivel de la Ley Nro. 27626, marco normativo que viene a regular la actividad de las empresas especiales de servicios entre otras modalidades de tercerización; cabe mencionar que estas disposiciones normativas son concordantes con el Decreto Supremo Nro. 003-2002-TR, donde manda a que se logren dar la aplicación debida al marco normativo de las Leyes Nro. 27626 y 27696, normas que vienen regulando la actividad de las empresas especiales de servicios. Dentro del ámbito de la legislación laboral se presenta que las empresas prestadoras de servicios están obligadas a poder registrar los contratos laborales que lograron ser suscritos con sus trabajadores a fin de poder ofertar un puesto de trabajo formal, pero el problema surge cuando estas empresas suscriben con sus trabajadores un contrato de locación de servicios la cual no logra ser registrada ante la autoridad competente a fin de no pagar los beneficios laborales en favor del trabajador conllevando a que se promueva un fraude deliberado a la norma laboral frente a la contratación del trabajadores. Así también debe tenerse en cuenta que estos contratos de locación de servicios al ser desnaturalizados presentan una

consecuencia jurídica bajo la presunción de que el trabajador haya logrado ser contratado mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado logrando el trabajador tener cierta estabilidad laboral dentro de la empresa. El otro problema que se suscita a nivel de las empresas prestadoras de servicios es que logran contratar trabajadores a fin de que logren prestar servicios temporales, pero bajo un contrato de locación de servicios siendo esta altamente vulnerable para los derechos de los trabajadores donde llegan a cumplir labores bajo el criterio de subordinación ante los jefes de la empresa; modalidad de contrato que no corresponde para dicha actividad dentro de la empresa llegando a vulnerar lo regulado en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. Por último, tenemos que poner en claro que las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios brindan labores de carácter complementarios, así como servicios especializados, llegando muchas veces a contratar trabajadores preparados a nivel de un determinado rubro llegando a vulnerar sus derechos laborales en mérito a una especialidad que ostenta el trabajador calificado.

4.3. RESULTADOS SOBRE LOS CRITERIOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Debemos considerar que a nivel del estado peruano se viene dando un abuso desmedido a nivel del uso de los contratos de locación de servicios por parte de las empresas privadas que brindan diversos servicios; llegando ser utilizado por parte del empleador de forma incorrecta a fin de poder ocultar una relación laboral y consecuentemente no llegar a otorgarle los beneficios laborales a un trabajador convirtiéndolo la plaza de trabajo en informal. Dentro de este contexto se logra simular la debida autonomía, pero la realidad nos llega a mostrar la existencia evidente de subordinación, llegando a imponer al trabajador una jornada laboral fija, horarios de trabajo, sanciones por tardanza y faltas, entre otros aspectos típicos del elemento de subordinación dentro de una relación laboral. Dentro de las características más destacadas por lo que las empresas privadas prestadoras de

servicios logran hacer firmar contratos de fraudulentos de locación de servicios se presentan los siguientes: Se presenta una simulación de autonomía, es decir el contrato de locación de servicios no llega a tener un ánimo de subordinación tal y cual sucede con el contrato de trabajo, pero pese a ello algunas empresas logran abusar de este tipo de contrato a fin de poder tener a un trabajador que sigue órdenes, cumple horarios y no presenta una autonomía real. Por otro lado, está el hecho de ocultar beneficios laborales es decir la empresa privada prestadora de servicios logra evadir el pago de beneficios de gratificaciones, CTS y aportes a la seguridad social. Debemos tener en cuenta que un contrato de locación de servicios consiste en ser un acuerdo civil donde una persona, el locador, se compromete a prestar un servicio de forma autónoma, donde no existe la subordinación a quien toma sus servicios; en ese sentido la relación se logra centrar en el cumplimiento de una tarea o servicio de forma específica, en ese sentido el trabajador no logra estar sujeto a horarios, ni mucho menos recibe órdenes está bajo un supuesto de control directo de parte de la empresa que lo haya podido contratar. Consecuentemente debemos destacar que el abuso llega a ocurrir cuando en la práctica, la empresa logra imponer al supuesto locador condiciones que le son inherentes a un trabajador que tiene la calidad de ser dependiente; en ese sentido para que un contrato de locación de servicios se logre desnaturalizar debe existir: La subordinación, donde el locador llega a recibir órdenes directas mediante un jefe inmediato, logra tener sanciones y no llega a desarrollar su trabajo bajo sus propias decisiones; por otro lado el locador está sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo, logra utilizar los equipos de la empresa, desarrolla una labor exclusiva haciendo que la empresa impida que el locador pueda trabajar en otras empresas; algo muy importante es que el supuesto locador logra ser integrado a la estructura organizacional de la empresa donde labora de forma directa con trabajadores que están en planilla bajo las mismas condiciones y por último está el hecho de que el locador realiza actividades permanentes y de manera habitual en favor de la empresa. En ese sentido las consecuencias que se presenta para el trabajador que está contratado bajo locación de servicios es que no recibe beneficios sociales esenciales tales como la compensación por

tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones remuneradas, EsSalud, ni mucho menos se le garantiza su permanencia en la empresa, ya que puede ser despedido en cualquier momento sin que pueda reclamar su derecho a ser indemnizado por un supuesto de despido arbitrario; llegando a presentarse una situación de desprotección total cuando se susciten en él cierta enfermedad o sufra algún accidente de trabajo.

El hecho de que se haya desnaturalizado un contrato de locación de servicios implica que existe una figura llamada fraude laboral, donde el empleador por intermedio de un aparente contrato de trabajo pretende normar una relación laboral de forma no legal sometiendo al engaño al trabajador frente a la ley y al contexto laboral generando un daño irreparable para el trabajador de manera elemental (Arce, 2008); los elementos de fraude a la ley se presenta cuando se tenga vigente una norma que regule el comportamiento de las personas donde se logre regular los derechos y obligaciones., existe una aparente licitud sobre los hechos que se viene desarrollando y que estos hechos irregulares logren producir efectos jurídicos considerando que la norma aparentemente las regula dándole una situación de legalidad ficticia (Cornejo, 2011); es así que dentro del contexto normativo se presentan dos situaciones que reflejan el fraude legal. La primera es cuando se logra presentar la conducta fraudulenta la cual logra ser apoyada de forma aparente por un determinado marco normativo mientras que la segunda es cuando se aprovechan de la existencia de ciertos instrumentos legales exteriores del marco legal vigente a fin de poderla observar, en este caso lo que se logra utilizar son normas diferentes pero aparentemente iguales, pero a la larga logran desnaturalizarse cuando se pretende exigir el cumplimiento de sus efectos (Mamani, 2018); debemos considerar que según nuestro ordenamiento jurídicos ningún acto jurídico ninguna puede trasgredir las normas laborales de rango constitucional si se está frente a algún supuesto de acto jurídico simulado se debería entender como una situación de vulneración a la ley laboral, donde llega a imperar la informalidad dentro del contexto laboral a nivel del estado peruano y ante la imperiosa necesidad de conseguir un trabajo por parte de los trabajadores el cual le permita prever su ingreso digno para él así como para su familia, en muchas ocasiones logra aceptar el fraude laboral y ser sometidos a los caprichos

del empleador (Paredes, 2019).

En ese sentido debemos considerar que el contrato de locación de servicios viene siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil peruano, donde viene enunciando que por locación de servicios el locador se obliga a prestar sus servicios, sin que tenga ánimo de subordinación frente a su comitente, asimismo de poder desarrollar ciertas actividades por cierto tiempo, dentro de la doctrina este tipo de contrato es conocido como el contrato de servicios profesionales o de prestación recíproca. Para que un contrato de locación de servicios pueda configurarse como tal debemos de considerar lo que se encuentra regulado en el capítulo segundo del título IX del libro VII Fuentes de la Obligaciones del Código Civil, donde prescribe lo siguiente: A nivel del artículo 1764 hace mención que el locador no se encuentra subordinado a su comitente cuando logra prestar sus servicios; así mismo dentro del artículo 1765 se regula en el contrato el desarrollo de toda clase de servicios materiales o de servicio; por otro lado el artículo 1766 puede desarrollarse por sí mismo el servicio o en su defecto el locador puede valerse de otras personas que estén bajo su dirección esto se dará cuando el contrato así lo refiera; por otro lado, dentro del artículo 1767 hace mención que el locador recibe una retribución más no una remuneración por los servicios prestados; dentro del artículo; cabe mencionar que mediante el artículo 1768 que el contrato de locación es de duración determinada la misma no puede ser mayor a seis años siempre en cuando se preste servicios profesionales y de tres años cuando se preste cualquier clase de otros servicios, por último dentro del artículo 1769 esta contrato puede ser resuelto ante del cumplimiento de su fecha lo cual no exige un motivo o razón justificada ni mucho menos da razón al pago de una indemnización. Sobre el tema materia de análisis el Tribunal Constitucional se ha manifestado en diversas sentencias donde llegó a considerar los criterios jurisprudenciales al momento de desnaturalizarse los contratos de locación de servicios; donde destaca claramente la existencia de una relación de trabajo entre las partes, donde debe de aplicarse y observarse el principio de primacía de la realidad, por otro lado debe de interpretarse la norma jurídica en favor del trabajador; por otro lado se debe de observar la existencia de rasgos de laboralidad, la cual dará como consecuencia la

existencia de una relación de trabajo entre las partes de forma encubierta mediante un contrato civil; así también se debe de acreditar los tres elementos característicos de un contrato de trabajo donde la carga probatoria le corresponde al quien demanda; en ese sentido si copulan estos criterios debe de presumirse que el trabajador está contratado bajo un contrato a plazo indefinido. Con la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectarse la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro. 29497, cual es la Ley Procesal del Trabajo donde hace mención que acreditada la prestación personal de servicios, se logra presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre en cuando se logre probar lo contrario. Dentro de este contexto podemos concluir que para la jurisprudencia relevante existente dentro de nuestro ordenamiento jurídico la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, se debe de aplicarse fundamentalmente el principio de primacía de la realidad respaldado con una carga probatoria adecuada dentro de un proceso laboral que logre demostrar la realidad y los hechos las cuales fueron encubrido por el vínculo laboral que dio razón la suscripción de un contrato de locación de servicios.

4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.

- Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 18-2016-PA/TC.

A nivel del presente proceso se pudo determinar que la prestación de servicios del recurrente, frente al principio de primacía de la realidad se ha concebido una relación de trabajo, en ese sentido el trabajador solo puede ser despedido por causa justa la cual debe de estar regulada en el marco legal vigente. Es por ello que mediante la sentencia que fue emitida en el Expediente Nro. 1944-2002-AA/TC, se ha logrado establecer los criterios donde pueden ser aplicados el principio de primacía de la realidad, cuando se tenga casos

de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe concebirse y darle el valor a lo que se tiene en el primer supuesto; en consecuencia debe tomarse en cuenta lo que llega a suceder en el terreno de los hechos laborales.

- Casación Nro. 18623-2015, Huánuco.

Proceso que a sido seguido por Luis Enrique Pinchi Aquino, a razón del su fundamento jurídico seis se logra referir al hecho de poder acreditar los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, donde se detallo de forma clara que: Se tiene que toda relación laboral cuando existe la prestación personal de servicio, existe subordinación y se tiene de por medio una remuneración. Pero en contraposición a ello, se tiene al contrato de locación de servicios la cual está regulada en el artículo 1764 del Código Civil, donde se describe como un acuerdo de voluntades por el cual el locador llega a obligarse sin que se tenga la presencia de subordinado ante el comitente, a poder prestar sus servicios por un determinado tiempo, donde recibirá a cambio una retribución más no una remuneración, de la cual difiere de una relación de trabajo en ese sentido la figura de la locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente cuando logre suscitarse la prestación de sus servicios.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Dentro del derecho laboral a nivel del estado peruano se han logrado presentar una serie de problemas que vienen escapando a la realidad nacional y del marco normativo dentro de las empresas dedicadas a la prestación de servicios, por tanto la precarización del sector laboral, es como consecuencia de los actores económicos razón por la cual uno de los criterios controvertidos que viene afectando la realidad de los trabajadores es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por cuanto la realidad laboral de un trabajador llega a ingresar a un proceso de divorcio entre el contrato que llegó a firmar y las condiciones en la cual viene realizando cada una de sus actividades en favor de la empresa prestadora de servicios. En el Perú, dentro de las empresas de prestación de servicios en el sector privado se viene utilizando de manera errada la modalidad de contratación por locación de servicios, llevando a un estado de subordinación al trabajador

para que pueda cumplir y desarrollar ciertas actividades con la finalidad de que pueda recibir su remuneración, dando lugar a que se logre encubrir cierto abusos en materia laboral, donde no se llega a reconocer al trabajador cada uno de sus beneficios laborales, muy a pesar de que estos logran cumplir las mismas actividades que un trabajador que ostenta un contrato de trabajo formal debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo. Es por ello, que cuando se logra acreditar que el locador llega a cumplir los elementos de un contrato de trabajo, la modalidad de locación queda totalmente desnaturalizada; es así que los resultados que se muestran tienen cierta relación con los resultados encontrados en el estudio de Bernal (2021), quien ha llegado a analizar aspectos relacionados al abuso del contrato de prestación de servicios en el país de Colombia esto como una forma de huir sobre los derechos del trabajo, donde el autor llegó a concluir que a nivel del contrato de prestación de servicios logra ser utilizado por la empresa privada de manera abusiva y excesiva así como también por las instituciones públicas, muy a pesar que esta figura legal en materia laboral ha logrado perder su naturaleza original llegando a convertirse en una excepción en la contratación de personal. El aspecto que logra desnaturalizar estos tipos de contrato es la subordinación, cuya situación jurídica es propia de un contrato de trabajo, lo que viene dando lugar a que los trabajadores acudan al poder judicial a fin de garantizar la protección laboral de sus derechos que lograron ser vulnerados por su empleador. En consecuencia resulta importante establecer regulaciones claras y efectivas a fin de evitar que la precarización laboral llegue a crecer afectando a la clase trabajadora; por lo tanto, un contrato de locación de servicios se logra desnaturalizar como consecuencia de la existencia de una relación laboral conforme el trabajo que viene desarrollando el trabajador, esta situación se promoverá en relación a su reconocimiento en base al principio de primacía de la realidad la cual se ha constituido en la mejor garantía de legalidad que permite al trabajador reclamar la protección de sus derechos laborales, cabe destacar que a nivel de la jurisprudencia nacional se ha llegado a determinar bajo este principio, que cuando exista la ejecución de una labor donde copulan los tres elementos de un contrato laboral, se llega a configurar una relación de trabajo, es decir no se tiene de por medio un

contrato de locación de servicios sino se está frente a un contrato laboral a plazo indeterminado. Debemos acotar que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, se relaciona directamente con la simulación absoluta y el fraude a la ley laboral, la cual constituye en los supuestos que motivan la infracción e incumplimiento del marco normativo laboral el cual tiene un rigor obligatorio. En consecuencia, se debe entender que la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el derecho laboral es equivalente a la invalidez o nulidad dentro del derecho civil. Un contrato laboral fraudulento no logra cumplir con lo que viene siendo regulado dentro del marco normativo en materia laboral, promoviendo la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, esta situación se da porque no existe una eficiente fiscalización laboral a fin de que la diversas vulneraciones de los derechos del trabajador sean conocidas y consecuentemente sancionadas; por lo tanto, los resultados que se obtuvieron tienen cierta relación con los resultados obtenidos en el estudio de Ramos (2018), quien pudo analizar el proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, así como los contratos administrativos de servicios y el pago de beneficios, donde el autor del trabajo de investigación ha llegado a analizar a la nueva ley laboral en razón al principio de celeridad frente a los procesos laborales las cuales se viene acortando los plazos procesales, esto como consecuencia de poder resolver los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dando lugar a la creación de precedente legal a fin de resolver este tipo de controversias siempre en cuando se ha llegado a determinar la existencia de un contrato desnaturalizo, dando lugar a que se está frente a un contrato a plazo indeterminado.

Así también debe tenerse en cuenta que estos contratos de locación de servicios al ser desnaturalizados presentan una consecuencia jurídica bajo la presunción de que el trabajador haya logrado ser contratado mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado logrando el trabajador tener cierta estabilidad laboral dentro de la empresa. El otro problema que se suscita a nivel de las empresas prestadoras de servicios es que logran contratar trabajadores a fin de que logren prestar servicios temporales, pero bajo un

contrato de locación de servicios siendo esta altamente vulnerable para los derechos de los trabajadores donde llegan a cumplir labores bajo el criterio de subordinación ante los jefes de la empresa; modalidad de contrato que no corresponde para dicha actividad dentro de la empresa llegando a vulnerar lo regulado en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. Por último, tenemos que poner en claro que las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios brindan labores de carácter complementarios, así como servicios especializados, llegando muchas veces a contratar trabajadores preparados a nivel de un determinado rubro llegando a vulnerar sus derechos laborales en mérito a una especialidad que ostenta el trabajador calificado; es así que los resultados que mostramos presentan cierta relación con los resultados del estudio promovido por Suarez (2020), quien ha analizado las reflexiones del despido en el país de Argentina y España. Análisis sobre las garantías para la estabilidad en el trabajo. Es así que el autor del estudio pudo evidenciar que a nivel del sistema neoliberal se ha logrado despedir a los trabajadores en las empresas mediante un acto de libertad unilateral por parte del empleador, así mismo se pudo identificar que la libertad de organización que por derecho tienen los trabajadores de las empresas privadas viene siendo de carácter limitado vulnerando su derecho a la sindicalización de los trabajadores. Razón por la cual los despidos de los trabajadores no deben ser promovidos como actos donde se llegue a determinar cierta compensación económica en favor del trabajador afectado a quienes se le viene vulnerando sus derechos laborales; cabe resaltar que el despido es una sanción de ultima ratio de carácter severo; debemos considerar que a nivel del estado peruano se viene dando un abuso desmedido a nivel del uso de los contratos de locación de servicios por parte de las empresas privadas que brindan diversos servicios; llegando ser utilizado por parte del empleador de forma incorrecta a fin de poder ocultar una relación laboral y consecuentemente no llegar a otorgarle los beneficios laborales a un trabajador convirtiéndolo la plaza de trabajo en informal. Dentro de este contexto se logra simular la debida autonomía, pero la realidad nos llega a mostrar la existencia evidente de subordinación,

llegando a imponer al trabajador una jornada laboral fija, horarios de trabajo, sanciones por tardanza y faltas, entre otros aspectos típicos del elemento de subordinación dentro de una relación laboral. Dentro de las características más destacadas por lo que las empresas privadas prestadoras de servicios logran hacer firmar contratos de fraudulentos de locación de servicios se presentan los siguientes: Se presenta una simulación de autonomía, es decir el contrato de locación de servicios no llega a tener un ánimo de subordinación tal y cual sucede con el contrato de trabajo, pero pese a ello algunas empresas logran abusar de este tipo de contrato a fin de poder tener a un trabajador que sigue órdenes, cumple horarios y no presenta una autonomía real. Por otro lado, está el hecho de ocultar beneficios laborales es decir la empresa privada prestadora de servicios logra evadir el pago de beneficios de gratificaciones, CTS y aportes a la seguridad social; es por ello que los resultados que se presentan tienen cierta relación con el estudio de Ocas (2018), quien pudo analizar la figura de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa GIAJU S.A.C. trabajo que ha sido realizado en la ciudad de Trujillo durante el año 2017, donde el autor logró identificar la existencia de una indebida aplicación en la contratación del personal por locación de servicios de parte de la empresa privada en referencia, así mismo esta situación viene conllevando a que se promueva la desnaturalización del contrato de locación de servicios por cuanto se pudo evidenciar que los trabajadores estaban siendo sometidos a subordinación, sumado a ello se ha logrado determinar que venía cumpliendo la labor en horas extras las cuales no lograban ser pagadas, así también se pudo observar que los trabajos laborales que han sido renovados están bajo una similar circunstancia pero con una remuneración muy por debajo del básico; lo que ha dado lugar a que se lleguen a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores donde se pudo determinar la existencia de infracciones y sanciones a nivel de estas empresas en mención.

Debemos de tener en cuenta que un contrato de locación de servicios consiste en ser un acuerdo civil donde una persona, el locador, se compromete a prestar un servicio de forma autónoma, donde no existe la subordinación a quien toma sus servicios; en ese sentido la

relación se logra centrar en el cumplimiento de una tarea o servicio de forma específica, en ese sentido el trabajador no logra estar sujeto a horarios, ni mucho menos recibe órdenes está bajo un supuesto de control directo de parte de la empresa que lo haya podido contratar. Consecuentemente debemos de destacar que el abuso llega a ocurrir cuando en la práctica, la empresa logra imponer al supuesto locador condiciones que le son inherentes a un trabajador que tiene la calidad de ser dependiente; en ese sentido para que un contrato de locación de servicios se logre desnaturalizar debe existir: La subordinación, donde el locador llega a recibir órdenes directas mediante un jefe inmediato, logra tener sanciones y no llega a desarrollar su trabajo bajo sus propias decisiones; por otro lado el locador está sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo, logra utilizar los equipos de la empresa, desarrolla una labor exclusiva haciendo que la empresa impida que el locador pueda trabajar en otras empresas; algo muy importante es que el supuesto locador logra ser integrado a la estructura organizacional de la empresa donde labora de forma directa con trabajadores que están en planilla bajo las mismas condiciones y por ultimo esta el hecho de que el locador realiza actividades permanentes y de manera habitual en favor de la empresa. En ese sentido las consecuencias que se presenta para el trabajador que está contratado bajo locación de servicios es que no recibe beneficios sociales esenciales tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones remuneradas, EsSalud, ni mucho menos se le garantiza su permanencia en la empresa, ya que puede ser despedido en cualquier momento sin que pueda reclamar su derecho a ser indemnizado por un supuesto de despido arbitrario; llegando a presentarse una situación de desprotección total cuando se susciten en él cierta enfermedad o sufra algún accidente de trabajo; por lo tanto los resultados que se obtuvieron tienen cierta relación con los resultados propuesto en el estudio de Cavallotti (2015), quien ha logrado realizar su estudio sobre la locación de servicios como fraude laboral, donde el autor logró analizar cómo de manera preventiva la ley laboral según su artículo 14 viene previniendo de poder llevar adelante el procedimientos de carácter general frente al incumplimiento de los empleadores, en aras de poder regular la relación laboral mediante un contrato de trabajo bajo criterios

simulados, donde se logra prescindir de la voluntad impuesta por las partes. Cabe resaltar que cuando se está frente a situaciones simuladas es el artículo quien logra determinar la presunción de existencia de un contrato de trabajo; en ese sentido debemos considerar que el contrato de locación de servicios viene siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil peruano, donde viene enunciando que por locación de servicios el locador se obliga a prestar sus servicios, sin que tenga ánimo de subordinación frente a su comitente, asimismo de poder desarrollar ciertas actividades por cierto tiempo, dentro de la doctrina este tipo de contrato es conocido como el contrato de servicios profesionales o de prestación recíproca. Para que un contrato de locación de servicios pueda configurarse como tal debemos de considerar lo que se encuentra regulado en el capítulo segundo del título IX del libro VII Fuentes de la Obligaciones del Código Civil, donde prescribe lo siguiente: A nivel del artículo 1764 hace mención que el locador no se encuentra subordinado a su comitente cuando logra prestar sus servicios; así mismo dentro del artículo 1765 se regula en el contrato el desarrollo de toda clase de servicios materiales o de servicio; por otro lado el artículo 1766 puede desarrollarse por sí mismo el servicio o en su defecto el locador puede valerse de otras personas que estén bajo su dirección esto se dará cuando el contrato así lo refiera; por otro lado, dentro del artículo 1767 hace mención que el locador recibe una retribución más no una remuneración por los servicios prestados; dentro del artículo; cabe mencionar que mediante el artículo 1768 que el contrato de locación es de duración determinada la misma no puede ser mayor a seis años siempre en cuando se preste servicios profesionales y de tres años cuando se preste cualquier clase de otros servicios, por último dentro del artículo 1769 esta contrato puede ser resuelto ante del cumplimiento de su fecha lo cual no exige un motivo o razón justificada ni mucho menos da razón al pago de una indemnización. Con la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectarse la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro

lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro. 29497, cual es la Ley Procesal del Trabajo donde hace mención que acreditada la prestación personal de servicios, se logra presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre en cuando se logre probar lo contrario; en consecuencia los resultados que se muestran presentan cierta relación con el estudio promovido por Cerna (2021), quien llegó a analizar la figura de la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad a razón de los contratos de trabajo, el autor al concluir su estudio pudo determinar que resulta fundamental considerar el principio de la primacía de la realidad en aras de poder desarrollar un análisis relacionado a los contratos de locación de servicios. Por cuanto este principio que se ha llegado a analizar considera que cada uno de los elementos esenciales para determinar si un contrato de servicios ha sido desnaturalizado, se lograra demostrar siempre en cuando existe de plano una relación laboral todo ello en mérito a lo que se tiene regulado dentro del contexto normativo laboral, Por otro lado, debe de aplicarse lo referido a la primacía de la realidad, en la cual se pueda analizar las situaciones que rodean la prestación de servicios de forma encubierta.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se pudo identificar las consecuencias que se presenta para el trabajador que está contratado bajo locación de servicios quien no recibe beneficios sociales esenciales tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones remuneradas, EsSalud, ni mucho menos se le garantiza su permanencia en la empresa, ya que puede ser despedido en cualquier momento sin que pueda reclamar su derecho a ser indemnizado por un supuesto de despido arbitrario; llegando a presentarse una situación de desprotección total cuando se susciten en él cierta enfermedad o sufra algún accidente de trabajo.

SEGUNDA: Se ha logrado analizar que la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectar la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro. 29497, cual es la Ley Procesal del Trabajo donde hace mención que acreditada la prestación personal de servicios, se logra presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre en cuando se logre probar lo contrario.

TERCERA: Se pudo conocer la manera como se viene delimitando de forma legal los contratos de locación de servicios donde se debe considerar que el contrato de locación de servicios viene siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil peruano la cual consiste en ser un acuerdo civil donde un locador se compromete a prestar un servicio de forma

autónoma, donde no existe la subordinación a quien toma sus servicios; en ese sentido la relación se logra centrar en el cumplimiento de una tarea o servicio de forma específica, en ese sentido el trabajador no logra estar sujeto a horarios, ni mucho menos recibe órdenes tampoco está sujeto a un control directo de parte del comitente que lo haya podido contratar.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al Estado peruano mediante el Ministerio de Trabajo de poder implementar una cultura laboral a nivel general dentro de toda la sociedad peruana, donde se priorice informar de manera pormenorizada sobre los derechos laborales y sus procedimientos de protección para toda la clase trabajadora, ya que como consecuencia del desconocimiento del marco normativo se llega a vulnerar los derechos laborales del trabajador, ingresando a un contexto de desprotección total ante los abusos de las empresas privadas prestadoras de servicios.

SEGUNDO: Al Estado peruano mediante sus organismos supervisores puedan incrementar las acciones de fiscalización a las empresas privadas que vienen brindando diversos servicios a fin de poder contrarrestar el problema del fraude en la contratación del personal mediante el uso desmedido del contrato de locación de servicios a fin de evitar el pago de los diferentes beneficios laborales que le corresponde al trabajador.

TERCERO: Al Ministerio de Trabajo, se recomienda crear políticas públicas donde se llegue a capacitar a los trabajadores en relación a sus derechos laborales y como vienen siendo tutelados por el marco normativo actual a fin de que se llegue a tutelar los derechos laborales de los trabajadores para que las empresas privadas prestadoras de servicios puedan cumplir con lo que está regulado en la ley laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Agamez (2020). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del “contratista”. Revista Jurídica Mario Alario D´ Filippo.
- Arce (2008). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima - Perú: Palestra Editores.
- Arévalo (2016). Tratado de derecho laboral. Lima: Instituto Pacifico.
- Bernal (2021). El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Cahuana (2021). La desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA-Puno durante el periodo 2018. UNAP. Puno. Perú.
- Cavallotti (2015). La locación de servicios como fraude laboral. Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI Empresarial Siglo 21.
- Cerna & Luyo (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020.
- Código Civil (2015). Capítulo II Locación de servicios. En Minjus, Código Civil Peruano (pág. Artículo 1764). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Condeso (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Perú.
- Cornejo (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gálvez (2018). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Gálvez Monteagudo.
- Granda, Rodríguez & Sánchez (2020). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Gomez (2000). “El Contrato de Trabajo” – Parte General, Tomo I, Edición 2000, Editorial

San Marcos.

Hernández, Fernández, & Baptista (2002). Metodología de la Investigación. México: Pearson.

Larico (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. UPSC. Puno.

Mamani (2018). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017: Universidad Autónoma del Perú.

Miyagusuku (2008). Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral. Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Neves (2009.). Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ocas (2018). Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa Giaju SAC. Trujillo, 2017.

OIT (2016). Empleo no estándar en el mundo. Organización Internacional del Trabajo.

Paredes (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo.

Parra (2018). Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio determinado dentro del giro del negocio. Ecuador - Quito: Universidad Central del Ecuador.

Pérez (2002). La transformación de la contratación temporal en indefinida. Valladolid: Lex Nova.

Pla (2009). "Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano". Lima: Grijley.

Ramos (2018). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios.

Ruiz (2016). La desnaturalización del contrato de locación del servicio sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.

Sanguinetti (1994). Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de la Ley de fomento del empleo. Lima.

Sierra (2014). El contrato de prestación de servicios como una forma de vulneración de la

ley por parte de la administración.

Villar & Cayul (2011). Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123. Chile: Universidad de Chile.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Análisis normativo de los criterios sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios - Juliaca , 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024?	Identificar de qué forma viene afectando a los trabajadores la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en las empresas privadas que se dedican a la prestación de servicios - Juliaca, 2024.	Desnaturalización del contrato de locación de servicios.	Regulación normativa sobre la desnaturalización de contrato. Sustento normativo en relación a la contratación por locación de servicios. Criterios normativos que desnaturalizan el contrato de locación de servicios.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿Cuáles son los criterios normativos que logran desnaturalizar un contrato de locación de servicios a nivel de las empresas privadas?	Analizar los criterios normativos que logran desnaturalizar un contrato de locación de servicios a nivel de las empresas privadas.	Empresa privada dedicada a la prestación de servicios.	Derechos laborales de los trabajadores.
¿De qué manera se viene delimitando de forma legal los contratos de locación de servicios a fin de evitar su desnaturalización en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios?	Conocer de qué manera se viene delimitando de forma legal los contratos de locación de servicios a fin de evitar su desnaturalización en las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios.		Derechos laborales de los trabajadores de vigilancia. Derechos laborales de los trabajadores de limpieza.

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Ocas Título: Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su consecuencia en la situación económica financiera de la empresa Giaju SAC. Trujillo, 2017. Año de publicación: 2018</p>	<p>Lugar de publicación: Trujillo. Editorial:</p>
<p>Dentro del contexto del derecho laboral en el estado peruano, se ha logrado presentar diversas situaciones donde llegaron a escapar del contexto normativo del derecho laboral hecho que ha dado lugar a que se presenten diversos problemas en relación a la naturaleza y la esencia de la prestación laboral que viene realizando en favor del empleador, esta situación se presenta muchas veces por el precario sistema dentro del ámbito laboral, razón por la cual que uno de los criterios más conflictivos se presenta en la desnaturalización del contrato de locación de servicios como consecuencia del principio de primacía de la realidad donde se logra presentar un divorcio claro entre lo que dice su contrato con lo que viene realizando en la actividad laboral propia</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Arévalo	Lugar de publicación: Lima.
Título: Tratado de derecho laboral.	Editorial: Instituto Pacifico.
Año de publicación: 2016	
<p>El proceso de desnaturalización contractual</p> <p>La desnaturalización de un contrato de trabajo se da como consecuencia de una realidad laboral a nivel del estado peruano, donde logra primar en estos casos la informalidad e irregularidad laboral, así mismo se presenta la mala fe del empleador en no querer pagar los beneficios laborales en favor de los trabajadores dañando la realidad jurídico laboral entre el trabajador y su empleador.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Gálvez Título: La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Gálvez Monteagudo.
<p>La desnaturalización de las instituciones laborales</p> <p>Cuando se refiere a la desnaturalización de las instituciones dentro del derecho del trabajo constituyen en consecuencias específicas que viene siendo reguladas mediante el marco normativo laboral, las mismas que regulan situaciones de desnaturalización de acuerdos o convenios laborales, se puede presentar la desnaturalización de la intermediación laboral y la desnaturalización de la tercerización laboral; pero cabe advertir que la desnaturalización de los contratos laborales implica ir más allá de lo que se viene regulando en la normativa, la misma que es considerada por la doctrina jurídica como fraude a la ley laboral donde es atentatorio contra la auténtica relación de trabajo entre el trabajador y el empleador.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Granda et al</p> <p>Título: Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones.</p> <p>Año de publicación: 2020.</p>	<p>Lugar de publicación: Trujillo</p> <p>Editorial: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.</p>
<p>Informalidad Laboral</p> <p>Dentro de la informalidad laboral se presentan los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presenta un marco normativo que logra desalentar al empleador de poder contratar a trabajadores mediante un contrato formal. - La existencia de una fiscalización laboral deficiente o en su defecto la no fiscalización por parte de la autoridad laboral competente. - Se presenta una baja productividad de los trabajadores hecho que logra generar traumas en la contratación formal del trabajador. - Tener trabajadores formales resulta muy costoso para el empleador. 	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Neves Título: Introducción al Derecho del Trabajo. Año de publicación: 2009	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
<p>La informalidad laboral y su repercusión negativa en el bienestar económico de los trabajadores</p> <p>A nivel de estos criterios se logra considerar los siguientes acontecimientos:</p> <ul style="list-style-type: none">a. La informalidad laboral llega a generar traumas en la productividad a nivel de los trabajadores, esto como consecuencia de que los trabajadores laboran en condiciones muy precarias donde tienen solo recursos limitados.b. Tener a un trabajador formal representa para el empleador como tener cuatro trabajadores en condición de informales.c. El hecho de tener una rigidez dentro del marco normativo laboral presenta distorsiones en el modo de asignar recursos dentro de las empresas.d. Debemos poner de manifiesto que el acceso al crédito para un trabajador informal resulta limitado, esto porque resulta muy complicado demostrar sus ingresos económicos.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Arce Título: Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Año de publicación: 2008	Lugar de publicación: Lima – Perú. Editorial: Palestra Editores.
<p>El fraude laboral</p> <p>El hecho de que se haya desnaturalizado un contrato de locación de servicios implica que existe una figura llamada fraude laboral, donde el empleador por intermedio de un aparente contrato de trabajo pretende normar una relación laboral de forma no legal sometiendo al en engaño al trabajador frente a la ley y al contexto laboral generando un daño irreparable para el trabajador de manera elemental.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Cornejo Título: Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. Derecho & Sociedad. Año de publicación: 2011	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú.
<p>Los elementos de fraude a la ley</p> <ol style="list-style-type: none">Que se tenga vigente una norma que regule el comportamiento de las personas donde se logre regular los derechos y obligaciones.Existe una aparente licitud sobre los hechos que se viene desarrollando.Que estos hechos irregulares logren producir efectos jurídicos considerando que la norma aparentemente las regula dándole una situación de legalidad ficticia.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Mamani Título: Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Universidad Autónoma del Perú.
<p>Dentro del contexto normativo se presentan dos situaciones que reflejan el fraude legal. La primera es cuando se logra presentar la conducta fraudulenta la cual logra ser apoyada de forma aparente por un determinado marco normativo mientras que la segunda es cuando se aprovechan de la existencia de ciertos instrumentos legales exteriores del marco legal vigente a fin de poderla observar, en este caso lo que se logra utilizar son normas diferentes pero aparentemente iguales, pero a la larga logran desnaturalizarse cuando se pretende exigir el cumplimiento de sus efectos.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Condeso Título: Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Año de publicación: 2012	Lugar de publicación: Perú. Editorial:
<p>El trabajador</p> <p>Viene a constituir la persona que logra prestar sus servicios de forma exclusiva en favor del empleador ocupando muchas veces cargos como de obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros; debemos comprender que el trabajador es una persona natural; por lo tanto el trabajador logra cumplir con el trabajo encomendado por el empleador. En consecuencia el trabajador al ser una persona física debe de prestar sus servicios en beneficio de otra personas de la forma más diligente posible.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Miyagusuku Título: Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral. Año de publicación: 2008	Lugar de publicación: Lima – Perú. Editorial: Gaceta Jurídica S.A.
<p>Relación de trabajo</p> <p>Consiste en la noción jurídica que se tiene a razón universal a fin de poder relacionar al trabajador con el empleador. Cabe resaltar que la relación de trabajo es el medio para poder crear derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empleador; así mismo esta relación tiene que nacer rodeado de buenas intenciones así como de buena fe entre las partes a fin de evitar conflictos laborales a futuro. Cabe referir que si la relación de trabajo es prolongada en el tiempo da razón a que se logre adquirir derechos laborales en favor del trabajador que tiene el hecho de ser irrenunciables.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Villar & Cayul Título: Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laboral a la luz de la ley 20.123. Año de publicación: 2011	Lugar de publicación: Chile. Editorial: Universidad de Chile.
<p>Debemos considerar que un contrato temporal dentro del ámbito laboral conlleva a tener un inicio y un fin en la relación laboral, pero las actividades que se logren desarrollar dentro de la empresa deben ser permanente y exclusivas en favor del empleador a cambio de que se logre pagar una remuneración mientras esté vigente el contrato. Cabe resaltar que el contrato a plazo fijo laboral conlleva a presentar la necesidad del tipo de contrato y el plazo criterios que son fundamentales a tener en cuenta al momento de elaborar el documento en sí.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Miyagusuku Título: Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral. Año de publicación: 2008	Lugar de publicación: Lima – Perú. Editorial: Gaceta Jurídica S.A.
<p>Clases de contratos</p> <p>a. Contratos de trabajo a plazo indeterminado</p> <p>Este tipo de contrato tiene un inicio pero no tiene un fin se presume que se tiene un periodo laboral de larga data en el tiempo.</p> <p>b. Contratos de trabajo a plazo determinado</p> <p>Son contratos presentan dos aspectos, el primero la duración del contrato laboral y el segundo la modalidad de contrato laboral que deben ir plasmados dentro del acto jurídico.</p> <p>c. Contratos de trabajo a tiempo parcial</p> <p>Son aquellos contratos que regulan la permanencia de la jornada de trabajo, donde no deben exceder las cuatro horas diarias de jornada laboral o de veinte horas a la semana.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Razón por la cual, que este tipo de contrato de locación que logran celebrarlos tienden a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, donde no se llegan a cumplir los requisitos fundamentales de un contrato de trabajo, hecho que resulta ser atentatorio contra los derechos de los trabajadores, lo que viene conduciendo a que se presenten demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios ante el poder judicial lo que genera ciertos perjuicios a la empresa que logra dedicarse a la prestación de servicios y generando gastos insulsos, ya que los trabajadores en su mayoría logran conseguir una sentencia favorable donde se llega a reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado amparado por el Decreto Legislativo Nro. 728.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Código Civil peruano

A razón del marco normativo que viene siendo regulado por el Código Civil en relación al artículo 1764, se viene regulando la figura legal del contrato de locación de servicios, donde hace mención que el locador se apremia, sin tener subordinación frente al comitente, as poder prestar sus servicios por un determinado tiempo o hasta cumplir un trabajo determinado a cambio de poder recibir un retribución económica por el trabajo realizado. Cabe mencionar que dentro de esta relación contractual existe un locador y un comitente, así también la existencia de prestación de un determinado servicio en específico, por cuanto este acto jurídico resulta ser autónomo a nivel de esta modalidad contractual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú.

Artículo 1. Debemos de poner de manifiesto que a nivel del presente marco legal de orden constitucional se logra ejercer la defensa del ser humano, así mismo se promueve el respeto de su dignidad por tener la calidad de persona humana, cuyos hechos jurídicos constituyen en el fin supremo de la colectividad peruana y del mismo estado. Cabe resaltar que de acuerdo a este criterio en Estado llega proteger a las personas cuando se está frente a un despido arbitrario siempre en cuando se logre ejercer la defensa propia por parte del trabajador despedido arbitrariamente.

Artículo 2. Dentro de este artículo del marco normativo constitucional se presentan los derecho elementales de la persona las cuales dan lugar a sus derechos conexos.

Artículo 22. Artículo de la constitución que logra proteger y promover el empleo como un deber del estado peruano ya que el trabajo constituye en un medio de realización de la persona humana y de su familia.

Artículo 23. A nivel del articulo en referencia se logra garantizar por parte del estado peruano el trabajo mediante sus diversas formas, cuyo hecho constituye en una atención prioritaria para el estado peruano, donde brinda una protección especial al impedido que logra trabajar.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

**Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad
laboral (LPCL) D.S. N° 003 97- TR**

Artículo 1. Dentro de este marco normativo se da lugar a describir cada uno de los objetivos del marco jurídico en referencia:

- a. El estado tiene el deber de fomentar la capacitación y la formación laboral de todos los trabajadores.
- b. Promueve la transferencia de personas ocupadas en labores urbanos asi como rurales bajo criterios de productividad e ingresos.
- c. Promueve y garantiza el ingreso de los trabajadores en un puesto de trabajo formal.
- d. Logra unificar las normas a fin de poder promover la contratación laboral y por ende garantizar la entrega de los beneficios laborales.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27626

Debemos considerar que este tipo de intermediación laboral viene siendo regulado a nivel de la Ley Nro. 27626, marco normativo que viene a regular la actividad de las empresas especiales de servicios entre otras modalidades de tercerización; cabe mencionar que estas disposiciones normativas son concordantes con el Decreto Supremo Nro. 003-2002-TR, donde manda a que se logren dar la aplicación debida al marco normativo de las Leyes Nro. 27626 y 27696, normas que vienen regulando la actividad de las empresas especiales de servicios. Dentro del ámbito de la legislación laboral se presenta que las empresas prestadoras de servicios están obligadas a poder registrar los contratos laborales que lograron ser suscritos con sus trabajadores a fin de poder ofertar un puesto de trabajo formal, pero el problema surge cuando estas empresas suscriben con sus trabajadores un contrato de locación de servicios la cual no logra ser registrada ante la autoridad competente a fin de no pagar los beneficios laborales en favor del trabajador conllevando a que se promueva un fraude deliberado a la norma laboral frente a la contratación del trabajadores. Así también debe tenerse en cuenta que estos contratos de locación de servicios al ser desnaturalizados presentan una consecuencia jurídica bajo la presunción de que el trabajador haya logrado ser contratado mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado logrando el trabajador tener cierta estabilidad laboral dentro de la empresa.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728

El otro problema que se suscita a nivel de las empresas prestadoras de servicios es que logran contratar trabajadores a fin de que logren prestar servicios temporales, pero bajo un contrato de locación de servicios siendo esta altamente vulnerable para los derechos de los trabajadores donde llegan a cumplir labores bajo el criterio de subordinación ante los jefes de la empresa; modalidad de contrato que no corresponde para dicha actividad dentro de la empresa llegando a vulnerar lo regulado en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral la cual fue aprobada mediante el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. Por último, tenemos que poner en claro que las empresas privadas dedicadas a la prestación de servicios brindan labores de carácter complementarios, así como servicios especializados, llegando muchas veces a contratar trabajadores preparados a nivel de un determinado rubro llegando a vulnerar sus derechos laborales en mérito a una especialidad que ostenta el trabajador calificado.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Código Civil peruano

En ese sentido debemos considerar que el contrato de locación de servicios viene siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil peruano, donde viene enunciando que por locación de servicios el locador se obliga a prestar sus servicios, sin que tenga ánimo de subordinación frente a su comitente, asimismo de poder desarrollar ciertas actividades por cierto tiempo, dentro de la doctrina este tipo de contrato es conocido como el contrato de servicios profesionales o de prestación recíproca. Para que un contrato de locación de servicios pueda configurarse como tal debemos de considerar lo que se encuentra regulado en el capítulo segundo del título IX del libro VII Fuentes de la Obligaciones del Código Civil, donde prescribe lo siguiente: A nivel del artículo 1764 hace mención que el locador no se encuentra subordinado a su comitente cuando logra prestar sus servicios; así mismo dentro del artículo 1765 se regula en el contrato el desarrollo de toda clase de servicios materiales o de servicio; por otro lado el artículo 1766 puede desarrollarse por sí mismo el servicio o en su defecto el locador puede valerse de otras personas que estén bajo su dirección esto se dará cuando el contrato así lo refiera; por otro lado, dentro del artículo 1767 hace mención que el locador recibe una retribución más no una remuneración por los servicios prestados; dentro del artículo; cabe mencionar que mediante el artículo 1768 que el contrato de locación es de duración determinada la misma no puede ser mayor a seis años siempre en cuando se preste servicios profesionales y de tres años cuando se preste cualquier clase de otros servicios, por último dentro del artículo 1769 esta contrato puede ser resuelto ante del cumplimiento de su fecha lo cual no exige un motivo o razón justificada ni mucho menos da razón al pago de una indemnización.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728

Con la desnaturalización del contrato de locación de servicios logra afectarse la voluntad intrínseca de la norma jurídica, es decir de lo que se viene regulando en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, donde se viene estableciendo que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se llega a presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por otro lado, frente a este suceso debe tomarse en cuenta la presunción de laboralidad que está regulada a nivel del numeral 2 del artículo 23 de la Ley Nro. 29497, cual es la Ley Procesal del Trabajo donde hace mención que acreditada la prestación personal de servicios, se logra presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado siempre en cuando se logre probar lo contrario.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional Nro. 18-2016-PA/TC.

A nivel del presente proceso se pudo determinar que la prestación de servicios del recurrente, frente al principio de primacía de la realidad se ha concebido una relación de trabajo, en ese sentido el trabajador solo puede ser despedido por causa justa la cual debe de estar regulada en el marco legal vigente. Es por ello que mediante la sentencia que fue emitida en el Expediente Nro. 1944-2002-AA/TC, se ha logrado establecer los criterios donde pueden ser aplicados el principio de primacía de la realidad, cuando se tenga casos de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe concebirse y darle el valor a lo que se tiene en el primer supuesto; en consecuencia debe tomarse en cuenta lo que llega a suceder en el terreno de los hechos laborales.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Casación Nro. 18623-2015, Huánuco.

Proceso que a sido seguido por Luis Enrique Pinchi Aquino, a razón del su fundamento jurídico seis se logra referir al hecho de poder acreditar los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, donde se detallo de forma clara que: Se tiene que toda relación laboral cuando existe la prestación personal de servicio, existe subordinación y se tiene de por medio una remuneración. Pero en contraposición a ello, se tiene al contrato de locación de servicios la cual está regulada en el artículo 1764 del Código Civil, donde se describe como un acuerdo de voluntades por el cual el locador llega a obligarse sin que se tenga la presencia de subordinado ante el comitente, a poder prestar sus servicios por un determinado tiempo, donde recibirá a cambio una retribución más no una remuneración, de la cual difiere de una relación de trabajo en ese sentido la figura de la locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente cuando logre suscitarse la prestación de sus servicios.