



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN
DE SERVICIOS EN LA UNA – PUNO DURANTE EL PERIODO
2018”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LIZ VANESSA CAHUANA COAQUIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado principalmente a Dios, a mi madre, a mis hermanas, hermanos, sobrinos y sobrina.

Dicen que un maestro es alguien que inspira para la vida, es por ello que el presente trabajo de investigación también va dedicado a mis dos grandes maestros, José Neira Castro y Wenceslao T. Medina Espinoza.

Liz Vanessa CAHUANA COAQUIRA



AGRADECIMIENTOS

A Dios y a mi familia por estar a mi lado en todo momento e impulsarme cada día a ser mejor persona y profesional.

A la Universidad Nacional del Altiplano y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, por los conocimientos impartidos.

Al Dr. Boris Gilmar Espezua Salmon, y demás miembros del Jurado por su guía y asesoramiento en la presente investigación.

Liz Vanessa CAHUANA COAQUIRA



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO GENERAL 15

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 16

2.1.1. Ámbito internacional 16

2.1.2. Ámbito nacional 19

2.1.3. Ámbito local 23

2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN..... 26

2.2.1. El trabajo 26

2.2.1.1 Definición 26

2.2.2. Derecho del trabajo..... 28

2.2.2.1. Definición 28

2.2.2.2. Principios del derecho del trabajo 29

2.2.2.2.1. Principio de primacía de la realidad 30

2.2.2.2.2. Principio de indubio pro operario..... 30

2.2.2.2.3. Principio de igualdad de trato y no discriminación 31

2.2.2.2.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos 31

2.2.2.2.5. Principio de legalidad 32

2.2.2.2.6. Principio de inmediatez 32

2.2.2.2.7. Principios de razonabilidad y proporcionalidad 32

2.2.2.2.8. Principio de continuidad..... 33



2.2.3. El contrato	33
2.2.3.1. Etimología	33
2.2.3.2. Definición	34
2.2.4. Contrato de trabajo	35
2.2.4.1. Definición	35
2.2.4.2. Características.....	36
2.2.4.2.1. Oneroso.....	37
2.2.4.2.2. Personal	37
2.2.4.2.3. Sinalagmático o bilateral	37
2.2.4.2.4. Consensual.....	37
2.2.4.2.5. Conmutativo	37
2.2.4.3. Sujetos	38
2.2.4.3.1. Trabajador.....	38
2.2.4.3.2. Empleador.....	38
2.2.4.4. Elementos	39
2.2.4.4.1. Prestación personal del servicio	39
2.2.4.4.2. Remuneración.....	40
2.2.4.4.3. Subordinación.....	41
2.2.4.5. Formas de contratación.....	42
2.2.4.5.1. Contratación por tiempo indeterminado.....	42
2.2.4.5.2. Contratación a plazo fijo o sujetos a modalidad.....	43
2.2.4.5.3. Contrato por la modalidad de terceros - locación de servicios u orden de servicio	51
2.2.5. Contrato de locación de servicios u orden de servicio	52
2.2.5.1. Definición	52
2.2.5.2. Objeto	53
2.2.5.3. Características.....	54
2.2.5.3.1. Consensual.....	54
2.2.5.3.2. Bilateral	54
2.2.5.3.3. Oneroso.....	54
2.2.5.3.4. Conmutativo	55
2.2.5.3.5. No Formal.....	55
2.2.5.3.6. “Intuito Personae”	55
2.2.5.4. Elementos	55



2.2.5.4.1 Elementos específicos	55
2.2.5.4.2 Elementos Esenciales	56
2.2.5.4.2.1 Sujetos	56
2.2.5.4.2.2 Objeto de la prestación	56
2.2.5.4.2.3 Duración y plazo.....	57
2.2.6 Desnaturalización de los contratos por locación de servicios	57
2.2.6.1 Definición	57
2.2.6.2 Causales de desnaturalización de los contratos modales.....	59
2.2.6.2.1 Prestación de labores después de vencido el plazo pactado o el límite legal (INCISO A DEL ARTÍCULO 77 DE LA LPCL)	59
2.2.6.2.2 Prestación de labores luego de concluido de la obra o el servicio (INCISO B DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL).....	60
2.2.6.2.3 Prestación de labores a pesar de la reincorporación del trabajador (INCISO C DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL)	60
2.2.6.2.4 Simulación o fraude en la contratación (INCISO D DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL)	61
2.2.6.3 Rasgos para determinar una desnaturalización en los contratos por locación de servicios	61
2.2.7 Principio de primacía de la realidad	63
2.2.7.1 Definición	63
2.3 MARCO JURÍDICO NORMATIVO	66
2.3.1 Código Civil - Locación de Servicios	66
2.4 MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACION	67
2.4.1 El Trabajo	67
2.4.2 Derecho del Trabajo	67
2.4.3 El Contrato.....	67
2.4.4 Contrato de Trabajo	68
2.4.5 Contrato por Locación de Servicios	68
2.4.6 Desnaturalización de Contrato	68
2.4.7 Principio de Primacía de la Realidad.....	68
2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	69
CAPITULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	71



3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	71
3.2.1 Para el objetivo general	71
3.2.2 Para el primer objetivo específico	72
3.2.3 Para el segundo objetivo específico	72
3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	72
3.3.1 Análisis documental	72
3.3.2 Observación Documental	72
3.3 INSTRUMENTO	73
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	73
3.4.1 Población	73
3.4.2 Muestra	73
3.5 ÁMBITO DE ESTUDIO	74
3.5.1 Universidad Nacional del Altiplano – Puno – reseña histórica	75
3.5.2 Datos de identificación	77
3.6.3 Organigrama	78
CAPITULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACION	79
4.2 PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO DE LA INVESTIGACION	81
4.2.1.1 Supuestos de desnaturalización de los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.....	107
4.3 SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO DE LA INVESTIGACION	108
V. CONCLUSIONES	110
VI. RECOMENDACIONES	112
VII. REFERENCIAS	113
ANEXOS	116

Área : Derecho Laboral

Línea : Derecho Laboral Publico

FECHA DE SUSTENTACION: 17 de marzo del 2021.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano	78
Figura 2 Centro de labores.....	82
Figura 3 Experiencia laboral.....	83
Figura 4 Remuneración mensual	84
Figura 5 Días de la semana laborados o de trabajo	85
Figura 6 Horario de trabajo.....	86
Figura 7 Registro de asistencia al centro laboral	87
Figura 8 Registro el horario de ingreso al centro laboral	88
Figura 9 Registro de horario de salida del centro laboral	89
Figura 10 Asistencia al centro laboral en un horario establecido	90
Figura 11 Suministro de materiales o herramientas de trabajo.....	91
Figura 12 Suministro de uniforme de trabajo	92
Figura 13 Presentación de informes mensuales sobre las actividades que realizo	93
Figura 14 Siempre desarrollo las mismas funciones	94
Figura 15 Mi jefe inmediato me asigna nuevas funciones	95
Figura 16 Las funciones asignadas son verbales	96
Figura 17 Las funciones asignadas son escritas (memorándum).....	97
Figura 18 Me encuentro supeditado a las órdenes de mi jefe inmediato.....	98
Figura 19 Percibo otra retribucion economica (gratificaciones)	99
Figura 20 Me otorgan vacaciones anuales.....	100
Figura 21 Percibo mi retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla	101
Figura 22 Percibo otros incentivos laborales.....	102
Figura 23 Soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones.....	103



Figura 24 La sanción impuesta es verbal.....	104
Figura 25 La sanción impuesta es escrita (memorándum)	105
Figura 26 Soy sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo.....	106



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Contratos por de locación de servicios en la UNA - PUNO durante el periodo 2018	80
Tabla 2 Porcentaje de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA-PUNO durante el periodo 2018	108



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CPP	: Constitución Política del Perú
D.L.	: Decreto Legislativo
LPCL.	: Ley de Productividad y Competitividad Laboral
TUO	: Texto Único Ordenado
TC	: Tribunal Constitucional
MT	: Ministerio de Trabajo
DRTPE.	: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
UNA-PUNO	: Universidad Nacional del Altiplano - PUNO
CC	: Código Civil
DC	: Derecho Civil
DA	: Derecho Administrativo
DL	: Derecho Laboral
DPT	: Derecho Procesal de Trabajo
EXP.	: Expediente
CAS.	: Casación
PPR	: Principio de la Primacía de la Realidad
CLS	: Contrato de Locación de Servicios
IL	: Inspección



RESUMEN

La presente investigación aborda y analiza la “DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR LOCACION DE SERVICIOS EN LA UNA – PUNO DURANTE EL PERIODO 2018” y tiene como objetivo general: “Determinar la existencia de la desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018”, considerando que la misma se desarrolló analizando los contratos celebrados en el año 2018, entre la Universidad Nacional del Altiplano y sus trabajadores contratados bajo esta modalidad; asimismo, se tomó en consideración teoría, doctrina y jurisprudencia. Se propone además un esquema de clasificación mediante la cual se configure los supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO y por el cual se determinó el porcentaje y los supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO. Los resultados indican que si existe la desnaturalización de los contratos en el periodo de estudio y que esta representa un 3.6% del total de los contratos celebrados, recomendando a la institución el cumplimiento de la normativa laboral vigente

Palabras Claves (Keywords) Contratos Civiles, Desnaturalización, Principio de Primacía de la Realidad, Contrato Laboral, UNA PUNO.



ABSTRACT

This research addresses and analyzes the "DESNATURALIZATION OF CONTRACTS BY LOCATION OF SERVICES IN THE UNA - PUNO DURING THE PERIOD 2018" and has as general objective: "To determine the existence of denaturation in Contracts by Location of Services in UNA PUNO during the 2018 period ", considering that it was developed by analyzing the contracts entered into in 2018 between the Universidad Nacional del Altiplano and its workers hired under this modality; Likewise, theory, doctrine and jurisprudence were taken into consideration. A classification scheme is also proposed by which Denaturation is configured in Contracts by Location of Services in UNA PUNO and by which the index and assumptions of Denaturation in Contracts by Location of Services in UNA PUNO are determined. The results indicate that if there is a denaturing of contracts in the study period and that this represents 3.6% of the total contracts recommended to the institution, compliance with current labor regulations.

Keywords (Keywords) Civil Contracts, Denaturation, Principle of Primacy of Reality, Prevalence, UNA PUNO.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se ha desarrollado uno de los problemas más frecuentes y controvertidos en materia laboral, ello relacionado a la protección del derecho fundamental al trabajo, reconociendo dentro del mismo la desnaturalización de los contratos por locación de servicios suscritos y las efectivas y reales condiciones en las cuales es desarrollada la actividad por los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano.

Asimismo se debe tener en cuenta que la complejidad del tema radica principalmente en el reconocimiento y consecuente comprobación de dicha desnaturalización de los contratos por locación de servicios, donde en muchos de los casos las relaciones laborales son iniciadas en determinada modalidad de contrato, pero en el transcurso del desarrollo las labores se constituyen en otro tipo de contratación, realidad que por lo general es escondida o disfrazada por parte del empleador con el único objetivo de no cumplir con sus obligaciones laborales conforme a la modalidad contractual que correspondería, asimismo esta situación se produce también por desconocimiento tanto por parte del empleador como del empleado.

Se tiene que nuestro ordenamiento legal mantiene una tendencia protectora al sujeto más débil de la relación laboral, es decir al empleado; por lo que en la presente investigación se presume la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano; puesto que, en muchos de los casos, los trabajadores se encuentran realizando funciones que no son propias de un contrato por locación de servicios; Así tenemos que la presente investigación tiene como:



1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Determinar los supuestos de desnaturalización de los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

2.- Determinar el porcentaje de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Ámbito internacional

La presente investigación toma como referencia a nivel internacional algunas tesis científicas y/o jurídicas, referidas al tema materia de investigación

Llaster (2014) En su investigación titulada “LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA: LEGALIDAD - LEGITIMIDAD” presentada en la Universidad Nacional de Tres de Febrero - Argentina, se tiene que la misma concluye en señalar:

- El Estado, organismos centralizados y descentralizados muestran conductas abusivas en torno al uso de las locaciones de servicio, tornándolas ilegítimas.
- Las locaciones de servicio, si bien desde el año 1994, se encuentran reguladas por sendas leyes de presupuesto (más allá de su pésima técnica legislativa), les otorga la legalidad necesaria para actuar. Desde el punto de vista valorativo, resultan altamente perjudiciales a los intereses de los trabajadores públicos, vulnerándoles los derechos más esenciales, dejándolos desprotegidos.
- Los sucesivos contratos de locación de servicios, que unieron y unen a los trabajadores en esta situación con el Estado, cualquiera sea su dependencia están dentro de la órbita de la función pública. En consecuencia, caen dentro del derecho público y no dentro del derecho privado regulados por la Ley de Contrato de Trabajo.



Cavallotti (2015) En su investigación titulada “LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL TRABAJO”, presentada en la Universidad Empresarial Siglo 21 – Argentina, se tiene que la misma concluye en señalar:

- Que, la flexibilización laboral tuvo como consecuencia el nacimiento de nuevas formas contractuales con la denominación “no laborales”, que tiene como finalidad de reducir costos al mismo tiempo en aumentar la cantidad de trabajadores, dicha maniobra evasiva perjudica al trabajador poniéndolo en situación de vulnerabilidad.
- Que, la protección de la estabilidad laboral es garantizar la tutela a la Dignidad de la Persona Humana y la Consolidación de la Familia. Toda vez, que es la célula para la conformación de la sociedad: la familia, se edifica solo a partir del trabajo de sus integrantes. La unión familiar depende del sustento laboral. Por el contrario, la sensación de inseguridad laboral, atenta contra el instinto natural de los sujetos a organizarse para perpetuar la especie.
- Resulta sorprendente alegar el pleno respeto al ser humano y a la consolidación de la familia, si obviamos la trascendencia y la importancia del trabajo, porque el concepto de dignidad y familia, son paralelos al de trabajo sin concesiones, ya que el mismo tiempo, es la única manera legítima del ser humano para alcanzar los medios para solventar las erogaciones propias de la vida; porque nadie realiza un trabajo en el mundo si no es para proveerse los medios materiales para su subsistencia.
- El trabajo dignifica, por lo tanto, debe ser digno. Además, es el eje principal sobre el cual el ser humano puede construir su desarrollo económico y social



Martín (2015) En su investigación titulada “LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL CAUSAL: ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS”, presentada en la Universidad de Valencia – España, se tiene que la misma concluye en señalar:

- El objeto del autor es manejar el futuro de dichos contratos para que solo exista un solo modelo para que otorgue la gestión del trabajo temporal a las empresas, y viendo la coyuntura que pasara en el proceso, se deberá llevar el proceso transformador a través de en dos etapas, a) Génesis reformista, es la que tuvo baja aprobación ya que deberían como se encontraba el mercado laboral en recuperación, la cual se tomó como un modelo que ya existía y la cual no contenía ninguna alteración puesto que se enfocaba en mejorar su funcionamiento; b) Génesis transformadora, los cambios fueron sumamente notorios transformando totalmente la estructura contractual laboral.
- Incentivar la consolidación para aquellos contratos nacidos temporales en indefinidos, ya sea bonificando su transformación y como también premiando su subsistencia hasta que se convierta en definitiva, persiguiendo una aclimatación del empleador por consiguiente tener fortalecimiento en su centro de labores.
- Establecer instrumentos que sean flexibles, útiles, ágiles y fáciles de colocación, ya que esto trae consigo la desaparición total con los contratos temporales.
- Encaminar la apariencia de estos tipos de contrato de locación de Servicios para las supuestas formas contractuales que no tienen los requisitos exigido para caracterizar las necesidades temporales de las acciones que habitualmente realizan.
- Para las empresas recurrir a este tipo de contrato es un instrumento de influenciable porque conlleva a tener beneficios económicos a un corto plazo, pero cuando la relación es en un plazo prolongado en el tiempo o su figura es de

un contrato laboral, no se puede cambiar de opinión a los empresarios para direccionarlos a lo adecuado. Es por esto que se ve 17 con la necesidad de relacionar a la temporalidad a una regla que signifique un valor alto y así incrementemente en cuanto al tiempo que se encuentre laborando.

2.1.2. Ámbito nacional

Ruiz (2016) En su investigación titulada “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUJETO A PLAZO EN UN CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA. ANÁLISIS A LA LUZ DE UNA INTERPRETACIÓN FINALISTA DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD”, presentada en la Universidad Católica San Pablo – Arequipa, se tiene que la misma concluye en señalar:

- Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.
- Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad



de los contratos modales y la causa objetiva de contratación. A propósito de tales objeciones, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por tratarse de hechos con relevancia económico-social, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador. En consecuencia, frente a la insubsistencia de dichas objeciones, es posible que frente a un eventual proceso judicial por desnaturalización, el prestador de servicios pueda alegar y demostrar la causa objetiva de contratación aunque el empleador no la hubiera consignado.

- Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, comunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley.
- Después de demostrar que: 1) la actual realidad económica, social y empresarial que exige una rápida adaptación de la primacía de la realidad a fin de no quedar desfasada frente al fraude laboral; 2) los requisitos de formalidad y causalidad del



contrato modal no constituyen una objeción a la desnaturalización toda vez que el prestador de servicios puede alegar y probar la temporalidad de la prestación, e incluso invocar la validez del plazo inicialmente pactado pues en ambos contratos –incluyendo el de duración indeterminada– éste constituye un elemento accidental que por mandato de la ley, salvo prueba en contrario, tiene la cualidad de supletorio en beneficio del trabajador, por lo cual nada obsta para que el trabajador quiera invocar la validez del plazo pactado; concluimos que un contrato de locación de servicios sí puede desnaturalizarse en un contrato de trabajo sujeto a modalidad y puede aplicarse la norma indemnizatoria frente al despido arbitrario en los contratos de trabajo a plazo fijo a fin de evitar el fraude laboral.

- En suma, después de demostrar nuestra hipótesis, nos permitimos concluir que nuestra propuesta –la interpretación finalista– obedece a cabalidad a la esencia del principio de primacía de la realidad toda vez que fortalece su aplicación frente a todas aquellas situaciones que pretenden reconducirse a figuras distintas para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo, sin descuidar la necesidad de tutelar la dignidad del trabajador como núcleo inmutable y centro del ordenamiento jurídico, y sin menoscabar la realidad económica. En ese orden de ideas, nuestra propuesta no constituye un instrumento para destruir la actividad económica o empresarial sino para incentivar la formalidad y veracidad de ambos sistemas frente a la huida del Derecho del Trabajo.

Mamani (2017) En su investigación titulada “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2017”, presentada en la Universidad Autónoma del Perú – Lima, se tiene que la misma concluye en señalar:



- Las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el personal del Ministerio Público en el año 2017, fueron determinantes: subordinación, simulación del contrato, y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación de servicios, subordinación y remuneración.
- Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; y el ingreso irregular del personal.

Ramos (2018) En su investigación titulada “PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS”, presentada en la Universidad Católica de Santa María – Arequipa, se tiene que la misma concluye en señalar:

- Que actualmente con la nueva ley laboral en mérito al principio de celeridad los procesos labores vienen acortando los plazos procesales, lo que se aprecia en presente expediente, y aunque la demanda fue presentada en enero del dos mil once, obteniendo sentencia favorable en octubre del dos mil once, con un plazo de duración de diez meses, lo cual beneficia a las partes como al aparato judicial, a ello se suma el principio de oralidad y concentración de actos procesales.
- En cuanto al fondo de la materia actualmente los juzgados especializados de trabajo se encuentran expidiendo sus resoluciones finales en base a la Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco, de fecha veintinueve de setiembre del dos mil dieciséis, la cual constituye precedente de obligatorio cumplimiento, y que



concluye en que el trabajador obrero de las municipalidades sólo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, Municipalidad Distrital de San Sebastián, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado”; por tal motivo sólo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral.

- Los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el principio protector regulado en el artículo 23; el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el artículo 23 y 26 inciso 2; principio de continuidad, implícito en el artículo 27; y de manera especial el principio de primacía de la realidad.

2.1.3. Ámbito local

Torres (2017) En su investigación titulada “EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO UN MECANISMO IDÓNEO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EMSAPUNO S.A. 2014”, presentada en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, se tiene que la misma concluye en señalar:

- Se ha comprobado que el mecanismo idóneo para acreditar la desnaturalización del contrato civil en EMSA Puno es la aplicación del principio de primacía de la



realidad a, el mismo que en los casos analizados es aplicado en las actuaciones inspectivas por el Inspector de Trabajo; a través de este mecanismo se advierte que en la práctica los contratos civiles analizados fueron desnaturalizados, adquiriendo la calidad de contrato laboral y cumpliendo así los elementos esenciales de un contrato de trabajo. Ahora bien, los contratos que le corresponde aplicar EMSAPUNO S.A., son los contratos a plazo indeterminado sujetos a modalidad y a tiempo parcial regulados por el D.S. N° 003-97-TR 27/03/1997, a fin de evitar futuras desnaturalizaciones y como consecuencia de ello un problema mayor como es el ingreso a plazo indeterminado de personal que no reúne el perfil mínimo que se requiere para dichos puestos tal como refleja el cuadro 1.

- Los contratos civiles analizados, se pudo comprobar que por un lado el personal locador por las mismas funciones desempeñadas no serían propias de un Contrato Civil, por el contrario reviste y cumple con los elementos de un Contrato Laboral, sin embargo por otro lado este personal en su mayoría solo tendría estudios de secundaria y estudios técnicos sin especificar que especialidad, demostrando así que todo ese personal habría ingresado por injerencia Política tal como se aprecia en el memorandum de cada contrato, en el que Gerencia General dispone la contratación de dicho personal bajo esa modalidad. Ahora bien, de los Contratos Laborales analizados EMSAPUNO S.A. para cumplir con lo dispuesto por el Ministerio de trabajo habría incorporado en planillas al personal que en su momento se encontraba con contratos civiles sin tomar en cuenta que Uno de los requisitos esenciales para suscribir los contratos sujetos a modalidad es el consignar la causa objetiva de este, y en los contratos analizados se observa que este requisito no se considera cumplido en tanto “no se ha precisado la obra o el servicio específico para el cual habría sido contratado el trabajador, pues las



labores antes mencionadas no explican por sí mismas la necesidad de un contrato temporal”. Muy por el contrario, el fundamento “la mención genérica de las funciones del trabajador pone de manifiesto la existencia de una necesidad permanente del empleador, que requiere la contratación de un trabajador a plazo indeterminado.

- Se ha comprobado que el mecanismo idóneo para acreditar la desnaturalización del contrato civil en EMSAPUNO S.A. es a través del principio de primacía de la realidad aplicado por el Inspector de Trabajo en las actuaciones Inspectivas, las mismas que se realizaron siguiendo el procedimiento que establece la Ley N° 28806 Ley General de Inspección de trabajo, en el siguiente orden: visita del Inspector a EMSAPUNO S.A., la Comparecencia que se realizó en las instalaciones del Ministerio de trabajo a fin de que la empresa cumpla con presentar los documentos solicitados por el Inspector y del resultado de la calificación y valoración de ambos la autoridad Administrativa sugiere que dicho personal ingrese a plazo indeterminado; sin embargo por otro lado se ha comprobado de los expedientes analizados que este principio aplicado por los Inspectores en estricto cumplimiento del principio de Primacia, de darle preferencia a los hechos antes de lo que establece los documentos, estaría generando un perjuicio para la empresa, al requerir que este personal sea ingresado a plazo indeterminado sin tomar en consideración si reúne o no el perfil mínimo de cada puesto.
- Los contratos que debe aplicar EMSAPUNO S.A., son los contratos a plazo indeterminado, sujetos a modalidad y a Tiempo parcial, regulados en el artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR 27/03/1997, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, .dado que, la celebración de estos contratos y la contratación de personal



dependerá de las circunstancias en que se encuentre la entidad y la razón por la que se contrata a un trabajador; además, con la futuras celebración de este tipo de contratos se logrará evitar desnaturalizaciones y el riesgo del ingreso a plazo indeterminado de personal que no reúna el perfil que se requiere para dicho puesto, bajo esa línea si bien le correspondería a EMSAPUNO S.A. aplicar los contratos ya mencionados, es necesario también establecer ciertos parámetros como que la empresa actualice sus instrumentos de Gestión, más aun el de Perfil de Puestos y que se someta a un Proceso de Selección, todo ello a efectos de garantizar que la empresa cuente con personal calificado para cada área en el que se requiera personal.

2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la presente investigación es necesario hacer una aproximación de los conceptos básicos sobre la materia a tratar, nociones que resultan indispensables para poder comprender la investigación y los resultados de la misma.

2.2.1. El trabajo

2.2.1.1 Definición

Sobre el tema es necesario tener en cuenta las distintas acepciones sobre el Trabajo, por ello tenemos que Javier Neves Mujica define al Trabajo como: “Corresponde a una acción consciente realizada por un sujeto de derecho orientado a una finalidad específica, es decir, el sujeto al desenvolver su actividad se propone conseguir un objetivo, a cambio de lograr un beneficio económico; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a residir habitualmente en dinero, cedido a cambio de



servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente”(Neves, 2007).

De igual forma Guillermo Cabanellas de Torres, define al Trabajo como: ”El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”(Cabanellas, 2014).

Asimismo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sobre el Trabajo establece lo siguiente: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...”(Comisión de Derechos Humanos, 1948).

De la misma forma el artículo 22 de la Constitución Política del Perú sobre el Trabajo establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”(Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Por otro lado, Mirena Liseth García Aquino en su tesis titulada “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES 2018”, para optar el título profesional de abogado, por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, define al Trabajo como: “Una manifestación de la capacidad humana, física y/o intelectual para producir, libre y voluntariamente, bienes o servicios a cambio de una retribución económica, concurriendo el lucro como su objetivo básico”(M. L. Garcia, 2015).



2.2.2. Derecho del trabajo

2.2.2.1. Definición

Sobre el tema es necesario tener en cuenta las distintas acepciones sobre el Derecho Laboral o Derecho al Trabajo, así tenemos que Guillermo Cabanellas lo define como: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos a otros con el Estado, en lo que referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”(Cabanellas, 1968, p. 156).

Asimismo, Cesar Landa Arroyo también define al Derecho del Trabajo como: “Aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre ha conducido a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores. Frente a tal situación, el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”(Landa, 2014).

De igual forma Lesly Marina Montoya Obregón, concluye definiendo al Derecho del Trabajo como: “Es la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, habida cuenta de la evidente desigualdad entre ambas partes, ...”(Montoya, 2019).



Por otro lado, se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 28.11.2017 que recae en el Expediente N° 03380-2015-PA/TC que lo define como: “El derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 03380-2015-PA/TC, 2017).

2.2.2.2. Principios del derecho del trabajo

Ahora bien debemos tener en cuenta los Principios sobre los cuales el Derecho del Trabajo se desarrolla, para lo cual tomamos en consideración lo señalado Manuel Alonso García, que define a los Principios del Derecho del Trabajo como: “Son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”(García, 1960).

Así también tomamos en consideración lo señalado por Lesly Marina Montoya Obregón quien define los Principios del Derecho del Trabajo como: “Aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral”(Montoya, 2019). Desarrollando cada uno de los principios de la siguiente manera:



2.2.2.2.1. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra. Y es que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos. Así, por ejemplo, este principio es utilizado con frecuencia por la jurisprudencia para descartar la apariencia de un contrato civil de locación de servicios ante la realidad de una relación laboral. También opera para determinar la duración indefinida del vínculo, cuando la declaración de temporalidad del mismo no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas. En la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

2.2.2.2.2. Principio de indubio pro operario

En virtud del principio in dubio pro operario el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato,



evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. Este principio también tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y debe utilizarse si culminados los esfuerzos razonables de obtener, por vía del empleo de los criterios clásicos de interpretación, un significado convincente de una norma, éste no se lograra. Lamentablemente, el desarrollo jurisprudencial de este principio ha sido muy escaso, y solo podemos encontrar algunos bosquejos expresados por el Tribunal Constitucional acerca de la regla indubio pro operario.

2.2.2.2.3. Principio de igualdad de trato y no discriminación

El principio de igualdad de trato y no discriminación hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

2.2.2.2.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral. Este principio busca proteger al trabajador, al cual se le considera la ‘parte débil’ de la relación laboral, en la medida que declara la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.



2.2.2.2.5. Principio de legalidad

El principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables. A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

2.2.2.2.6. Principio de inmediatez

El principio de inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio.

2.2.2.2.7. Principios de razonabilidad y proporcionalidad

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de



proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable.

2.2.2.2.8. Principio de continuidad

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

Por lo que habiendo desarrollado los Principios del Derecho del Trabajo, Lesly Marina Montoya Obregón, concluye señalando que: “estos Principios, son la concreción de valores universales de dignidad, seguridad, justicia e igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho del Trabajo”(Montoya, 2019).

2.2.3. El contrato

2.2.3.1. Etimología

Siguiendo con la investigación tenemos que Jacobo Romero Quispe, en su Tesis Titulada “LOS CONTRATOS POR SERVICIOS NO PERSONALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO CONDICIONANTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL FICTA” para optar el grado académico de Doctor en Derecho, por la



Universidad Nacional Mayor de San Marcos, considerando como etimología del Contrato lo siguiente: “La voz *detrahere* dio origen al término *contrahere*, del cual proviene la palabra “contrato”. *Contrahere* significa: *admittere* (realizar), *commitere* (perpetuar), *constituere* (concitar). Por su naturaleza, el contrato establece el *vinculum iuris* en que consiste la *obligatio*”(Romero, 2009).

2.2.3.2. Definición

A este respecto debemos tener en consideración sobre el Contrato, la definición que establece Anival Torres Vásquez, que define al Contrato como: “Un acto o negocio jurídico por cuanto con el, las partes autorregulan sus intereses patrimoniales, pero se distingue de otros actos jurídicos patrimoniales, sobre todo, por la necesaria presencia de dos o más partes, que no equivale a la presencia de dos o más sujetos...”(A. Torres, 2012).

De igual forma, sobre el Contrato debemos tener en consideración lo establecido en el Artículo 1351° del Código Civil, que define el contrato como “... El acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial”(Código Civil, 2015).

Asimismo, debemos tener en cuenta la definición de Contrato que establece la Real Academia de la Lengua Española – RAE, definiéndolo como:

- “1. m. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.
2. m. Documento que recoge las condiciones de un **contrato**”(Real Academia de la Lengua Española).



Por otro lado, debemos tener en consideración lo señalado por Edwin Mamani Yapurasi, en su Tesis titulada “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2017” para optar el Título de Abogado, por la Universidad Autónoma del Perú, quien define al Contrato como: “La palabra Contrato es derivado del latín Contractus, que significa contraer, estrechar, unir, contrato, pacto; gramaticalmente pueden definirse como acuerdos o convenios entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada, y que su ejecución pueden ser obligadas. Sin duda el contrato es la figura principal del Derecho privado y goza de una importancia y relevancia incultable. Las relaciones económicas en la sociedad serían imposibles sin el contrato; la economía, el mercado se dinamizan y son posibles gracias al contrato. En última instancia, desde una retina jurídica, el mercado no es otra cosa que una forma infinita de contratos”(Mamani, 2017).

2.2.4. Contrato de trabajo

2.2.4.1. Definición

Sobre el Contrato de Trabajo debemos tener en cuenta la definición que establece Jorge Toyama Miyagusuko, el mismo que lo define como: “El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración”(Toyama, 2008).

Asimismo tenemos que Wilfredo Sanguineti Raymond, define al Contrato de Trabajo como: “Un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía



trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración”(Sanguineti, 1988).

Por otro lado se debe tener en cuenta la definición realizada por Anna Vilela Espinosa, que define al Contrato de Trabajo como: “El acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración”(Vilela, 2005).

Asimismo se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 28.01.2003 que recae en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC que señala: “...Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 1944-2002-AA/TC, 2003).

2.2.4.2. Características

Para poder definir las características del Contrato de Trabajo debemos tener en consideración lo señalado por Ximena Roxana Ramos Quispe, en su Tesis titulada “PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS” para optar el Título de Segunda Especialidad en Derecho Laboral y Gestión Legal de Recursos Humanos, por la Universidad Católica de Santa María(Ramos, 2018), quien define las Características como:



2.2.4.2.1. Oneroso

Las prestaciones de las partes tienen una valorización patrimonial. El contrato crea obligaciones simultáneas y recíprocas: para el trabajador, la ejecución del servicio y para el empleador, el pago de la remuneración pactada.

2.2.4.2.2. Personal

La realización de las labores por parte del trabajador debe ser personal y directa. No obstante, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral permite que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Con respecto al empleador, este puede ser remplazado por su representante o por otro empleador.

2.2.4.2.3. Sinalagmático o bilateral

Reúne a dos partes: a un empleador y a un trabajador, cada una de las cuales se obliga con prestaciones determinadas por mutuo consentimiento. Del contrato se derivan derechos y obligaciones entre las partes contratantes

2.2.4.2.4. Consensual

La existencia del Contrato de Trabajo depende del acuerdo de dos o más voluntades, es decir que se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes.

2.2.4.2.5. Conmutativo

En el derecho laboral entendemos que el contrato de trabajo es conmutativo en el sentido que las obligaciones que contraen las partes se miran como equivalentes.



2.2.4.3. Sujetos

Para poder definir a los sujetos del Contrato de Trabajo debemos tener en consideración lo señalado por María Cristina Méndez Visitación y Alejandra Cristina Díaz Briceño, en su Tesis titulada “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - 2018” para optar el Título de Abogado, por la Universidad Cesar Vallejo (Méndez & Díaz, 2018), quienes definen a los sujetos del Contrato de Trabajo, como:

2.2.4.3.1. Trabajador

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

2.2.4.3.2. Empleador

Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.



2.2.4.4. Elementos

Sobre los elementos del Contrato de Trabajo se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 28.01.2003 que recae en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC que señala que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración)...”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 1944-2002-AA/TC, 2003).

Asimismo se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 22.02.2017 que recae en el Expediente N° 00018-2016-PA/TC que señala que: “Los elementos propios de un contrato de trabajo son: prestación de servicios en forma personal, bajo subordinación, con un horario y una remuneración”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00018-2016-PA/TC, 2017).

De igual forma y para desarrollar los elementos del Contrato de Trabajo debemos citar a Francisco De Ferrari (De Ferrari, 1976), quien define los Elementos del Contrato de Trabajo como:

2.2.4.4.1. Prestación personal del servicio

En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). No puede, delegarse, su realización a terceros. Sin embargo, la norma contempla la posibilidad que el trabajador sea ayudado por familiares directos.

Por prestación personal se entiende que la labor o actividad debe ser realizada por el contratado sin delegación alguna, conforme señala el Art. 5° del D.S. N° 003-97-TR:



“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No inválida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”. Por lo que, se puede decir que la prestación del servicio es indelegable, ya que el trabajador debe laborar de manera directa, estableciendo así una relación laboral con el empleador.

2.2.4.4.2. Remuneración

La prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”. (Art. 6º, LPCL).

Es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como la retribución correspondiente al trabajador por los servicios prestados. Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución y en las normas que regulan el derecho laboral, toda vez que señala que: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”. En ese sentido, se entiende que la remuneración es una retribución,



compensación que por derecho le corresponde por la realización de una actividad subordinada y personal.

2.2.4.4.3. Subordinación

Independientemente de la discusión doctrinaria que ha existido sobre la naturaleza jurídica o económica de la subordinación, podemos decir que existe consenso en señalar que éste es el elemento distintivo por excelencia, que nos permite distinguir entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Como señala Francisco De Ferrari. “La idea de la subordinación que crea el contrato de trabajo pasó a ser para todos los autores el elemento esencial e irreductible de la relación contractual”. Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. Por su parte, y como una consecuencia directa de lo señalado, el trabajador debe obedecer aquellas órdenes impartidas por el empleador relacionadas con la labor que va a ejecutar.

Estas facultades o poderes del empleador se encuentran establecidas en nuestra legislación en el Art. 9° de la LPCL, que señala: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

Al respecto, el Artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “El trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la



razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

2.2.4.5. Formas de contratación

Sobre las formas de contratación debemos tener en cuenta lo establecido en el Manual Sustantivo – Contratación Laboral, que sobre las formas de contratación establece que estas pueden ser de forma Directa y de forma Indirecta, señalando textualmente lo siguiente: “La legislación laboral peruana permite al empresario la contratación de trabajadores de forma directa, así como a través de empresas que actúan como intermediarias entre el empresario y los trabajadores. Ejemplo del primer caso es el del profesor que firma un contrato directamente con el colegio donde prestará sus servicios. Ejemplo del segundo caso es el de una empresa usuaria (empresa A) que contrata a una empresa de servicios (empresa B), para que le suministre una secretaria sólo por el tiempo que dure el periodo de descanso pre y post natal de la secretaria titular. Como se ve, en este segundo caso la empresa A no firma directamente el contrato de trabajo con la secretaria suplente, sino lo hace por intermedio de la empresa B”(Arevalo, 2010).

Asimismo para desarrollar la clasificación de la forma de Contratación Laboral Directa, continuamos con lo señalado en el Manual Sustantivo – Contratación Laboral(Arévalo, 2010), que la clasifica de la siguiente manera:

2.2.4.5.1. Contratación por tiempo indeterminado

El mencionado artículo 4º de la LPCL que señala «en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado» no sólo reconoce la presunción del contrato de trabajo. A su lado, se impone la presunción de indeterminación del mismo. Se puede llegar al contrato por



tiempo indeterminado por dos vías distintas. Primero, las partes pueden optar expresamente por someter su relación jurídica a un plazo sin límite. Segundo, las partes pueden no pactar la cláusula temporal del contrato de trabajo, por lo que en este caso se presume la indeterminación en virtud del artículo 4º. Respecto a la formalidad que debe guardar el contrato por tiempo indeterminado no se impone nada en la LPCL. Por el contrario, el propio artículo 4º en su segundo párrafo señala que «podrá celebrarse en forma verbal o escrita».

No obstante, la libertad de forma que la LPCL reconoce a este tipo de contrato laboral no exonera al empresario del deber de registrar a sus trabajadores en sus respectivas planillas de pago (DS N° 001-98-TR, modificado por el DS N° 017-2001-TR). Ante el incumplimiento de este deber corresponde el pago de una multa de carácter administrativo.

2.2.4.5.2. Contratación a plazo fijo o sujetos a modalidad

A los contratos de trabajo por tiempo indeterminado se oponen los contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo. Los contratos a plazo fijo, según el artículo 4º de la LPCL, sólo podrán celebrarse «en los casos y con los requisitos que la presente ley establece».

a. Contrato de obra determinada y servicio específico

Según el artículo 63 de la LPCL, “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”. Además, agrega en un segundo párrafo, “en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.



En segundo lugar, otro elemento que aumenta el riesgo es la inexistencia de un criterio que delimite lo que se entiende por “obra determinada o servicio específico”. El artículo 63° sólo requiere que el “objeto sea previamente establecido”, es decir, no se especifica que obra o servicio se realizará.

Cualquier cosa se podría, en principio, tomar como objeto de un contrato de obra. Incluso, bastará que el contrato detalle fases puntuales de una obra mayor, para que el contrato se renueve sucesivamente. Como se comprenderá, la actuación de estas características poco claras en actividades permanentes de las empresas, ponen en entredicho la preferencia de la contratación indefinida.

b. Contrato por necesidades del mercado

El artículo 58° de la LPCL señala que “el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente”. Además, este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años. Asimismo, en el mismo artículo, el legislador laboral delimita esta figura contractual respecto del llamado contrato de temporada (artículo 67° y siguientes LPCL), cuando afirma que “la causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.

Al igual que el concepto tradicional del contrato de obra o servicio determinados, el contrato por necesidades del mercado opera sólo en actividades no permanentes o no



estables de la empresa. Es cierto que, como dice el artículo 58° LPCL, puede actuar en tareas “ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa”, sin embargo, su excepcionalidad reside en que la necesidad del incremento productivo es sólo transitoria. Tanto es así, que la variación de la demanda en el mercado no puede ser satisfecha con el personal contratado a tiempo indefinido. En consecuencia, la utilización de ese contrato procede en actividades extraordinarias, transitorias o eventuales de las empresas, aunque éstas tengan que ver con tareas relacionadas al giro empresarial. Por ejemplo, una empresa dedicada a la distribución de alimentos a ciertas cadenas comerciales se da cuenta que la demanda de estos productos aumenta, por lo que podrá recurrir al contrato por necesidades del mercado con el fin de reforzar momentáneamente su personal.

c. Contrato ocasional

Para el artículo 60° LPCL, el contrato accidental-ocasional “es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis (6) meses al año”.

Si el contrato por necesidades del mercado hundía sus raíces básicamente en la actividad habitual o normal de la empresa, el contrato ocasional opera en la actividad no habitual o extraordinaria. Además, si el contrato por necesidades del mercado utiliza la mano de obra eventual porque sus trabajadores ya contratados no satisfacen el incremento de la actividad empresarial coyuntural, el contrato ocasional no precisa si el trabajador contratado será un refuerzo a los trabajadores ya contratados o si, por el contrario, podría ser el primer y único contratado. Me parece que, en este último caso, el artículo 60° sólo alberga el segundo supuesto, por cuanto es imposible imaginar que en una labor transitoria exista personal ya contratado. Precisamente, la condición de necesidad extraordinaria o transitoria descarta que exista personal de la empresa abocado a satisfacer



este tipo de actividades. Así, puede ocurrir que en una empresa dedicada a la publicidad se instale un nuevo programa informático, para lo cual se puede contratar a un técnico especializado para que en tres meses absuelva todas las consultas y asesore a los trabajadores.

d. Contrato de suplencia

Para el artículo 61° LPCL, el contrato accidental de suplencia es “aquél celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria de las circunstancias”.

En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación la oportuna extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puesto de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

En el contrato de suplencia su temporalidad no se deriva de actividades empresariales transitorias o no habituales, como sucede en el contrato de obra o servicios determinados o en el contrato ocasional, ni de necesidades eventuales en labores habituales u ordinarias de la empresa, como sucede en el contrato por necesidades de funcionamiento, su temporalidad proviene del modo de sustitución no definitiva “de un trabajador estable de la empresa”. Como se señala en el segundo párrafo del artículo 61°, el trabajador sustituido cuenta con un derecho de reserva de puesto por el tiempo que dure



su ausencia, lo cual implica que, en principio, el contrato de suplencia será un contrato a plazo determinado.

e. Contrato de emergencia

En el artículo 62° LPCL se define el contrato temporal de emergencia. “El contrato de emergencia es aquél que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia”.

En este contrato estrictamente temporal serán las circunstancias promovidas por razones de caso fortuito o fuerza mayor las que permitan recurrir a la contratación temporal. Es curioso que la LPCL implemente este contrato sujeto a modalidad, sobre todo porque el caso fortuito y la fuerza mayor siempre fueron causales de suspensión o de extinción de las relaciones de trabajo (artículos 12° y 46° LPCL). Lo que pretende, con esta modalidad contractual, es que la temporalidad dote de fuerza de trabajo suficiente a la empresa, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños al ejercicio de la actividad de la empresa.

Los sucesos ajenos a la voluntad de las partes laborales pueden provenir de la naturaleza o de circunstancias de conmoción social. Es tradicional enumerar dentro de este grupo a los incendios, inundaciones, terremotos, guerras, las plagas de campo, atentados, etc. Por ejemplo, ante una crisis del orden en una ciudad se puede reforzar el número de efectivos que cumplen labores de vigilancia que puede ser víctima de atentados. O, ante los perjuicios causados por un incendio en las instalaciones de una empresa se puede reconstruir lo afectado con trabajadores contratados por la modalidad temporal de emergencia.

Demás está decir que esta causa debe motivar directamente la necesidad de la contratación temporal, por cuanto de esa manera se puede apreciar su necesidad



excepcional y urgente. No entra dentro del contrato de emergencia, por ejemplo, el incremento de la demanda de frazadas luego de un terremoto que ha destruido miles de casas. No entra, porque el caso fortuito o fuerza mayor deben afectar directamente a la empresa. En el ejemplo, el perjuicio tiene efectos sobre el mercado y sólo indirectamente sobre la producción empresarial.

Hay que tener en cuenta que estos sucesos de la naturaleza o generados por conflictos sociales graves, deben presentarse de modo violento y repentino. La imprevisibilidad, junto a lo inevitable e irresistible del fenómeno, son elementos esenciales para advertir la presencia de esta causa (artículo 78° del reglamento LPCL, DS. 001-96-TR). Por ejemplo, un incendio en una mina donde es usual y común la generación de incendios no cumpliría el requisito de la imprevisibilidad.

f. Contrato por inicio o incremento de actividad

El artículo 57° de la LPCL define el contrato temporal por inicio o incremento de actividad, tomando en cuenta la diferencia que existe entre iniciar una actividad empresarial e incrementar una actividad ya existente. Quizá el vínculo disyuntivo no corresponda al efecto y hubiera sido preferible vincular ambos términos con el conector “y”. Dice el artículo 57° que “el contrato por inicio de nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años”. Sin embargo, como sólo se refiere al “inicio de nueva actividad”, el segundo párrafo del mismo artículo entiende como “nueva actividad” “tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.



“Ante la incertidumbre y el alto componente aleatorio que comporta, para el inversor, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su negocio, le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su nueva modalidad productiva, sin que en caso de fracasar ésta, venga a suponerle costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento tradicional”. En otras palabras, se exime al empleador de su responsabilidad por un posible fracaso empresarial y se traslada el riesgo del negocio a los trabajadores.

El concepto de nueva actividad es tan abierto que vacía de contenido el propio derecho al trabajo (artículo 22° de la Constitución). Lo que en teoría era la excepción se convierte en regla general, confinando a la contratación por tiempo indeterminado a un supuesto casi extraordinario. La “nueva actividad” incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo, si se toma como referencia el sustrato orgánico que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos. En este segundo grupo, bastará que el empresario diga “como se ha abierto un nuevo mercado para mi empresa” o “como necesito una actividad dirigida a la propaganda de la empresa”, para que por “arte de magia” pueda contratar en actividades permanentes a los trabajadores que considere necesarios por un plazo no mayor a tres años. La alta subjetividad que se esconde tras estas decisiones, otorga al empresario un poder de contratación temporal realmente fuerte.

Dentro del concepto de nueva actividad, el legislador, con un razonamiento cuestionable, incorpora “a los incrementos de las actividades ya existentes”. Esto no es una nueva actividad en términos lógicos, por lo tanto será un incremento en actividades empresariales antiguas.



g. Contrato por reconversión empresarial

Según el artículo 59° de la LPCL es “contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas de la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años”.

Ahora bien, parece que el ámbito de actuación del artículo 59° se circunscribe sobre todo a labores estables o permanentes de las empresas, porque, aunque no se excluyan expresamente a las temporales, es muy difícil que en estas últimas interese efectuar reconversiones empresariales.

El contrato por reconversión empresarial tiene dos causas. La primera, de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en el diseño del puesto de trabajo. La segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio de la tecnología de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma.

Obviamente, aunque el artículo 59° no lo mencione, hay que señalar que las reformas organizativas o tecnológicas deben tener una entidad suficiente para hacer necesaria la contratación de nuevos trabajadores. De lo contrario, es muy fácil que este contrato sujeto a modalidad se convierta en una vía de elusión masiva de la contratación por tiempo indefinido. Imagínese, dentro de una interpretación amplia del concepto de reconversión, bastará que el empresario compre una nueva computadora para que pueda recurrir a esta figura contractual.



2.2.4.5.3. Contrato por la modalidad de terceros - locación de servicios u orden de servicio

Para realizar la aclaración sobre las contradicciones que en muchos de los casos surge entre un Contrato de Trabajo y un Contrato de Locación de Servicios, es que debemos tener en cuenta lo señalado por Roberto Juan Servat Pereira de Sousa, quien al respecto señala textualmente lo siguiente: “Debiendo precisarse que son contratos totalmente distintos; siendo que el primero corresponde a una prestación independiente, careciendo de sujeción a jornada ordinaria ni subordinación; por ende, el locador carece de derecho a aquellos beneficios laborales que normalmente corresponden a un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo”(Servat, 2005).

En ese sentido debemos tener en consideración lo señalado por Mirena Liseth Garcia Aquino, en su Tesis titulada “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. 2018” para optar el Título de Profesional de Abogado, por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, que sobre los Contratos de Locación de Servicios señala textualmente lo siguiente: “Por ello es muy común que, en la administración pública, se detecte personal que ejecuta labores bajo de un horario determinado, con subordinación y dependencia (características propias de un contrato de trabajo) pero contratado bajo la modalidad de Locación de Servicios, originándose una simulación o alteración de la realidad vinculante entre empleador y trabajador”(M. L. Garcia, 2015).



2.2.5. Contrato de locación de servicios u orden de servicio

2.2.5.1. Definición

Sobre el tema es necesario tener en cuenta las distintas acepciones sobre el Contrato por Locación de Servicios u Orden de Servicios o Contrato por la Modalidad de Terceros, la misma que en palabras de Wilfredo Sanguinetti Raymond, se define como: “Negocio jurídico que tiene serias implicancias o cobertura para quienes desean que se evite la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; los cuales se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía, como ejecuciones de obra”(Sanguinetti, 2000).

Asimismo sobre los Contratos de Locación de Servicios debemos tener en cuenta lo establecido por el Código Civil, que en su Artículo 1764, lo define como: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”(Código Civil, 2015).

De igual forma debemos tener en consideración lo señalado por Magdiel Isabel Cárdenas Alarcón, en su Tesis titulada “DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA 2016”, para optar el Título de Abogado, por la Universidad Nacional de Huancavelica, quien define al Contrato de Locación de Servicios como: “Es el contrato mediante el cual una parte se obliga a realizar uno o más actos lícitos no jurídicos en beneficio de la otra, cuyo resultado cuando está pactado, no importa la producción o modificación de un ente material o intelectual, obligándose la otra, a su vez, a pagar por ello un precio en dinero”(Cárdenas, 2017).



Por otro lado debemos considerar lo señalado por Tania Ysabel More Reyes, en su Tesis titulada “LAS INTERRUPCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS: FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL”, para optar el Título de Abogado, por la Universidad Nacional de Piura, quien concluye definiendo al Contrato de Locación de Servicios como: “Un contrato mediante el cual es locador, presta sus servicios al comitente, los mismos que pueden ser específicos o determinados, teniendo como característica principal y diferenciadora del contrato de trabajo la ausencia del elemento de Subordinación”(More, 2018).

2.2.5.2. Objeto

Continuando con la investigación se debe tener en cuenta sobre el objeto en los Contratos por Locación de Servicios, lo señalado por Jorge Toyama Miyagusuko, quien señala que: “El objeto de un contrato de locación de servicios puede ser la prestación de toda clase de servicios materiales y/o intelectuales”(Toyama, 2008)

Asimismo sobre el tema se debe tener en cuenta lo establecido por el Código Civil, que en su Artículo 1765, señalando que el Objeto: “Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales”(Código Civil, 2015).

De igual forma debemos tener en consideración lo señalado por Kathia Marilyn Torres Rosales, en su Tesis titulada “EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO MECANISMO IDÓNEO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EMSA PUNO S.A. ·2014” para optar el Título de Abogado, por la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, quien señala sobre el Objeto de los Contratos de



Locación de Servicios: “Prestación de servicios materiales o técnicos como la contratación de un técnico en Informática para que repare una laptop averiada o la contratación de un Profesional como un Abogado para que emita un informe o realice una consultoría aplicando sus conocimientos especializados”(K. Torres, 2017).

2.2.5.3. Características

Sobre las características de los Contratos de Locación de Servicios, debemos tener en consideración lo establecido por José Rubén Taramona Hernández, quien señala que los Contratos de Locación de Servicios tienen las siguientes características:(Taramona, 2010)

2.2.5.3.1. Consensual

Por la cual basta el simple consentimiento recíproco de las partes para que quede formalizado y las obligaciones de él emergentes resulten exigibles.

2.2.5.3.2. Bilateral

Lo que implica que las dos partes quedan obligadas, una hacía la otra, razón por la cual la doctrina moderna los llama contratos con prestaciones recíprocas. Tal es la denominación que se da a esta categoría en el derecho italiano.

2.2.5.3.3. Oneroso

Por cuanto la ventaja que procura a cada parte le es concebida por una contraprestación que asume la otra. De este carácter se deriva que el trabajo realizado conlleva la garantía de evicción, en virtud de la cual el locador responde por su calidad y por su actitud para cumplir con el fin para el que fue pactado.



2.2.5.3.4. Conmutativo

Si bien el servicio puede estar solo designado por su género al contratar y guardar por ello cierto grado de determinación, esto no convierte a este contrato en aleatorio, por cuanto ambas partes se obligan con la certeza de que lo que van a dar y lo que van a recibir habrán de ser valores equivalentes.

2.2.5.3.5. No Formal

La Ley no determina que deba sujetarse a formalidad alguna, rigiendo a su respecto el régimen de amplia libertad en cuanto a los modos de exteriorizar la voluntad vinculante.

2.2.5.3.6. “Intuito Personae”

Puede revestir este carácter cuando las cualidades personales del locador hayan determinado su elección por parte del comitente.

2.2.5.4. Elementos

Para poder desarrollar los elementos de los Contratos de Locación de Servicios, debemos tener en consideración lo establecido por José Rubén Taramona Hernández, quien señala que en los Contratos de Locación de Servicios existen dos tipos de elementos:(Taramona, 2010)

2.2.5.4.1 Elementos específicos

a. Consentimiento

Consiste en la importancia de que exista el acuerdo de voluntades, consistente, por una parte, en la prestación del servicio y por la otra, el pago por dicho servicio bajo un precio cierto en dinero.



b. Causa fin específico

Es la realización de un servicio específico.

c. Objeto específico

Tiene que ver con las condiciones de su posibilidad. No debe ser contrario a la moral y a las buenas costumbres, de ser así se tendría presupuestos para la invalidez plena del contrato.

2.2.5.4.2 Elementos Esenciales

2.2.5.4.2.1 Sujetos

a. El comitente

O locatario, es quien encarga la realización de una prestación de servicios al locador.

b. El locador

Es la persona que se obliga a prestar el servicio, es decir quien ejecutará la prestación.

c. La capacidad

Únicamente pueden celebrar contratos aquellos que tengan capacidad de ejercicio (personas mayores de edad), en el caso de los incapaces por medio de sus representantes legales podrán celebrar contratos.

2.2.5.4.2.2 Objeto de la prestación

El artículo 1765 del Código Civil, regula que “Puede ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales”.



2.2.5.4.2.3 Duración y plazo

A pesar que el contrato de locación de servicios tiene un carácter eminentemente temporal, el Código Civil en su artículo N° 1768 constituye plazos máximos para la duración del mismo.

2.2.6 Desnaturalización de los contratos por locación de servicios

2.2.6.1 Definición

Para poder definir la Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios, debemos tener en cuenta lo señalado por Luis Alvaro Gonzales Ramirez y Manuel Gonzalo De Lama Laura, quienes definen la Desnaturalización como: “Se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B". Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado(Gonzales & De Lama, 2010)”.

Por otro lado y para tener un alcance más sobre el tema, se debe considerar lo señalado por Mildred Milvia Mercado Murguía, en su Tesis titulada “PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y RESPOSICIÓN” para optar el Título de Segunda Especialidad en Derecho Laboral y



Gestión Legal de Recursos Humanos, por la Universidad Católica de Santa María, quien señala textualmente: “El Tribunal Constitucional de conformidad con lo establecido por el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinó que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Ahora bien, el contrato de locación de servicios es definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”; siendo por lo tanto el elemento esencial de este contrato la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de 13 servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Podemos señalar que si en el contrato de locación de servicios o en virtud al principio de primacía de la realidad existen los elementos del contrato de trabajo, entonces, nos encontramos frente a una relación de naturaleza laboral y no frente a una relación de carácter civil, a pesar de lo consignado en los documentos, si fuese el caso”.



2.2.6.2 Causales de desnaturalización de los contratos modales

Para poder desarrollar las causales de Desnaturalización de los Contratos Modales, se debe considerar lo señalado por Mirena Liseth García Aquino, en su Tesis titulada “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. 2018” para optar el Título Profesional de Abogado, por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, quien señala: “las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo recogidos en forma taxativa en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales se originan casi siempre de la existencia formal de un contrato de trabajo modal que posteriormente de su celebración se convierte (desnaturaliza) en un contrato a tiempo indeterminado. Considerando que los contratos temporales o atípicos son una excepción a la 65 contratación laboral a tiempo indefinido, nuestra legislación condena la indebida utilización de estos contratos a través de la figura de la desnaturalización. A continuación, se presenta estas causales previstas en el Artículo 77° y 78° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”(M. L. Garcia, 2015).

2.2.6.2.1 Prestación de labores después de vencido el plazo pactado o el límite legal (INCISO A DEL ARTÍCULO 77 DE LA LPCL)

Una vez vencido el plazo del contrato, si éste no es renovado por las partes, de forma automática se produce extinción del vínculo laboral. Sin embargo, de darse el caso que finaliza el plazo y el trabajador continúa prestando servicios y considerando la prohibición de una renovación tácita del contrato se incurre en una desnaturalización del mismo. Esto considerando que habiendo concluido la razón temporal por lo cual se le contrata, surge otra necesidad, en este caso permanente, de continuar con los servicios del



mismo; o también se puede interpretar que las partes decidieron convertir dicho contrato en uno indeterminado. El mismo trato recibe al vencimiento del plazo máximo, ya sea el particular del contrato o el legal de cinco años, el trabajador mantuviera su prestación de servicios.

2.2.6.2.2 Prestación de labores luego de concluido de la obra o el servicio (INCISO B DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL)

Se dan el caso que algunos empleadores ante la dificultad de detallar cuándo concluye el servicio u obra, o que el trabajador busque innecesariamente prolongar su prestación y esto pueda llevar a una situación para invocar una desnaturalización del contrato, deciden pactar en el contrato un plazo de duración supeditado a dos condiciones alternas: la culminación de la obra o servicio o el vencimiento de un plazo determinado, lo que ocurra primero. Para la invocación de esta causal se debe contar con los elementos probatorios que permitan advertir que la culminación efectiva del servicio o la obra para la cual fue contratado, y se continúa realizando labores, sin mediar renovación expresa de dicho contrato. Al superar el servicio específico o la obra el plazo legal máximo de ley, se respaldaría la desnaturalización en la causal del inciso a) del artículo 77 de la LPCL.

2.2.6.2.3 Prestación de labores a pesar de la reincorporación del trabajador (INCISO C DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL)

Mediante un contrato de suplencia, un trabajador sustituye a otro estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido. Por tanto, al operar la reincorporación del trabajador estable, se extingue de forma automática el contrato de suplencia. Si se presentara el caso que el titular del puesto sustituido no se reincorpore vencido el término legal o convencional, y el trabajador contratado (suplente o sustituto) continuase prestando servicios, se estaría desnaturalizando dicho contrato, debiendo considerarse como uno de duración indeterminada. Por ello el Reglamento de la LPCL establece en su



Artículo 77° que los contratos de suplencia necesariamente deberán consignar fecha de su extinción.

2.2.6.2.4 Simulación o fraude en la contratación (INCISO D DEL ARTÍCULO 77° DE LA LPCL)

Se tiene entendido que una simulación o fraude respecto de la contratación modal, es aceptar que se ha cumplido con todas las formalidades exigidas al momento de la celebración del contrato modal o de su redacción, Sin embargo, mientras se va prestando el servicio este incurre en manifiesta desnaturalización. La causa invocada en el contrato puede obedecer a una modalidad recogida en la ley, pero la prestación que realiza el contratado es distinta a la pactada y de naturaleza indeterminada. Es aquí donde opera la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, debiéndose acreditar que la razón de la contratación no obedeció a ningún supuesto permitido por la LPCL en la contratación a tiempo determinado, debido a que nos encontramos ante un servicio que por su naturaleza es de carácter permanente y que no puede ser considerado como modal. También a nivel jurisprudencial la repetida renovación de contratos a plazo fijos de forma sucesiva en el tiempo podría considerarse como “un contrato de una duración indeterminada”, es decir, evidenciar una simulación.

2.2.6.3 Rasgos para determinar una desnaturalización en los contratos por locación de servicios

Sobre el tema, resulta interesante señalar lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 19.04.2017 que recae en el Expediente N° 4718-2016-PA/TC, que señala textualmente lo siguiente: “...7. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma



en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 4718-2016-PA/TC, 2017).

Asimismo debemos tener en consideración lo señalado por Kathia Marilyn Torres Rosales, en su Tesis titulada “EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO UN MECANISMO IDÓNEO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EMSAPUNO S.A. 2014”, para optar el Título de Abogado, por la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, quien considera que entre los rasgos sintomáticos se puede encontrar los siguientes aspectos, que permiten determinar la desnaturalización de un contrato civil(citado del Lineamiento N° 001-2009-MTPE/2/11.4 del Ministerio del Trabajo), los cuales son: (K. Torres, 2017)

1. Cuando la empresa incorpora personal bajo contrato de locación de servicios para puestos de trabajo esencialmente subordinados. Por ejemplo: secretaria, gerente general y asistentes en general, así como vigilantes, docentes, etc.
2. Cuando el locador presta sus servicios de manera permanente en el centro de trabajo.
3. Cuando el locador presta servicios a favor de una única empresa.
4. Cuando es la empresa quien proporciona las herramientas de trabajo al locador de servicios.



5. Cuando el locador de servicios es sancionado en caso de incumplimiento de sus funciones.
6. Si en los meses de julio y diciembre, el locador recibe doble retribución, o se le otorga derecho a vacaciones anuales.
7. El locador percibe su retribución con la misma periodicidad que los trabajadores que se encuentran en planilla (quincenal o mensual). Además, se le otorga también incrementos en sus ingresos como a los trabajadores subordinados.
8. El locador de servicios cumple una jornada de trabajo y registra, todos los días, su ingreso y salida de la empresa, como si fuera un trabajador más en la planilla.
9. Al cumplir el plazo de duración del contrato de locación de servicios, al locador se le hace entrega de un certificado de trabajo.

2.2.7 Principio de primacía de la realidad

Para poder desarrollar el Principio de Primacía de la Realidad, debemos tener en consideración lo establecido por Miguel Ángel Silva Ormeño, quien sobre el tema señala textualmente lo siguiente: “En el Derecho Laboral, existen una serie de principios que buscan proteger a la parte desvalida en la relación laboral, es decir su fin es lograr el trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja, esto, el trabajador, siendo que con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación”(Silva, 2000).

2.2.7.1 Definición

Para poder desarrollar la definición debemos de tener en consideración lo señalado por Miguel Ángel Silva Ormeño, quien se podría decir que define al Principio de la



Primacía de la Realidad como : “Aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”. “Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad”(Silva, 2000).

Asimismo, se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 21.12.2000 que recae en el Expediente N° 991-2000-AA/TC que sobre el Principio de Primacía de la Realidad señala textualmente lo siguiente: “en virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia, de modo que no es correcto considerar que la relación laboral mencionada tuvo carácter eventual. El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral



impone que sea enfocado precisamente en estos términos”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 991-2000-AA/TC, 2000).

De igual forma se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 28.01.2003 que recae en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC que sobre el Principio de Primacía de la realidad señala textualmente lo siguiente: “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 1944-2002-AA/TC, 2003).

Por otro lado se debe tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 16.07.2004 que recae en el Expediente N° 0833-2004-AA/TC que señala: “en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos ...”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0833-2004-AA/TC, 2004).



2.3 MARCO JURÍDICO NORMATIVO

2.3.1 Código Civil - Locación de Servicios

Artículo 1764°.- Definición: Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

Artículo 1765°.- Objeto: Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

Artículo 1766°.- Carácter personal del servicio: El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

Artículo 1767°.- Determinación de la retribución: Si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.

Artículo 1768°.- Plazo máximo de locación de servicios: El plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado sólo puede invocarse por el locador.

Artículo 1769°.- Conclusión anticipada: El locador puede poner fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente.

Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados.



Artículo 1770°.- Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales: Las disposiciones de los Artículos 1764° a 1769°, son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que éstos no hayan sido predominantemente tomados en consideración.

En caso contrario, rigen las disposiciones sobre la compraventa

2.4 MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACION

2.4.1 El Trabajo

Acción consciente realizada por un sujeto de derecho orientado a una finalidad específica, es decir, el sujeto al desenvolver su actividad se propone conseguir un objetivo, a cambio de lograr un beneficio económico; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a residir habitualmente en dinero, cedido a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

2.4.2 Derecho del Trabajo

Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos a otros con el Estado, en lo que referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

2.4.3 El Contrato

Aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.



2.4.4 Contrato de Trabajo

El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración.

2.4.5 Contrato por Locación de Servicios

Negocio jurídico que tiene serias implicancias o cobertura para quienes desean que se evite la aplicación del Derecho Laboral para ciertas actividades; los cuales se ejercita con niveles de independencia tanto en las técnicas como el desarrollo de la especialidad, disimulando la subordinación una de autonomía, como ejecuciones de obra.

2.4.6 Desnaturalización de Contrato

Se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B". Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

2.4.7 Principio de Primacía de la Realidad

Aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la



práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

2.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Se debe tener en consideración que la hipótesis es aquella respuesta preliminar que se construye cuando se inicia con la investigación; es decir, es una probabilidad (no certeza) muy cercana a la verdad; para algunos autores la hipótesis constituye una respuesta tentativa, (conjetura científica) que se plantea para responder concretamente a la pregunta central de la investigación y sirve como guía para llegar a las conclusiones.

En ese entender y para la investigación realizada, la hipótesis general se constituiría en:

Hipótesis General:

Existe Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

OPERACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (Unidad de estudio, dimensiones, indicadores, Método, Técnica e Instrumento)

UNIDAD DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO	TECNICA	INSTRUMENTO
<p>“Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018”</p>	<p>1. Contratos celebrados por Locación de Servicios en la UNAP-2018</p>	<p>1.1 Personal con 1 contrato (03 meses) 1.2 Personal con 2 contratos (06meses) 1.3 Personal con 3 contratos (09 meses) 1.4 Personal con 4 contratos (12 meses)</p>	<p>Análisis Descriptivo</p>	<p>1. Análisis Documental 2. Encuesta-Survey</p>	<p>1. Ficha de Registro de Datos. 2. Cuestionario</p>
	<p>2. Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios</p>	<p>2.1 Control 2.2 Asignación de Funciones 2.3 Remuneración 2.4 Sanciones</p>			



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es descriptiva, cuantitativa y de corte transversal, que determinara la existencia de desnaturalización de los contratos por la modalidad de locación de servicios, para la determinación de la desnaturalización de contratos por la modalidad de locación de servicios se analizaron un total de 1560 contratos en la modalidad de locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

Asimismo, se propone un instrumento con 20 ítems, el mismo que nos permitirá determinar los supuestos de desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el método de análisis descriptivo, entendiendo que la investigación de tipo descriptivo trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento.

3.2.1 Para el objetivo general

Consistió en el análisis y la interpretación de un total de 1560 contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano durante el periodo 2018, el mismo que nos permitirá determinar la existencia de Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018



3.2.2 Para el primer objetivo específico

Consistió en el análisis y la interpretación de un total de 32 encuestas al personal contratado por la modalidad de locación de servicios, el mismo que nos permitirá determinar los supuestos de Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

3.2.3 Para el segundo objetivo específico

Consistió en el análisis y la interpretación de un total de 1560 contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano durante el periodo 2018, el mismo que nos permitirá determinar el porcentaje de Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

3.3 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó la técnica de análisis documental y la observación documental

3.3.1 Análisis documental

Descripción y análisis de contenido por medio de los Contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano durante el periodo 2018 y las encuestas que nos permitirán determinar los supuestos de Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios durante el periodo 2018.

3.3.2 Observación Documental

Basada en la obtención de información que fue integrada al marco teórico de la presente investigación.



3.3 INSTRUMENTO

Los instrumentos son considerados recursos por medio de los cuales el investigador puede valerse para acercarse a los fenómenos y poder extraer la información requerida.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

1. Ficha de recolección de datos
2. Cuestionario

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La población de estudio está constituida por todos los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratos por Locación de Servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, durante el periodo del 2018, en las distintas dependencias de la estructura jerárquica de la universidad.

3.4.2 Muestra

Para el presente estudio se utilizará un muestreo no probabilístico, al tener como sujetos de estudios al total de la población que cumplan los siguientes criterios de inclusión

- Trabajadores que mantengan una relación contractual por la modalidad de Locación de Servicios en la Universidad Nacional del Altiplano.
- Trabajadores que realicen labores de naturaleza permanente propias de las actividades que permiten el normal funcionamiento de la universidad y no de actividades aisladas.
- Trabajadores con un grado de instrucción superior al de secundaria completa.



3.5 ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la Universidad Nacional del Altiplano, que es la Universidad Nacional Pública más representativa del departamento de Puno, en la cual el personal no docente se encuentra laborando en los regímenes laborales, como son: D.L. 276, CAS y Contratos Civiles.

Tal conforme lo establecido mediante la Ley N° 30220 Ley Universitaria, que en su artículo 132 señala textualmente lo siguiente: “**Personal no docente** El personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes”.

Y sobre el régimen laboral del personal no docente en la UNA - PUNO, se debe de tener en cuenta lo establecido en el Estatuto Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano, que en su artículo 335, señala textualmente lo siguiente: “En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno el personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público. La gestión administrativa de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes”.

Estando a lo antes expuesto debemos tener en consideración que los regímenes laborales vigentes en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, son:

a. RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276

Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los



servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

b. RÉGIMEN LABORAL 1057 O CAS

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

3.5.1 Universidad Nacional del Altiplano – Puno – reseña histórica

La Universidad Nacional del Altiplano de Puno fue creada por Ley N° 406, del 29 de agosto de 1856, promulgada por el Gran Mariscal Don Ramón Castilla y Marquesado. Abrió sus claustros en 1858 con las Facultades de Teología, Jurisprudencia, Medicina, Filosofía y Letras, Matemáticas y Ciencias Naturales, dejando de funcionar en 1867 al no ser considerada en el Reglamento de Instrucción.

La Ley Universitaria N° 13417 del 8 de abril de 1960, autorizó su reapertura con el nombre de UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CARLOS DE PUNO, concretándose con la Ley 13516 del 10 de febrero de 1961; siendo el principal gestor el entonces Senador por Puno, Ing. Enrique Torres Belón.

En abril de 1962, con la denominación de UNIVERSIDAD NACIONAL TÉCNICA DEL ALTIPLANO y bajo el gobierno de una Junta Organizadora y Ejecutiva,



inició sus actividades académicas con la única facultad de Ingeniería Agropecuaria. En agosto de 1964, se creó la Escuela de Ciencias Económicas y Comerciales y en enero de 1965, la Escuela de Enfermería.

Posteriormente, por mandato de la Primera Asamblea Universitaria del 22 de abril de 1965, la Facultad de Ingeniería Agropecuaria se dividió en las Facultades de Agronomía y Medicina Veterinaria; y la Escuela de Ciencias Económicas y Comerciales adquirió el rango de Facultad. A partir de 1965, las autoridades universitarias fueron elegidas por la Asamblea Universitaria y los respectivos Consejos de Facultad; según mandato de la Ley Universitaria N° 13417. Por Ley N° 15632, la Escuela de Servicio Social de Puno pasó a formar parte de la Universidad Técnica del Altiplano, adicionalmente se pone en funcionamiento la carrera corta de Topografía dentro de la Facultad de Ingeniería Agronómica.

A inicios de la década del 70, la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales se dividió en las facultades de Ingeniería Económica y Contabilidad; y al igual que las demás adoptó la denominación de Programa Académico en concordancia a lo dispuesto por la Ley General de Educación y el D.L. N° 19326, que estableció el funcionamiento de los Programas y Departamentos Académicos en lugar de las anteriores Facultades.

Con la promulgación de la Ley Universitaria N° 23733 (diciembre de 1983), se estableció una nueva estructura académica y administrativa para las universidades del país. En el aspecto académico, en lugar de los programas se restablecieron las Facultades como unidades de organización y formación profesional, en tanto que subsistieron los Departamentos Académicos como unidades de servicio. Mediante esta Ley, se normó su denominación como UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO.



En 1992, se puso en funcionamiento la Carrera Profesional de Ingeniería Agroindustrial (R.R. N° 1054-91-R-UNA) en lugar de la especialidad de Tropicultura y la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación (R.R. N° 219-83-R-UNA) por la de Periodismo. Asimismo, se puso en funcionamiento la Facultad de Ingeniería Agrícola con la carrera del mismo nombre por Resolución de Asamblea Universitaria N° 03-91-AU-UNA.

3.5.2 Datos de identificación



**Universidad
Nacional del
Altiplano de Puno**

- **RUC:** 20145496170
- **Razón Social:** UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
- **Nombre Comercial:** Una - Puno
- **Tipo Empresa:** Univers. Centros Educat. y Cult.
- **Condición:** Activo
- **Fecha Inicio Actividades:** 29 / Abril / 1962
- **Dirección Legal:** Av. el Sol Nro. 329 Barrio Bellavista
- **Distrito / Ciudad:** Puno
- **Departamento:** Puno, Perú

3.6.3 Organigrama

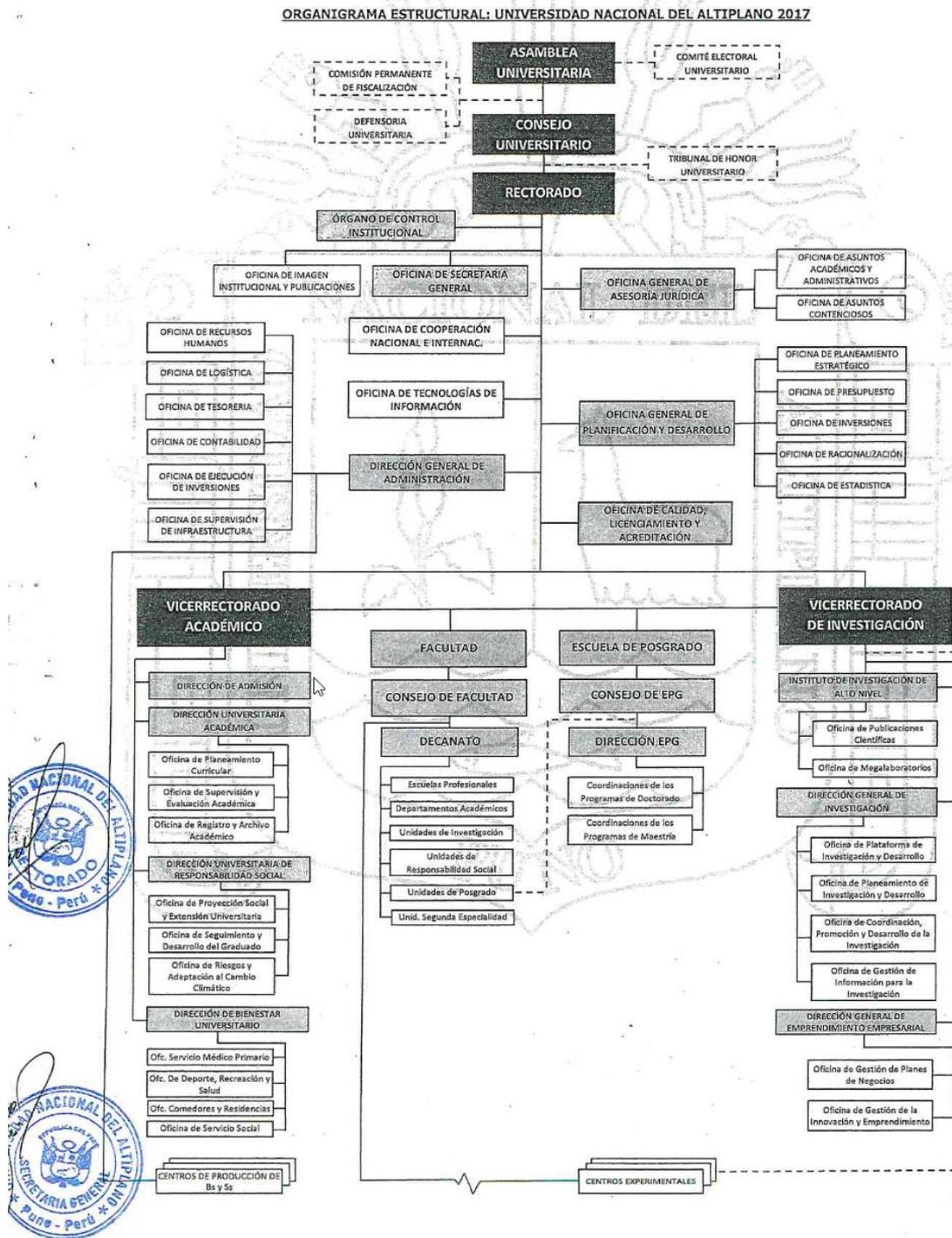


Figura 1 Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano

Fuente: <https://portal.unap.edu.pe/?q=organigrama>



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conforme lo planteado en los objetivos del presente trabajo de investigación, realizare la presentación, análisis y comentarios, a fin de determinar la Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

4.1 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACION

4.1.1 Determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

Para poder determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA-PUNO, se debe de tener en consideración lo establecido en la Ley N° 24041, que en su artículo 1 señala textualmente lo siguiente: “Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”.

Tabla 1

Contratos por locación de servicios en la UNA - PUNO durante el periodo 2018

N° de Contratos	Total Personas	Total Contratos	Presencia de Desnaturalización de Contratos	
			Si	No
1 contrato (3 meses)	461	461	0	461
2 contratos (6 meses)	208	416	0	208
3 contratos (9 meses)	185	555	0	185
4 contratos o más (12 meses)	32	128	32	0
Total periodo 2018	886	1560	32	854

FUENTE: Ficha de Recolección de Datos elaborada por la Autora.

Tabla 01: Podemos observar que durante el periodo 2018, la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional del Altiplano realizó un total de 1560 contratos por la modalidad de locación de servicios, asimismo se puede observar que el total de personas que fueron contratadas fueron 886; siendo así, tenemos que la cifra entre el número de contratos y el número de personas contratadas varía, y esto se debe a que como también se puede observar, dichos contratos pueden ser celebrados 1 vez, 2 veces, 3 veces y hasta 4 veces durante ese periodo, para lo cual se debe considerar el siguiente detalle (se puede observar que 461 personas fueron contratadas en una oportunidad durante ese periodo, lo que hace un total de 461 contratos; 208 personas fueron contratadas en dos oportunidades durante ese periodo, lo que hace un total de 416 contratos; 185 personas fueron contratadas en tres oportunidades durante ese periodo, lo que hace un total de 555 contratos y finalmente tenemos que 32 personas fueron contratadas hasta en cuatro



oportunidades durante ese periodo, haciendo un total de 128 contratos por la modalidad de locación de servicios).

Por lo que estando al apartado legal antes mencionado, y dados los resultados mostrados en la presente investigación se tiene que solo se considera a las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades por la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, en la modalidad de locación de servicios, durante el periodo 2018, que constituye un total de 182 contratos bajo esta modalidad, evidenciando con ello la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA – PUNO, durante el periodo 2018; en consideración a lo establecido la Ley N°24041.

4.2 PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO DE LA INVESTIGACION

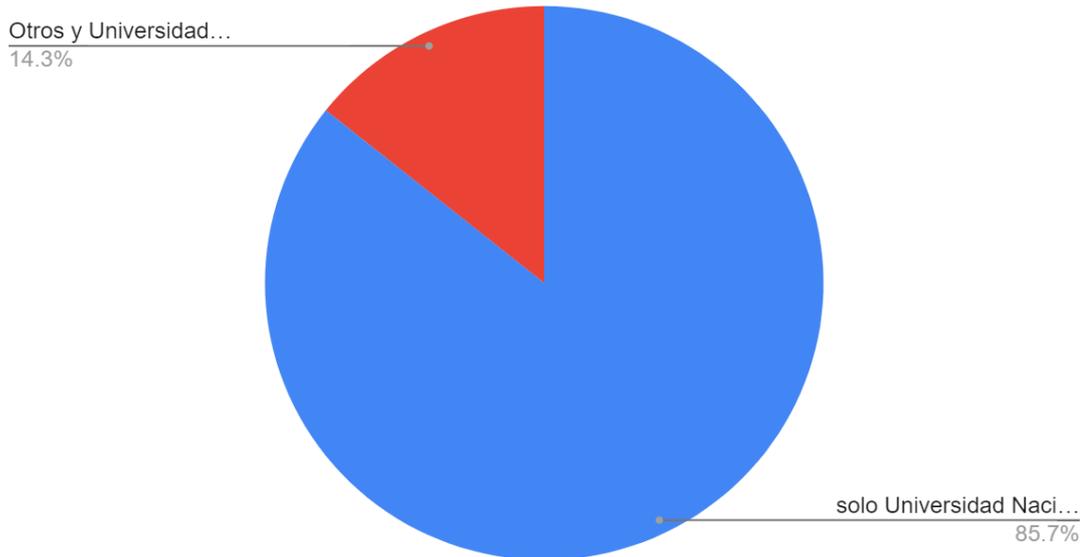
4.2.1 Determinar los supuestos de desnaturalización de los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

INFORMACIÓN GENERAL

Figura 2

Centro de labores

Centro de Labores ¿durante el periodo laborado en la UNA-PUNO he laborado paralelamente en otra u otras instituciones?



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 02: En el presente grafico denominado centro de labores, podemos observar que el 85.7% de personal contratado por la modalidad de locación de servicios refiere que solo prestaba sus servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, mientras que el 14.3% refiere que paralelamente prestaba servicios en la Universidad Nacional del Altiplano y en otro centro laboral.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 02, en un porcentaje más elevado presta sus servicios solo a la Universidad Nacional del Altiplano y en un porcentaje inferior presta sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano y a otras instituciones.

Figura 3

Experiencia laboral



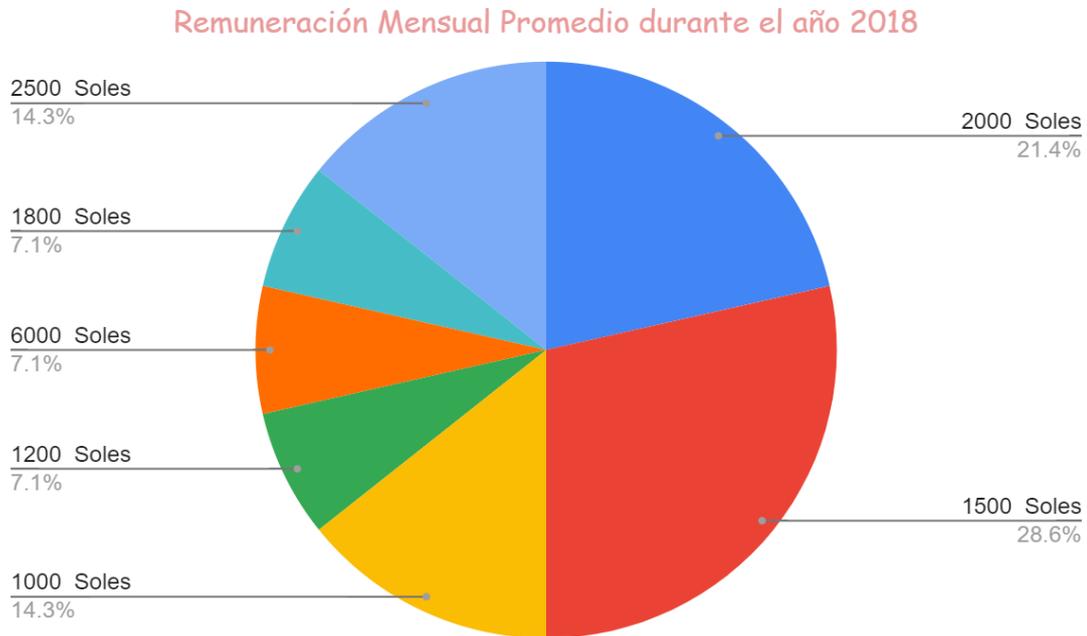
FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 03: En el presente grafico denominado experiencia laboral, podemos observar que el 42.9% del personal contratado por la modalidad de locación de servicios, refiere tener 2 años de experiencia en la Universidad Nacional del Altiplano, el 28.6% refiere tener 3 años de experiencia en la Universidad Nacional del Altiplano que solo prestaba sus servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, el 21.4% refiere tener 4 años de experiencia en la Universidad Nacional del Altiplano y el 7.1% refiere tener 5 años de experiencia en la Universidad Nacional del Altiplano.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, tienen una continuidad en la prestación de sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano y a otras instituciones.

Figura 4

Remuneración mensual



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

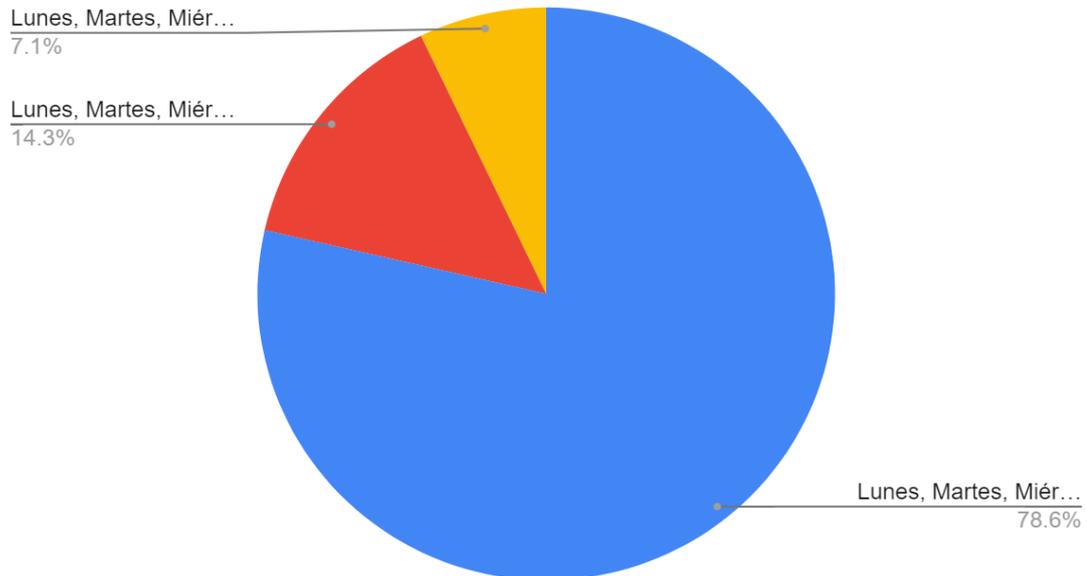
Figura 04: En el presente grafico denominado remuneración mensual, podemos observar que el 28.6% del personal contratado por la modalidad de locación de servicios, refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 1500 soles, el 21.4%, refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 2000 soles; el 14.3% refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 2500 soles; 14.3% refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 1000 soles; el 7.1% refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 3000 soles; el 7.1% refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 1800 soles y el 7.1% refiere tener percibir una remuneración mensual de S/. 1200 soles.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, perciben una remuneración mensual por sus servicios prestados a la Universidad Nacional del Altiplano.

Figura 5

Días de la semana laborados o de trabajo

Días de la semana que labora en la UNA PUNO



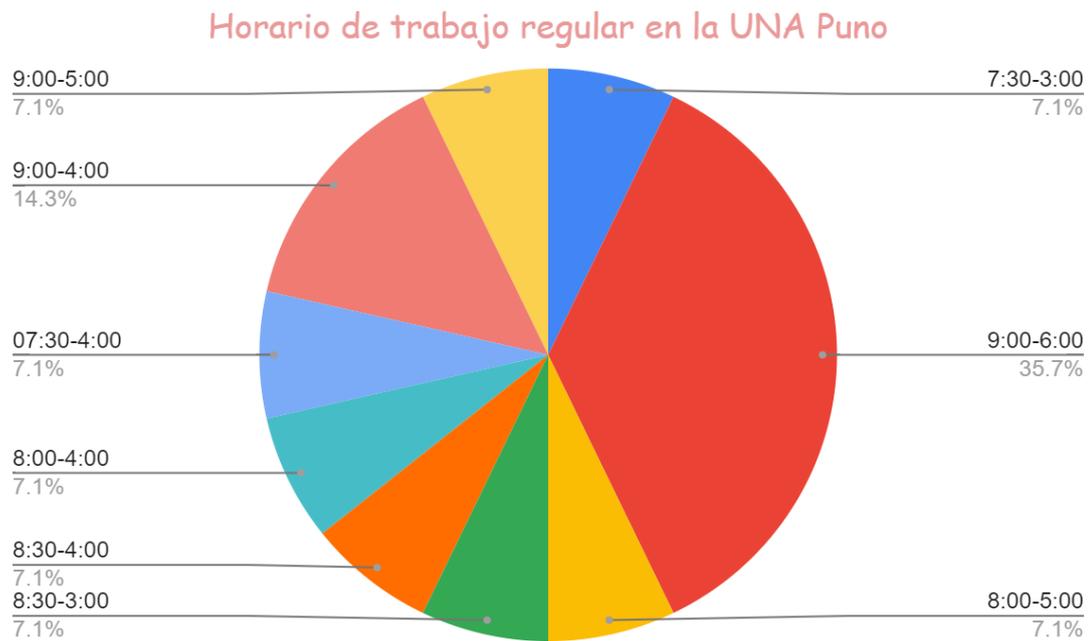
FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 05: En el presente grafico denominado días de la semana de trabajo, podemos observar que el 78.6% del personal contratado por la modalidad de locación de servicios, refiere tener laborar los días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes; el 14.3% refiere tener laborar los días: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábados y el 7.1% refiere tener laborar los días: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábados y domingos.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, laboran para la Universidad Nacional del Altiplano de lunes a viernes, y algunos laboran hasta los fines de semana.

Figura 6

Horario de trabajo



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 06: En el presente grafico denominado horario de trabajo, podemos observar que el 35.7% del personal contratado por la modalidad de locación de servicios, refiere tener laborar de 9:00am - 6:00pm, el 14.3% refiere laborar de 9:00am a 4:00pm, el 7.1% refiere laborar de 9:00am a 5:00pm, el 7.1% refiere laborar de 8:00am a 5:00pm, el 7.1% refiere laborar de 8:00am a 4:00pm, el 7.1% refiere laborar de 8:30am a 4:00pm, el 7.1% refiere laborar de 8:30am a 3:00pm, el 7.1% refiere laborar de 7:30am a 4:00pm, el 7.1% refiere laborar de 7:30am a 3:00pm.

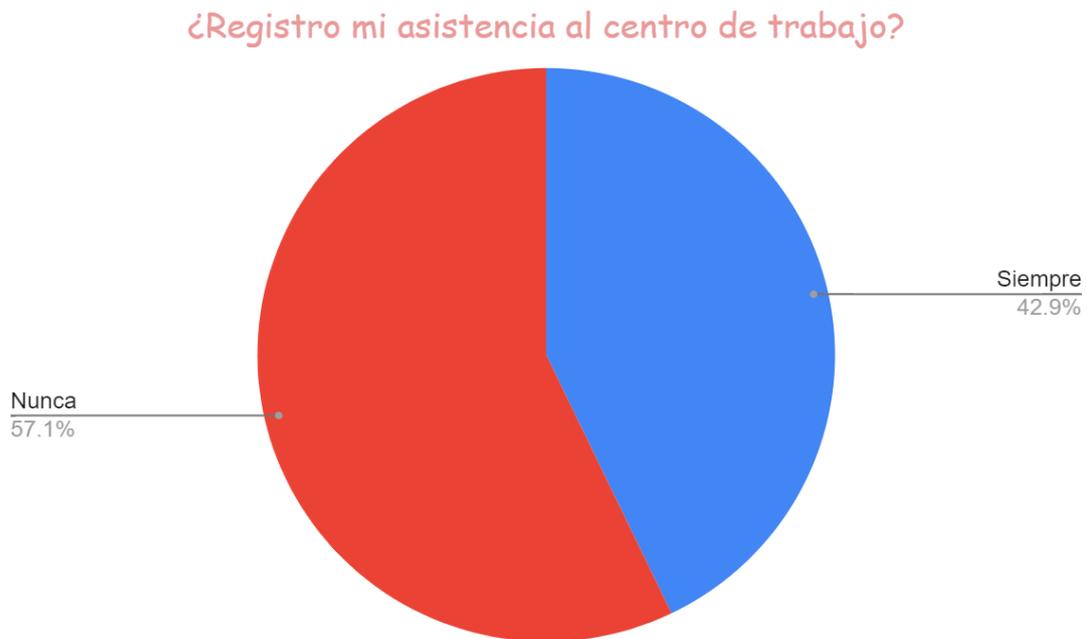
Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, presta sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano en un horario establecido.

INFORMACIÓN ESPECIFICA – SUBORDINACION

I SUBORDINACION - CONTROL

Figura 7

Registro de asistencia al centro laboral



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 07: En el presente grafico denominado registro de asistencia al centro laboral, podemos observar que el 57.1% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios NUNCA registra su asistencia en su centro de trabajo y el 42.9% SIEMPRE registra su asistencia en su centro de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 07, si bien el porcentaje es menor, debemos tener en cuenta que dicho porcentaje si registra su asistencia para poder prestar sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano en un horario establecido.

Figura 8

Registro el horario de ingreso al centro laboral



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 08: En el presente grafico denominado registro de horario de ingreso al centro laboral, podemos observar que el 57.1% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios NUNCA registra el horario de ingreso a su centro de trabajo y el 42.9% SIEMPRE registra el horario de ingreso a su centro de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 08, si bien el porcentaje es menor, debemos tener en cuenta que dicho porcentaje si registra su horario de ingreso para poder prestar sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano en un horario establecido.

Figura 9

Registro de horario de salida del centro laboral



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 09: En el presente grafico denominado Registro de horario de salida del centro laboral, podemos observar que el 57.1% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios NUNCA registra el horario de salida su centro de trabajo y el 42.9% SIEMPRE registra el horario de salida su centro de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 09, si bien el porcentaje es menor, debemos tener en cuenta que dicho porcentaje si registra su horario de salida de la Universidad Nacional del Altiplano.

Figura 10

Asistencia al centro laboral en un horario establecido



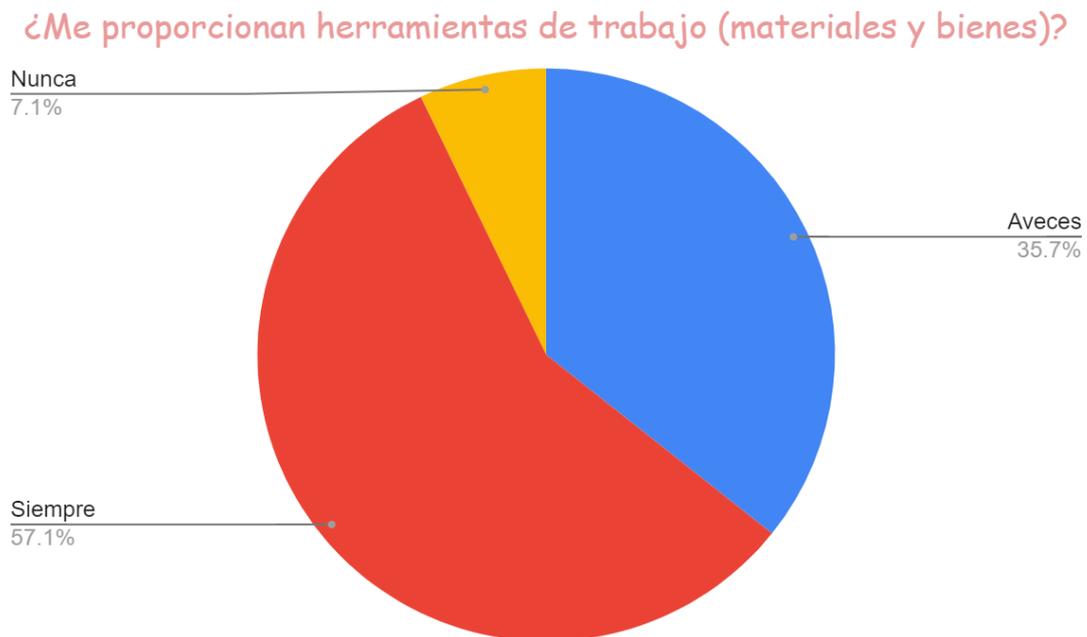
FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 10: En el presente grafico denominado asistencia al centro laboral en un horario establecido, podemos observar que el 85.7% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios SIEMPRE asiste a su centro de trabajo en un horario establecido y el 14.3% A VECES asiste a su centro de trabajo en un horario establecido.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 10, en un porcentaje superior, asisten a la Universidad Nacional del Altiplano en un horario establecido; debiendo tener en cuenta que si bien no registran su asistencia al centro laboral, estos asisten en un horario establecido.

Figura 11

Suministro de materiales o herramientas de trabajo



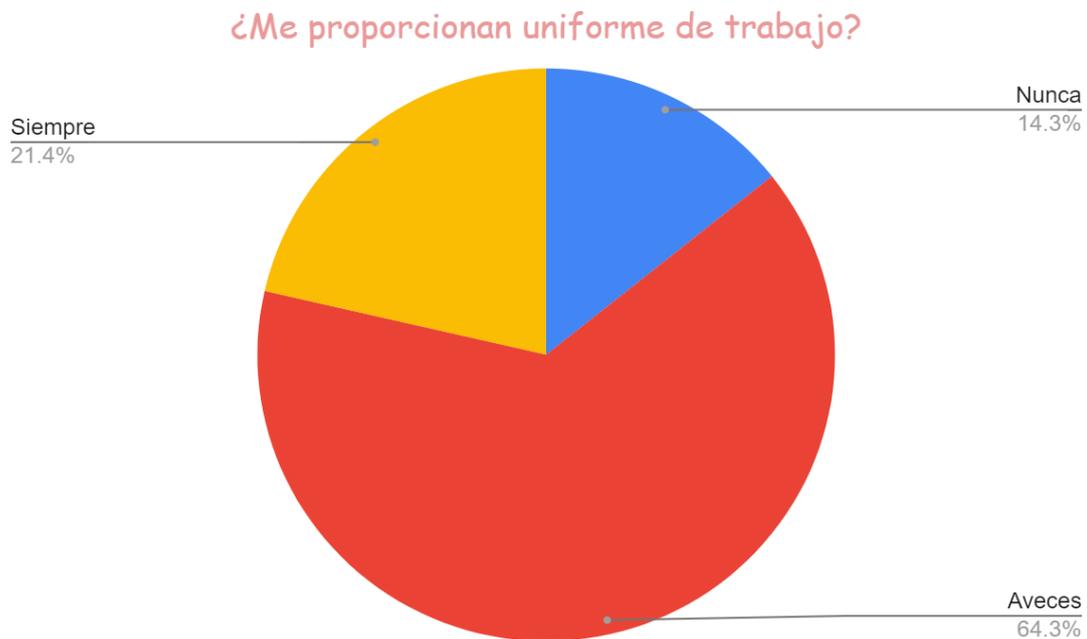
FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 11: En el presente grafico denominado suministro de materiales o herramientas de trabajo, podemos observar que el 57.1% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que SIEMPRE es proporcionado con materiales o herramientas de trabajo, el 35.7% refiere que A VECES es proporcionado con materiales o herramientas de trabajo y el 7.1% refiere que NUNCA es proporcionado con materiales o herramientas de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 11, en un porcentaje superior es proporcionado con herramientas de trabajo (escritorio, computadora, materiales de escritorio, etc.), para poder prestar sus servicios a la Universidad Nacional del Altiplano.

Figura 12

Suministro de uniforme de trabajo



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

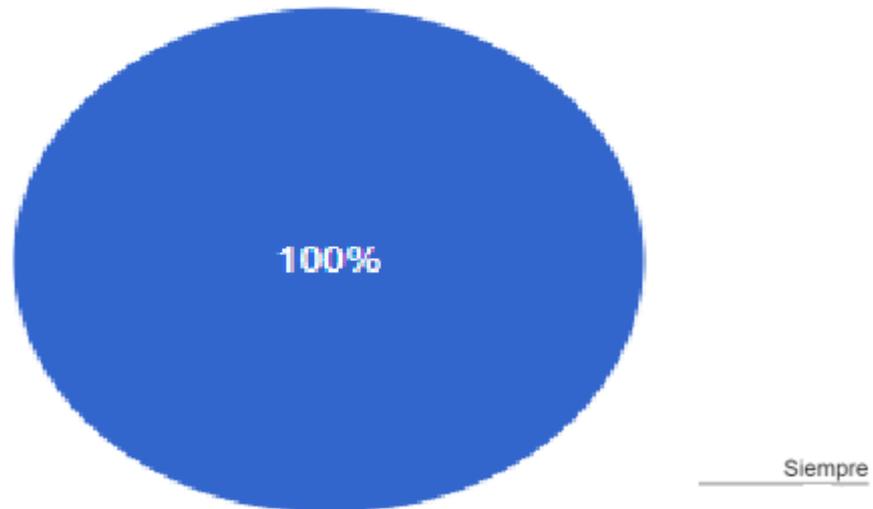
Figura 12: En el presente grafico denominado suministro de uniforme de trabajo, podemos observar que el 64.3% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES es proporcionado de un uniforme de trabajo, el 21.4% refiere que SIEMPRE es proporcionado de un uniforme de trabajo y el 14.3% refiere que NUNCA es proporcionado de un uniforme de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se puede apreciar de la figura 12, si bien el porcentaje es inferior, si es proporcionado con un uniforme de trabajo.

Figura 13

Presentación de informes mensuales sobre las actividades que realizo

¿Presento informes mensuales de las actividades que realizo?



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 13: En el presente gráfico denominado presentación de informes mensuales sobre las actividades que realizo, podemos observar que el 100% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que SIEMPRE presenta informes mensuales sobre las actividades que realiza.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 13, si presenta informes mensuales sobre las actividades realizadas para la Universidad Nacional del Altiplano.

II. SUBORDINACIÓN – ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

Figura 14

Siempre desarrollo las mismas funciones

¿Desarrollo siempre las mismas funciones?



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 14: En el presente grafico denominado siempre desarrollo las mismas funciones, podemos observar que el 100% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que SIEMPRE desarrollas las mismas funciones.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 14, siempre desarrolla las mismas funciones para la Universidad Nacional del Altiplano.

Figura 15

Mi jefe inmediato me asigna nuevas funciones



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 15: En el presente grafico denominado mi jefe inmediato me asigna nuevas funciones, podemos observar que el 78.6% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES su jefe inmediato le asigna nuevas funciones y el 21.4 % refiere que SIEMPRE su jefe inmediato le asigna nuevas funciones.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 15, están supeditados a la asignación de nuevas funciones.

Figura 16

Las funciones asignadas son verbales



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 16: En el presente grafico denominado las funciones asignadas son verbales, podemos observar que el 85.7% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES las funciones asignadas son verbales y el 14.3 % refiere que SIEMPRE las funciones asignadas son verbales.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 16, están supeditados a la asignación de sus funciones y nuevas funciones de su jefe inmediato de forma verbal.

Figura 17

Las funciones asignadas son escritas (memorándum)



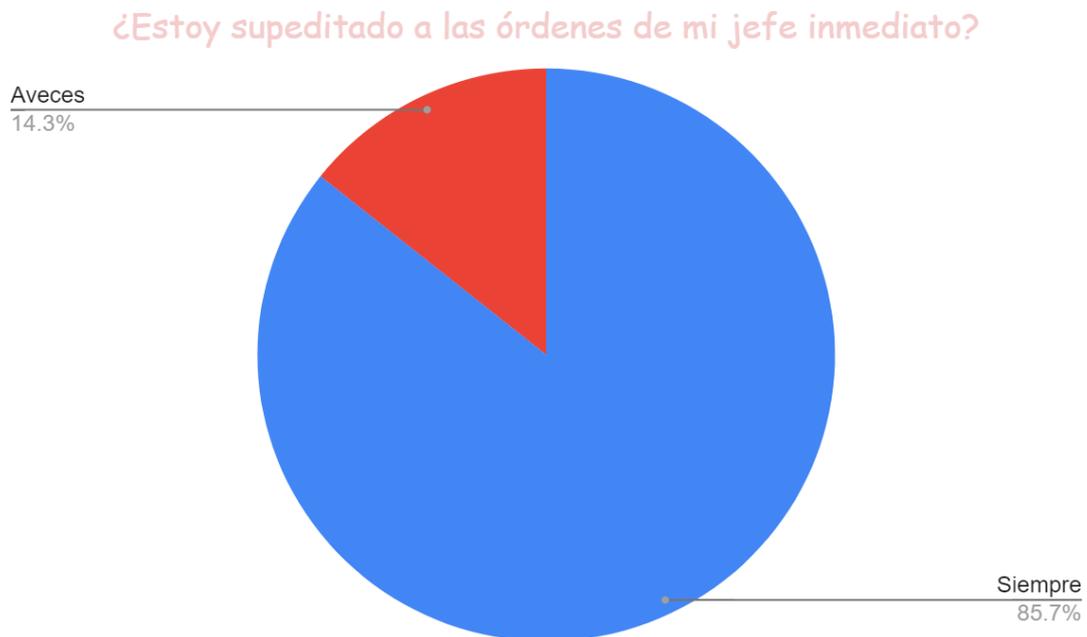
FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 17: En el presente grafico denominado las funciones asignadas son escritas (memorándum), podemos observar que el 85.7% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES las funciones asignadas son escritas (memorándum) y el 14.3 % refiere que NUNCA las funciones asignadas son escritas (memorándum).

Sobre la presente podemos inferir que a los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 17, no es usual que se les asigne funciones con un documento.

Figura 18

Me encuentro supeditado a las órdenes de mi jefe inmediato



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 18: En el presente grafico denominado me encuentro supeditado a las órdenes de mi jefe inmediato, podemos observar que el 85.7% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que SIEMPRE se encuentra supeditado a las órdenes de su jefe inmediato y el 14.3% refiere que A VECES se encuentra supeditado a las órdenes de su jefe inmediato.

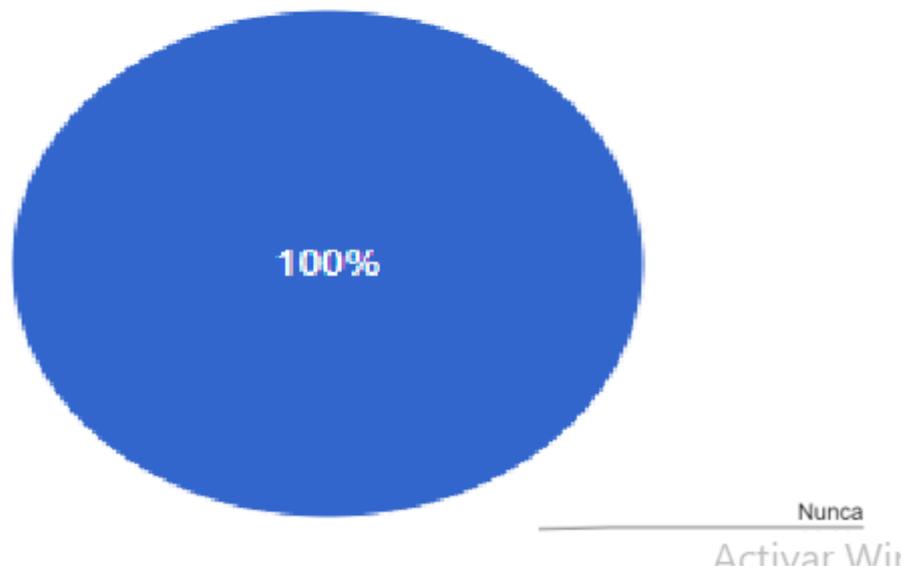
Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 18, si se encuentran supeditados a los requerimientos y ordenes de su jefe inmediato.

III SUBORDINACIÓN - REMUNERACIÓN

Figura 19

Percibo otra retribución económica (gratificaciones)

Percibo otra retribución económica (gratificaciones)



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 19: En el presente grafico denominado percibo otra retribución económica (gratificaciones), podemos observar que el 100% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que NUNCA percibe otra retribución económica (gratificaciones).

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 19, no perciben otra retribución económica (gratificaciones).

Figura 20

Me otorgan vacaciones anuales



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 20: En el presente grafico denominado me otorgan vacaciones anuales, podemos observar que el 100% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que NUNCA se le otorga vacaciones anuales.

Sobre la presente podemos inferir que, a los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 20, no se les otorga vacaciones anuales.

Figura 21

Percibo mi retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 21: En el presente grafico denominado percibo mi retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla, podemos observar que el 71.4% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que NUNCA percibe su retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla y el 28.6 % refiere que A VECES percibe su retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 21, no perciben su retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla.

Figura 22

Percibo otros incentivos laborales



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 22: En el presente grafico denominado percibo otros incentivos laborales, podemos observar que el 100% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que NUNCA ha percibido otro incentivo laboral por parte de la Universidad Nacional del Altiplano.

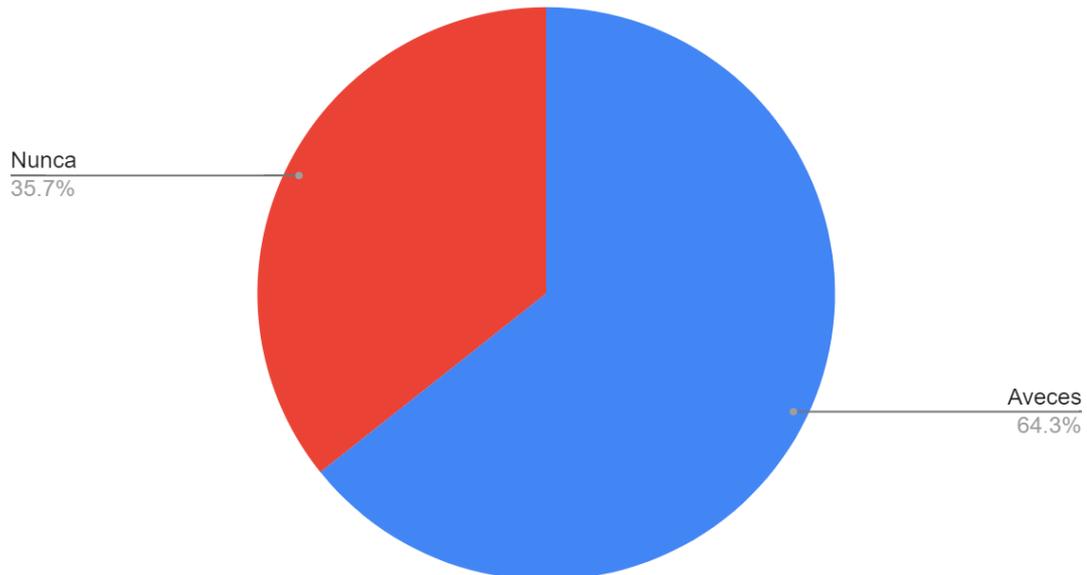
Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 22, no perciben otros incentivos laborales por parte de la Universidad Nacional del Altiplano.

IV SUBORDINACIÓN – SANCIONES

Figura 23

Soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones

¿Soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones?



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 23: En el presente gráfico denominado soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones, podemos observar que el 64.3% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES ha sido sancionado en caso del incumplimiento de sus funciones y el 35.7% refiere que NUNCA ha sido sancionado en caso del incumplimiento de sus funciones.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 23, no son sancionados con frecuencia ante el incumplimiento de sus funciones.

Figura 24

La sanción impuesta es verbal



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 24: En el presente grafico denominado la sanción impuesta es verbal, podemos observar que el 71.4% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES la sanción impuesta es verbal y el 28.6% refiere que NUNCA la sanción impuesta es verbal.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 24, ante el incumplimiento de sus funciones son sancionados verbalmente.

Figura 25

La sanción impuesta es escrita (memorándum)



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 25: En el presente gráfico denominado la sanción impuesta es escrita (memorándum), podemos observar que el 57.1% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que NUNCA la sanción impuesta es escrita (memorándum) y el 42.9% refiere que A VECES la sanción impuesta es escrita (memorándum).

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 25, ante el incumplimiento de sus funciones son sancionados de forma escrita (memorándum).

Figura 26

Soy sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo



FUENTE: Instrumento de recolección de datos elaborado por la Autora.

Figura 26: En el presente grafico denominado soy sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo, podemos observar que el 50.0% de los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios refiere que A VECES ha sido sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo, el 42.9% refiere que NUNCA ha sido sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo y el 7.1% refiere que SIEMPRE ha sido sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo.

Sobre la presente podemos inferir que los trabajadores contratados por la modalidad de locación de servicios, como se aprecia de la figura 26, ante la inasistencia al centro laboral si son sancionados.



4.2.1.1 Supuestos de desnaturalización de los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

- a) Control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta.
- b) Prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados.
- c) Prestación de cierta duración y continuidad.
- d) Suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio.
- e) Pago de remuneración mensual al trabajador.
- f) Asignación de funciones y nuevas funciones (verbales/escritas).
- g) Imposición de sanciones (verbales/escritas).

Por lo que estando a lo antes mencionado, es que se debe de tener en consideración, que la principal falencia en la que incurre la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, al realizar los contratos por locación de servicios, es que estos no son propios de lo establecido en el Código Civil; más por el contrario, estos son propios de un contrato laboral; si bien se tiene en consideración los supuestos de desnaturalización de los contratos por locación de servicios, en función a la presencia del elemento subordinación, antes desarrollado; elemento que es propio de un contrato laboral y no de un contrato civil.

4.3 SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO DE LA INVESTIGACION

4.3.1 Determinar el porcentaje de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018.

Tabla 2

Porcentaje de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA-PUNO durante el periodo 2018.

N° de Contratos	Total Personas	Total Contratos	Presencia de Desnaturalización de Contratos		Porcentaje
			Si	No	
1 contrato (3 meses)	461	461	0	461	52%
2 contratos (6 meses)	208	416	0	208	23.47%
3 contratos (9 meses)	185	555	0	185	20.88%
4 contratos o más (12 meses)	32	128	32	0	3.60%
Total periodo 2018	886	1560	32	854	100%
Porcentaje de Desnaturalización de Contratos en la UNA-PUNO durante el 2018	3.6%				

FUENTE: Ficha de Recolección de Datos elaborada por la Autora.

Tabla 02:

Podemos observar que durante el periodo 2018, las personas que fueron contratadas en dos oportunidades constituyen el 23.47% del porcentaje total; las personas contratadas en tres oportunidades constituyen el porcentaje de 20.88% del porcentaje total y finalmente tenemos que las personas contratadas hasta en 4 oportunidades constituye el 3.60% del porcentaje total.



Dados los resultados mostrados en la presente investigación se tiene que las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades por la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por la modalidad de locación de servicios, durante el periodo 2018, constituye un porcentaje de 3.60% del total, evidenciando con ello que el porcentaje de desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA – PUNO, durante el periodo 2018, fue del 3.60%.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Con la Presente investigación se pudo comprobar que en la Universidad Nacional del Altiplano se celebran gran cantidad de contratos bajo la modalidad de locación de servicios, asimismo estando al análisis y a los resultados; podemos concluir señalando que con la presente investigación se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano; por lo que no podemos hacernos ajenos a esta realidad que se presenta en el “ALMA MATER DE LOS PUNEÑOS”.

SEGUNDA

Con la presente investigación se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA PUNO durante el periodo 2018; como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales/escritas); g) imposición de sanciones (verbales/escritas).

TERCERA

Como se señaló en la primera conclusión, gracias a la presente investigación se pudo determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional del Altiplano, de la cual podemos inferir que las 32 personas que fueron contratadas hasta en 4 oportunidades por la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por la modalidad de locación de servicios,



durante el periodo 2018, constituye un porcentaje de 3.60% del total, porcentaje este que si bien es mínimo, este demuestra que en nuestra primera casa de estudios también nos encontramos ante la existencia de la desnaturalización en los contratos por la modalidad de locación de servicios.

CUARTA:

Sobre los antecedentes en el ámbito local, citados en la presente investigación, se debe de tener en consideración en primer lugar, que no fue la única investigación tomada en consideración para poder realizar la presente investigación, segundo que si bien la presente investigación realizada es netamente conforme a lo establecido en el régimen laboral público, se tomó en consideración investigaciones realizadas en el régimen laboral privado, como un aporte general, considerando que sobre el régimen laboral público no se encontraron otras investigaciones concernientes al tema y que pudieran servir de aporte a la presente investigación; además se debe señalar que si se tomó en consideración dichas investigaciones, estas fueron para tener un mayor alcance sobre el tema de desnaturalización en los contratos por locación de servicios; puesto que como se demuestra con la presente investigación, la desnaturalización en los contratos por locación de servicios, puede darse tanto en el régimen laboral privado como en el régimen laboral público.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se sugiere a la Universidad Nacional del Altiplano como a las demás instituciones donde se evidencia la desnaturalización en los contratos por locación de servicios, cumplir con la normativa establecida, ya que si bien con la presente investigación evidenciamos que la Universidad Nacional del Altiplano existe un porcentaje mínimo de desnaturalización en los contratos bajo esta modalidad, se debe entender que esta si existe y se sobreentiende que afecta a las personas que son contratadas bajo la modalidad de locación de servicios, cuando en realidad estos se desempeñan acorde a lo establecido en los contratos laborales o de trabajo.

SEGUNDA

Se sugiere a la Universidad Nacional del Altiplano, que designe a la oficina competente, la administración y verificación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, para un mejor control y supervisión evitando contingencias en cuanto al tipo y labores de acuerdo al contrato que corresponde, evitando así cualquier supuesto de desnaturalización.



VII. REFERENCIAS

- Arevalo, J. (2010). Manual Sustantivo de Contratación Laboral. *Contratación Laboral*, 1–48. <https://doi.org/10.1145/1067268.49245603>,
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral* (Omeba Edit).
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (Heliasta (ed.); 25ta Edici).
- Cárdenas, M. I. (2017). “*DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA 2016.*” Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cavallotti, V. (2015). *LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL TRABAJO* [Universidad Empresarial Siglo 21]. [https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI Valentina.pdf?sequence=1](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI_Valentina.pdf?sequence=1)
- Codigo Civil. (2015). *Codigo Civil Peruano* (Decimo Sex).
- Comision de Derechos Humanos. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. In P. Williams (Ed.), *La censura maquillada. Cómo las leyes contra el discurso del odio amenazan la libertad de expresión* (Issue Iii). <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hvtjv.6>
- Congreso Constituyente Democratico. (1993). *Constitucion Politica del Peru* (Vol. 1, Issue August). <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0833-2004-AA/TC, (2004).
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 4718-2016-PA/TC, (2017). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/04718-2016-AA.pdf>
- De Ferrari, F. (1976). *Derecho del Trabajo* (Ediciones de Palma (ed.); Volumen I).
- Garcia, M. A. (1960). *Derecho del Trabajo* (Tomo I).
- Garcia, M. L. (2015). *CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00862-2017-0-2601-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. 2018* [Universidad Catolica Los Angeles De Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10111/CALIDAD_MOTIVACION_SENTENCIA_COTRINA_PAREDES_CATALINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, L. A., & De Lama, M. G. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales : situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros* (Gaceta Juridica (ed.)). <http://bibliotecavirtual.idat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=21615>
- Landa, C. (2014). “*El Derecho del Trabajo en el Peru y su proceso de constitucionalizacion: Analisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*” (Themis Revista de Derecho (ed.); 65th ed.). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>
- Llaster, N. L. (2014). *LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA: LEGALIDAD - LEGITIMIDAD* [Universidad Nacional de Tres de Febrero].



- <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Llatser.pdf>
- Mamani, E. R. (2017). “*DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2017*” [Universidad Autónoma del Perú].
http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/543/1/YESICA_YENE_TUEROS_URBANO.pdf
- Martín, M. (2015). “*La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*” [Universidad de Valencia]. http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS_COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendez, M. C., & Diaz, A. C. (2018). “*DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - 2018.*” In *Universidad César Vallejo, Perú*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9d119e0913eb464c8616543d6ff01d1f/Description#tabnav
- Montoya, L. M. (2019, August). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- More, T. Y. (2018). “*LAS INTERRUPCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS: FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL.*” Universidad Nacional de Piura.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (F. E. P. U. C. del Perú (ed.); Tercera).
- Ramos, X. R. (2018). *PROCESO DE DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS*. Universidad Católica de Santa María.
- Real Academia de la Lengua Española. (n.d.). *Contrato*. Retrieved April 28, 2020, from <https://dle.rae.es/contrato>
- Romero, J. (2009). *Los Contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1489/Romero_qj.pdf?sequence=1
- Ruiz, L. F. (2016). “*LA DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUJETO A PLAZO EN UN CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA. ANÁLISIS A LA LUZ DE UNA INTERPRETACIÓN FINALISTA DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.*” Universidad Católica San Pablo.
- Sanguinetti, W. (1988). *El Contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y el Derecho del Trabajo* (Cultural Cuzco (ed.)).
- Sanguinetti, W. (2000). *El Contrato de Locación de Servicios* (Gaceta Jurídica (ed.)).
- Servat, R. J. (2005). *Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Legislación Peruana* (Revista Peruana de Derecho de la Empresa (ed.); N° 58).
- Silva, M. A. (2000). *EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD*.
[https://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia de la realidad.htm#_ftn1](https://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn1)



- Taramona, J. R. (2010). *Manual de Contratos Civiles y Comerciales* (Editorial Grijley Eirl (ed.); Tomo IV).
- Torres, A. (2012). *Teoria General del Contrato* (Instituto Pacifico (ed.); Primera To).
- Torres, K. (2017). “*EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD COMO UN MECANISMO IDÓNEO PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EMSAPUNO S.A. 2014*” [Universidad Nacional del Altiplano].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_5cdc149bbb256f08870b21c873e21f31
- Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral* (Gaceta Juridica S.A. (ed.)).
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 991-2000-AA/TC, (2000).
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 1944-2002-AA/TC, (2003).
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00018-2016-PA/TC, (2017).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00018-2016-AA.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 03380-2015-PA/TC, (2017).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03380-2015-AA.pdf>
- Vilela, A. (2005). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. 1–3.
http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf



ANEXOS

- A. Instrumento Cuestionario – Survey.
- B. Operación de la Unidad de Investigación.
- C. Ficha de Registro de Datos.
- D. Tabla de Validación de Expertos.



A

Instrumento Cuestionario - Survey



ANEXO A: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
ALTIPLANO PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
POLÍTICAS

Escuela Profesional de Derecho

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS DURANTE EL PERIODO - 2018

1. FECHA DE NACIMIENTO :
2. PROFESION :
3. EXPERIENCIA LABORAL :
4. CENTRO DE LABORES : SOLO UNAP () - UNAP Y OTRO ()
5. CARGO :
6. AREA O DEPENDENCIA :
7. REMUNERACION MENSUAL :
8. DIAS DE LA SEMANA DE TRABAJO: (L)(M)(M)(J)(V)(S)(D)
9. HORARIO DE TRABAJO :
10. SEXO : FEMENINO () - MASCULINO ()

El presente cuestionario, está estructurado para recolectar información que permita determinar supuestos de Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios durante el periodo 2018

CONTROL				
N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	¿Registro mi asistencia al centro de trabajo?			
2	¿Registro el horario de ingreso al centro de trabajo?			
3	¿Registro el horario de salida del centro de trabajo?			



4	¿Asisto a mi centro de trabajo en un horario establecido?			
5	¿Me proporcionan herramientas de trabajo (materiales y bienes)?			
6	¿Me proporcionan uniforme de trabajo?			
7	¿Presento informes mensuales de las actividades que realizo?			
ASIGNACION DE FUNCIONES				
N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
8	¿Desarrollo siempre las mismas funciones?			
9	¿Mi jefe inmediato me asigna nuevas funciones?			
10	¿Las funciones asignadas son verbales?			
11	¿Las funciones asignadas son escritas (memorándum)?			
12	¿Estoy supeditado a las órdenes de mi jefe inmediato?			
REMUNERACION				
N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13	¿Percibo otra retribución económica (gratificaciones)?			
14	¿Se me otorga vacaciones anuales?			
15	¿Percibo mi retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla?			
16	¿Percibo otros incentivos laborales?			
SANCIONES				



N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
17	¿Soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones?			
18	¿La sanción es verbal?			
19	¿La sanción es escrita (memorándum)?			
20	¿Soy sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo?			



B

Operación de la Unidad de Investigación

ANEXO B: OPERACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (Unidad de estudio, dimensiones, indicadores, Método, Técnica e Instrumento)

UNIDAD DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO	TECNICA	INSTRUMENTO
<p>“Desnaturalización en los Contratos por Locación de Servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018”</p>	<p>1. Contratos celebrados por Locación de Servicios en la UNAP-2018</p>	<p>1.1 Personal con 1 contrato (03 meses) 1.2 Personal con 2 contratos (06meses) 1.3 Personal con 3 contratos (09 meses) 1.4 Personal con 4 contratos (12 meses)</p>	<p>Análisis Descriptivo</p>	<p>1. Análisis Documental 2. Encuesta Survey</p>	<p>1. Cuestionario 2. Ficha de Registro de Datos.</p>
	<p>2. Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios</p>	<p>2.1 Control 2.2 Asignación de Funciones 2.3 Remuneración 2.4 Sanciones</p>			



C

Ficha de Registro de Datos.



ANEXO D: TABLA DE VALIDACION DE EXPERTOS

TABLA DE VALIDACION DE EXPERTOS								
APELLIDOS Y NOMBRES								
TITULO Y/O GRADO								
<p>Mediante la tabla para la evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SI o NO, en base a los criterios mencionados, asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas de investigación según las dimensiones y sus indicadores con sus respectivos índices.</p>								
PREGUNTA	PRECIACION						OBSERVACIONES	
	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	¿Registro mi asistencia al centro de trabajo?							
2	¿Registro el horario de ingreso al centro de trabajo?							
3	¿Registro el horario de salida del centro de trabajo?							
4	¿Asisto a mi centro de trabajo en un horario establecido?							
5	¿Me proporcionan herramientas de trabajo (materiales y bienes)?							
6	¿Me proporcionan uniforme de trabajo?							
7	¿Presento informes mensuales de las actividades que realizo?							
8	¿Desarrollo siempre las mismas funciones?							
9	¿Mi jefe inmediato me asigna nuevas funciones?							



10	¿Las funciones asignadas son verbales?							
11	¿Las funciones asignadas son escritas (memorándum)?							
12	¿Estoy supeditado a las órdenes de mi jefe inmediato?							
13	¿Percibo otra retribución económica (gratificaciones)?							
14	¿Se me otorga vacaciones anuales?							
15	¿Percibo mi retribución económica con la misma periodicidad que los trabajadores de planilla?							
16	¿Percibo otros incentivos laborales?							
17	¿Soy sancionado en caso de incumplimiento de mis funciones?							
18	¿La sanción es verbal?							
19	¿La sanción es escrita (memorándum)?							
20	¿Soy sancionado en caso de inasistencia al centro de trabajo?							