

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES**



TESIS

**“INCIDENCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA
JULIACA S.A. PERIODOS 2014 - 2015”**

PRESENTADA POR:

EDITH YUDY QUISPE QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PROMOCIÓN 2014 – II

PUNO - PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

"INCIDENCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN
LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA
S.A. PERIODOS 2014-2015"

PRESENTADA POR:

EDITH YUDY QUISPE QUISPE

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO



APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

: 
.....
DR. RAÚL ANCHAPURI CANAZA

PRIMER MIEMBRO

: 
.....
DRA. MARÍA AMPARO CATACORA PEÑARANDA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
.....
CPC. OMAR QUISPE CHOQUE

DIRECTOR

: 
.....
MSc. MARCO ENRIQUE SONDORIONOFRE

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Investigación Cualitativa y Cuantitativa

T!MA: Contratos de Locación de Servicios

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 28 de Diciembre del 2016

DEDICATORIA

A DIOS con todo cariño y amor por ser mi guía espiritual y porque me dio la fortaleza para seguir adelante.

Con mucho cariño principalmente A MIS PADRES: Gil y Benedicta, por ser el impulso de mi vida, brindándome el mejor ejemplo, este logro lo comparto con ellos.

A MI HERMANA, Dianeth Carolina, por brindarme su apoyo incondicional, por ser parte importante en mi vida y ser fuente de inspiración para seguir adelante.

A MIS ABUELITOS por llevarme siempre en sus oraciones.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano, alma mater; en especial a la Escuela profesional de Ciencias Contables, sobre todo agradezco a cada una de las personas que laboran en la Facultad de Ciencias Contables de la UNA-PUNO, quienes han sido participes de la realización en cada una de las etapas de mi formación profesional, administrativos, asesores, compañeros; como también a la Empresa LA EPS SEDA JULIACA S.A.

A mis padres les agradezco de corazón por todo ese inmenso amor, cariño y respeto; por ese gran esfuerzo de toda una vida de arduo trabajo y sacrificio, ahora que culmino el camino profesional es también la culminación de sus esfuerzos en mí. Gracias Padres.

Mi eterna Gratitud a mi asesor y señores jurados por el aporte de sus experiencias y conocimientos brindados, ya que con su paciencia y valioso conocimiento trabaje de manera efectiva en el desarrollo de la presente tesis a ellos gracias por todo el apoyo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE CUADROS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS**

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1 Pregunta General	2
1.2.2 Preguntas Específicas	2
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3

CAPÍTULO II**REVISIÓN DE LITERATURA**

2.1 ANTECEDENTES	4
2.2 MARCO TEÓRICO	6
2.2.1 Relación laboral	6
2.2.2 Contrato de trabajo	8
2.2.3 Clases de contratos laborales	8
2.2.4 Contratos civiles	9
2.2.5 Desnaturalización de contratos civiles	13
2.2.6 Estabilidad laboral	17
2.2.7 Prescripción laboral	19
2.2.8 Protección de la remuneración	19
2.2.9 Beneficios sociales	25
2.2.10 Plazo máximo para exigir pago de beneficios sociales	44
2.2.11 Obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR	44
2.2.12 Tope máximo de ingreso anual	46
2.3 MARCO CONCEPTUAL	46
2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	50
2.4.1 Hipótesis General	50
2.4.2 Hipótesis específicas	50

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.2 MÉTODOS	52
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	52
3.3.1 Población	52
3.3.2 Muestra	53
3.4 TÉCNICAS Y RECOPIACIÓN DE DATOS.	53
3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.	54
3.6 ÁMBITO DE ESTUDIO	54
3.6.1 Origen y su Hstoria	54
3.6.2 Norma de creación	55
3.6.3 Identificación	55
3.6.4 Organización	56
3.6.5 Organigrama	57

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1	58
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2	75
4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3	79
4.4 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS	90

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 01 Grado de Instrucción Alcanzada	59
CUADRO 02 Tiempo de Prestación de Servicios	60
CUADRO 03 Presencia de Subordinación	61
CUADRO 04 Jornada y Horario Laboral	63
CUADRO 05 Actividades Inherentes a cargos del cuadro de Asignación de Personal	64
CUADRO 06 Autorización de Auxiliares y Sustitutos	65
CUADRO 07 Ambiente de Trabajo	67
CUADRO 08 Materiales de Trabajo	68
CUADRO 09 Trabajos con anterioridad a la Orden de Servicio	69
CUADRO 10 Normativa de Contratos Civiles	70
CUADRO 11 Cconocimiento del Decreto Legislativo N° 728	72
CUADRO 12 Reconocimiento de horas extras	73
CUADRO 13 Clima Laboral	74
CUADRO 14 Satisfacción con los servicios que presta	75
CUADRO 15 Satisfacción de la Retribución	77
CUADRO 16 Procesos laborales periodo 2014	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 01	Grado de Instrucción Educativa Alcanzada	59
GRAFICO 02	Tiempo de Prestación de Servicios	60
GRAFICO 03	Presencia de Subordinación	61
GRAFICO 04	Jornada y Horario Laboral	63
GRAFICO 05	Actividades Inherentes a Cargos del Cuadro de Asignación de Personal	64
GRAFICO 06	Autorización de Auxiliares y Sustitutos	66
GRAFICO 07	Ambiente de Trabajo	67
GRAFICO 08	Materiales de Trabajo	68
GRAFICO 09	Trabajos con anterioridad a la Orden de Servicio	69
GRAFICO 10	Normativa de Contratos Civiles	71
GRAFICO 11	Conocimiento del Decreto Legislativo N° 728	72
GRAFICO 12	Reconocimiento de Horas Extras	73
GRAFICO 13	Clima Laboral	74
GRAFICO 14	Satisfacción con los servicios que presta	76
GRAFICO 15	Satisfacción de la Retribución	77

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CAS: Contratos Administrativos de Servicios.

CTS: Compensación por Tiempo de Servicios.

EPS: Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento.

FONAFE: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.

MYPE: Pequeñas y Medianas Empresas.

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SCTR: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

SUNASS: Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento.

TIMA: Tope de Ingreso Máximo Anual.

URP: Unidad de Referencia Procesal.

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 01 Cuestionario a los trabajadores Seda Juliaca	91
ANEXO 02 Ley de Productividad y Competitividad Laboral	96
ANEXO 03 Código Civil decreto Legislativo N° 295	98
ANEXO 04 Resolución N° 26-2016.	100
ANEXO 05 Reporte del Expediente - 00122201402111jmla02	101

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “INCIDENCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A. PERIODOS 2014 - 2015”, se desarrolló con la finalidad de conocer la incidencia de los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores, en el cual se demuestra el uso y abuso de autoridad del empleador sumado al desconocimiento del trabajador, como también se determinó los efectos que genera el incumplimiento de los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la empresa. En la investigación se consideró como población de estudio a los trabajadores independientes con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios de EPS Seda Juliaca S.A., el estudio se limitó a los periodos 2014-2015; Para lo cual se planteó el siguiente objetivo: Determinar la incidencia del incumplimiento de los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A. periodos 2014-2015. Para el análisis y desarrollo del trabajo de investigación también se tomó en cuenta la información presentada por la empresa EPS Seda Juliaca S.A., como también se efectuó el análisis documental referido al caso; Así mismo, los métodos aplicados en la investigación fueron: El descriptivo y el deductivo; La técnica de recolección de datos fueron ; análisis documental y aplicación de cuestionarios; Siendo principales conclusiones del trabajo de investigación las siguientes: Se determinó que la empresa emplea figuras jurídicas más confortables para sus fines, transgrediendo las normas laborales con la simulación de los contratos civiles evitando el pago de beneficios sociales correspondiente a tales trabajadores a raíz de la existencia del vínculo laboral, a consecuencia de la aplicación del principio de Primacía de la Realidad en los procesos judiciales en el ámbito laboral interpuestos contra la empresa por los trabajadores con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, afectando de manera negativa a los ingresos de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES (KEYWORDS) Contratos de locación de servicios, Ingresos económicos del trabajador, Beneficios Sociales del trabajador, Normas Laborales del trabajador, Procesos Judiciales.

ABSTRACT

This research work entitled "INCIDENCE OF SERVICES LOCATION CONTRACTS IN THE INCOME OF WORKERS OF EPS SEDA JULIACA S.A. PERIODOS 2014 - 2015 ", was developed with the purpose of knowing the incidence of contracts for the lease of services in the income of the workers, in which the use and abuse of authority of the employer is shown, added to the ignorance of the worker, as well as the effects generated by non-compliance with civil contracts were determined by the modality of service placement in the income of the company's employees. In the investigation, the study population was considered to be independent workers with civil contracts for the modality of service placement of EPS Seda Juliaca S.A., the study was limited to the periods 2014-2015; For which the following objective was proposed: Determine the incidence of non-compliance of service lease agreements in the income of the employees of EPS Seda Juliaca S.A. 2014-2015 periods. For the analysis and development of the research work, the information presented by the company EPS Seda Juliaca S.A. was also taken into account, as well as the documentary analysis referred to the case; Likewise, the methods applied in the research were: The descriptive and the deductive; The technique of data collection were; documentary analysis and application of questionnaires; The main conclusions of the research work are the following: It was determined that the company uses more comfortable legal figures for its purposes, transgressing labor standards with the simulation of civil contracts avoiding the payment of social benefits corresponding to such workers as a result of the existence of the labor relationship, as a result of the application of the Primacy of Reality Principle in the judicial proceedings in the labor field filed against the company by workers with civil contracts for the modality of lease of services, negatively affecting the income of Workers.

KEYWORDS: Contracts for the location of services, economic income of the worker, social benefits of the worker, labor standards of the worker, judicial processes.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene por finalidad mostrar un enfoque sobre la normatividad aplicable a los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, fundamentalmente la afectación en los ingresos de tales trabajadores. Por lo tanto, se desarrolló las causas de la incidencia de los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, en la cual se demuestra el uso y abuso de autoridad del empleador sumado al desconocimiento del trabajador, como también la incidencia de los procesos judiciales en los ingresos del trabajador. La emisión de las normas laborales constituye un instrumento de mucha importancia a raíz de que enfoca la estabilidad laboral, que representa un instrumento primordial en toda entidad. Los contratos civiles, constituye una modalidad fuera del alcance de la legislación laboral, dicha situación se da de manera formal empero en la práctica se evidencia el vínculo laboral, dichos contratos se rigen por el Código Civil D. L. N° 295.

Por todo lo mencionado y por las características de la investigación se ha desarrollado el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia del incumplimiento de los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS SEDA JULIACA S.A. Periodos 2014-2015.; Y con el propósito de desarrollar la investigación hemos dividido nuestro trabajo en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del Problema, Antecedentes y Objetivos de la Investigación: En la que se especifica por qué y los orígenes del problema en base a los antecedentes existentes sobre el tema para luego ser formulados mediante objetivos.

Capítulo II: Marco Teórico, Marco Conceptual e Hipótesis de la Investigación: Se conceptúan definiciones relacionadas al tema para formular las hipótesis respectivas.

Capítulo III: Método de Investigación: Muestra los métodos y técnicas que nos permitieron lograr nuestros objetivos.

Capítulo IV: Características del Área de Investigación: Muestra las características más importantes del ámbito de estudio.

Capítulo V: Exposición y Análisis de los Resultados: Muestra los resultados mediante cuadros, los que fueron analizados y discutidos como resultado de la aplicación de términos porcentuales y comparaciones para llegar a las conclusiones y recomendaciones finales.

Esperando que el trabajo de investigación contribuya a solucionar de manera viable este problema en mención a las causas e incidencia de los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A. y proponer alternativas de solución para evitar el incumplimiento de los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema más agudo y más serio que afecta hoy a cualquier profesión en el Perú es, sin duda, la carencia de empleo seguro, digno y edificante. Cada año centenares de profesionales de las universidades Nacionales y Privadas, se incorporan a la oferta de servicios profesionales sin que puedan encontrar una opción laboral adecuada que les permita desempeñarse en la disciplina para la que fueron formados. Una de las formas de ingreso laboral es a través de los contratos civiles de locación de servicios.

Cabe señalar que hoy en día existen diversas formas de atropello de los derechos laborales, vulneración que es realizada por diversos empleadores, aplicación de contratos civiles de locación de servicios que son utilizadas como fachadas para cubrir la verdadera relación que es únicamente una relación laboral entre el empleador y los contratados bajo estas modalidades especiales y que ante dicha vulneración es de aplicación un instrumento laboral de gran utilidad para poder desvanecer la relación de naturaleza civil y/o especial y mostrar la verdadera relación laboral que es ocultada por el empleador; dicho instrumento es el Principio de Primacía de la Realidad, cuyo fundamento "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 a la conclusión que a través

de este principio se puede comprobar que lo que existe entre el Estado y las personas contratados bajo locación de servicios es una relación únicamente laboral dejando de lado la falsa contratación que deviene en absurda e ilegal.

Por lo tanto, el problema que se investigo es que la empresa EPS Seda Juliaca S.A., viene realizando contratos civiles por la modalidad de locación de servicios que en su gran mayoría son desnaturalizados, cabe señalar que están incumpliendo las normas y que esto amerita una sanción y consideración del trabajador a la estabilidad laboral por ser justa y legal.

En tal sentido a medida que pasa el tiempo los procesos judiciales que se le presenta a la empresa por incumplimiento de contratos se incrementara, ya que la gran mayoría de trabajadores por locación de servicios se encuentran con contratos desnaturalizados y que si no se corrigen estos errores generara contingencias de índole administrativo referente al CAP, económico entre otros.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Pregunta General

¿Cómo incide los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS SEDA JULIACA S.A., periodos 2014- 2015?

1.2.2 Preguntas Específicas

Específico 1:

¿Cuáles son las causas del incumplimiento de los contratos de locación de servicios en la EPS Seda Juliaca S.A.?

Específico 2:

¿Qué efectos genera el incumplimiento de contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la Empresa EPS Seda Juliaca S.A.?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del incumplimiento de los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A, periodos 2014-2015.

1.3.2 Objetivos específicos

Específico 1:

Analizar las causas que determinan el incumplimiento de los contratos de locación de servicios en la EPS Seda Juliaca S.A.

Específico 2:

Determinar los efectos que genera el incumplimiento de los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la empresa EPS Seda Juliaca S.A.

Específico 3:

Proponer alternativa para evitar el incumplimiento de contratos civiles por la modalidad de locación de servicios en la empresa EPS Seda Juliaca S.A.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Referente al tema, podemos dar a conocer los siguientes trabajos de investigación existentes en la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO; como también en las diferentes universidades a nivel nacional relacionados:

Condezo, M. (2012). **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS”**, en su tesis concluye: El estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Beltrán, L. (2013). **“PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS RÉGIMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO”**, en su tesis Señala: Los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo N° 065-85-PCM - Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad

de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir, esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados.

Servat, R. (2012). CAUSAS DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA. Concluye: Siendo los contratos de trabajo por esencia de prestaciones de tracto sucesivo y con ánimo de continuidad, la legislación busca dar mayor protección y preferencia a los contratos a tiempo indefinido. En el caso peruano, los cambios producidos en el régimen de protección contra el despido a partir de los recientes fallos del Tribunal Constitucional, y el temor de regresar a un régimen de estabilidad laboral absoluta, puede motivar a que los empleadores opten en forma indiscriminada por la contratación de personal a través de la utilización de los contratos modales. De estar ante causas de desnaturalización, los trabajadores afectados, con la expectativa de obtener un fallo que los reponga, podrían acudir al Poder Judicial para lograr dicha protección. La búsqueda de esta protección frente al despido que tienen los trabajadores en la actualidad exigirá de parte de los empleadores, una actitud más responsable y cauta en utilizar los contratos modales únicamente en los supuestos, y con las limitaciones, que la ley reconoce, para evitar futuros conflictos jurídicos. Asimismo, frente a una mayor demanda por parte de los trabajadores de obtener un reconocimiento legal de su situación de trabajador estable, exige del cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una actuación imparcial y profesional, toda vez que en muchos casos será el acta inspectiva el medio probatorio idóneo para acreditar ante el juzgador si estamos realmente frente a un contrato sujeto a modalidad o es uno indeterminado. Finalmente, serán los jueces quienes tendrán la función de evaluar en cada caso concreto, y de los medios probatorios que se presenten, si estamos ante alguna de las causas de desnaturalización previstas en la ley, y declarar los efectos que la legislación reconoce a dicha conversión.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Relación laboral

Segun : (Castillo, J., Dermatini, F., Pineda, L. y Feria, P., 2013) Se consideran como elementos esenciales que permiten determinar la existencia de una relación laboral, los siguientes:

a) Prestación personal del servicio

La obligación del trabajador es poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; por lo tanto, no le es posible ceder a otro su posición contractual ni subcontratar. Los servicios de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No obstante, ello, el trabajador puede ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

b) Remuneración

La remuneración es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios subordinados. Legalmente se define a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cuales quiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

c) Vínculo de subordinación jurídica

En un contrato de trabajo se genera a favor del empleador el derecho a dictar al trabajador las órdenes, instrucciones y todo aquello que sea necesario y conveniente para lograr sus objetivos. Por otro lado, y en aplicación de este contrato, el trabajador dirige su fuerza de trabajo de la manera y forma que el empleador le señale, es decir obedece sus órdenes y directivas. De presentarse estas dos situaciones: disposición de una fuerza de trabajo y deber de obediencia estaremos ante una prestación de servicios subordinada, la misma que, de ser remunerada, dará lugar a la existencia de un contrato de trabajo.

La subordinación es el rasgo que más define a los contratos de trabajo, en la medida que es el único de sus elementos esenciales que no es común a otras formas de contratación de servicios, como el de locación de servicios. Puede decirse incluso que es este vínculo jurídico de la subordinación, el que se constituye como el elemento fundamental para diferenciar el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios. En virtud de él, el empleador goza de una serie de facultades o poderes:

El poder de dirección: El cual se configura cuando el trabajador pone a disposición del empleador su actividad concediéndole la facultad de darle órdenes de observancia obligatoria relativas al desempeño de su labor. Es el más importante de los poderes con que cuenta el empleador y el que mejor define el nexo de subordinación existente entre éste y el trabajador. Dicho poder puede ser ejercido por el empleador con diverso grado de intensidad, e incluso puede ser dejado de lado sin que esto implique la autonomía del trabajador en la prestación de sus servicios. Basta que exista la posibilidad de que el empleador dirija la actividad de sus trabajadores para que exista el poder de dirección y para que, por lo general, se mantenga entre empleador y trabajador el vínculo de subordinación y se configure un contrato de trabajo.

El poder de fiscalización: Es un poder complementario al de dirección, en la medida que permite al empleador verificar o controlar que las órdenes o directivas impartidas en virtud del poder de dirección sean cumplidas.

El poder disciplinario: Complementa a los dos poderes anteriores en la medida en que permite sancionar al trabajador por el incumplimiento de las órdenes que le hayan sido impartidas, verificado en virtud del poder de fiscalización. Estos poderes, cuya existencia resulta indispensable en toda relación de trabajo, se encuentran reconocidos en el artículo 9º de la LPCL.

2.2.2 Contrato de trabajo

Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, empleador y trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Entonces, estamos ante un contrato por cuenta ajena remunerado (servicios dependientes del trabajador prestados para el contratante llamado empleador) y, por ello, los frutos o resultados de los servicios pertenecen al empleador (persona jurídica o natural) y este asume los riesgos propios del negocio.

2.2.3 Clases de contratos laborales

Los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo:

- Contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente “estables”);
- Sujetos a modalidad, plazo fijo o determinado (llamados usualmente “contratados”); adicionalmente.
- Cuando las partes también están facultadas, cuando lo requieran, para celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas).

Los contratos por tiempo indeterminado vienen respaldados por una presunción en el ordenamiento legal. Por ello, la aplicación del principio de “primacía de la realidad”, la liberalización de los convenios de formación (prácticas y formación laboral juvenil) o la aplicación de ciertas sanciones por la inobservancia de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, suponen que estamos ante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Estos contratos pueden ser suscritos por empresas del Sector Privado o del Sector Público, siempre que su régimen laboral sea el de la actividad privada.

TIPOS DE CONTRATACION LABORAL

Para: (Castillo, J., Dermatini, F., Pineda, L. y Feria, P., 2013), La Legislación Vigente regula los siguientes tipos de contratos:

Directa

A plazo indefinido

A plazo fijo

A Tiempo parcial

Indirecta

Intermediación Laboral

Tercerización de Servicios

No laboral

Modalidades formativas

Contratación Civil

2.2.4 Contratos civiles

2.2.4.1 Locación de servicios

Definición.

Art 1764.- 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.

Objeto.

Art 1765.- Pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

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.

Carácter personal del servicio

Art 1766.- 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.

Determinación de la retribución

Art 1767.- 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.

Plazo máximo de locación de servicios

Art 1768.- 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 solo puede invocarse por el locador.

Conclusión anticipada

Art 1769.- 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.

Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales

Art 1770.- Las disposiciones de los artículos 1764 a 1769, son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que estos no hayan sido predominantemente tomados en consideración.

En caso contrario, rigen las disposiciones sobre la compraventa. (Codigo Civil D.L. N° 295, 1984)

Características del Servicio

Se considera bajo la modalidad de Locación de Servicios, aquel personal que es contratado para desempeñar un servicio especializado, con un resultado definido y en cuyo caso el contratado deberá aportar los materiales y elementos de trabajo.

Tratamiento de las Retenciones

El tratamiento de las retenciones corresponde a Rentas de Cuarta Categoría, es decir queda sujeto a la retención por concepto de Impuesto a la Renta.

Mecánica Operativa

Procedimiento

El jefe del área usuaria deberá presentar la solicitud de requerimiento al gerente de área, y oficina de presupuesto para la respectiva aprobación, posteriormente se deriva a la oficina de logística para que efectúe el respectivo proceso. Adjunto al requerimiento deberá acompañarse los siguientes documentos:

Términos de Referencia por cada requerimiento de Locación de Servicios, en el cual deberán precisar el servicio requerido o las características del servicio, el tiempo de duración y el valor referencial del mismo.

Conformidad Presupuestal.

Realizado el proceso de selección respectivo según cuadro comparativo, el expediente generado deberá contar con los siguientes documentos:

- a) Curriculum Vitae del (los) candidato (s).
- b) Declaración Jurada según requerimiento.
- c) Una vez efectuado el proceso y comunicado al candidato elegido, se procederá a suscribir el contrato y realización de la orden de servicio. Finalmente, al culminar el servicio prestado y entregado el producto final acordado, el locador procederá a emitir su recibo por Honorarios Profesionales para el pago correspondiente.

Resolución de Contrato

El Contratado por Locación de Servicios deberá comunicar su resolución por escrito, con la aprobación de su jefe, según área usuaria.

La Oficina de Logística procederá a emitir la Resolución de Contrato.

Pagos por locación de servicios

Según: (Contratos por Locacion de Servicios, 2012) Para el pago por Locación de Servicios, los gerentes de área con la conformidad de los jefes de las áreas usuarias enviarán su requerimiento de pago a la Oficina de Logística para iniciar el respectivo trámite de pago, para lo cual deberán adjuntar la siguiente documentación:

- a) Informe mensual del servicio prestado por cada contrato, debidamente visado por el jefe de área usuaria responsable del requerimiento.
- b) Recibo por Honorario Profesional.
- c) Suspensión de cuarta categoría de ser el caso.

Así mismo, en caso de presentarse alguna observación al pago (descuento, rebaja, etc.) por parte del área usuaria responsable del requerimiento, ésta deberá comunicar dicha observación a la gerencia de área.

La Oficina de obligaciones será la responsable de emitir las Constancias de Retenciones de Pago para el personal contratado. (Contratos por Locacion de Servicios, 2012)

Servicios no personales

Para: (Haro, 2012) El régimen de los servicios no personales aplicados a funcionarios y servidores públicos es un sistema perverso que viola todos los derechos fundamentales de la persona. Siendo este un sistema aplicado por el propio Estado que aumenta la gravedad del asunto, pues este es el encargado de garantizar el respeto de los derechos fundamentales a los trabajadores tanto públicos como privados.

Las personas consideradas bajo este régimen laboran en similares condiciones a los servidores y funcionarios públicos permanentes, pero no les alcanzan los derechos que estos gozan, como es la estabilidad laboral, vacaciones, licencias, permisos, previsión de salud y un sistema pensionario que les garantice una pensión de jubilación en su vejez.

La comisión multisectorial, encargada de investigar la problemática del empleo público detectó que más de 62,000 trabajadores de las entidades públicas estaban laborando bajo esta modalidad la que describió de la siguiente manera:

“Esta modalidad atípica de contratación dentro del sector público que no parece corresponder a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al no tener precedentes normativos ni doctrinarios y tampoco una adecuada precisión legal, pues hasta ahora, salvo menciones aisladas en normas dispersas, como, por ejemplo, la ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, no se ha precisado sus alcances a través de ninguna norma específica.”

Características.

- a) Siempre serán de plazo determinado.
- b) No se acepta que el servidor aporte materiales ni se valga de auxiliares y sustitutos.
- c) Se dan algunas características de subordinación: el lugar y horario de trabajo.
- d) La contraprestación se denomina retribución, se utilizan recibos.

El régimen de los servicios no personales fue reemplazado por el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) a través del Decreto Legislativo N° 1057 del 28 de junio de 2008, el cual otorgaba parcialmente los derechos laborales de los regímenes laborales generales que se aplican en la Administración Pública.

2.2.5 Desnaturalización de contratos civiles

Para: (Vilela, 2013). En materia de contratación de personal se presentan, a menudo, confusiones entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo. Así, debe tenerse en cuenta que son dos contratos totalmente distintos; el primero responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de la empresa y en la cual no existe subordinación; por tanto el locador no tiene derecho a los beneficios

laborales que normalmente corresponden a un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, por su parte, responde a una prestación de servicios dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo. En este sentido es muy común encontrar en la práctica que las empresas, en un afán por ahorrar costos, contraten personal que ejecuta labores dentro de un horario determinado, bajo subordinación y dependencia (características propias de un contrato de trabajo) bajo la modalidad de Locación de Servicios, produciéndose una simulación o alteración de la realidad vinculante entre empleador y trabajador.

En caso se efectúe una Inspección Laboral en el centro de trabajo por el MTPE, y se determine la existencia de las características antes mencionadas, que son propias de una relación laboral, en aplicación del principio de Primacía de la Realidad, y pese a que existe de por medio un Contrato de Locación de Servicios, se ordenará la inclusión de ese trabajador en planillas y el pago de todos los beneficios laborales que se le adeuden desde su fecha de ingreso, con los respectivos intereses, independientemente del pago de la multa que corresponda aplicar, con lo cual el aparente beneficio que significó la suscripción de éste contrato resultará efímero. Y es que, según el Principio de Primacía de la Realidad, «... el contrato de trabajo es por esencia un contrato-realidad, porque emerge predominantemente de los hechos antes que de la apariencia formal que se le dé».

Este es el criterio que se puede observar en diversos pronunciamientos jurisprudenciales, como, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 02215-2009-PA/TC en la cual se señala “Por consiguiente, de los medios probatorios que se han adjuntado al presente caso se desprende que las labores del recurrente eran de naturaleza subordinada y permanente, razón por la que en aplicación del principio de primacía de la realidad queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado.”

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente bien vale, en consecuencia, dimensionar los riesgos que se corren cuando se altera la realidad vinculante entre empleador y trabajador (Vilela, 2013).

2.2.5.1 Principio de Primacía de la Realidad

Para (Zavala, 2011) Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse, a saber:

Para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Se deberá analizar si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparecen la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

Para determinar si se ha desnaturalizado un contrato de locación de servicios, pues con ellos se trata de evitar los costos laborales de contribuciones a la seguridad social o los pagos de beneficios sociales. En tales casos no debe existir forma alguna de subordinación, pues de aparecer se estaría frente a una relación laboral por primacía de la realidad. El Tribunal Constitucional ha señalado que deben darse las siguientes consideraciones:

- a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que esta se ejecuta.
- b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad.
- c) La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado.
- d) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
- e) Pago de remuneración a la demandante.

En el caso de las modalidades formativas laborales, se sabe que no hay relación laboral, pero puede suceder que se emplee esta figura precisamente para evitar la existencia de la relación laboral. Empero, si se produce falta de capacitación para el trabajo o si se produce exceso en el tiempo de la modalidad resulta evidente que, al aplicar el concepto de primacía de la realidad, es evidente que si se trata de una relación laboral.

En el caso de las inspecciones laborales, la visita en si misma plantea la aplicación dinámica del principio de primacía de la realidad porque determinara las reales condiciones en las que se prestan los servicios, así como la congruencia con los tipos de contrato laboral que se estipularon y se dan en verdad.

2.2.5.2 El sistema de Inspección del Trabajo

Según (Castillo J. y., 2013), El sistema de inspección del trabajo es un sistema único e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen el adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

Principios

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen por los siguientes principios ordenadores:

- a) Legalidad
- b) Primacía de la Realidad
- c) Imparcialidad y objetividad
- d) Equidad
- e) Autonomía técnica y funcional
- f) Jerarquía

- g) Eficacia
- h) Unidad de función y de actuación
- i) Confidencialidad
- j) Lealtad
- k) Honestidad

(Castillo J. y., 2013)

2.2.6 Estabilidad laboral

Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley.

La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector, es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

Nuestra constitución prevé que la “ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. En nuestro ordenamiento no existe un régimen expreso de estabilidad laboral absoluta establecido en la Constitución.

Asimismo, los convenios internacionales reconocen la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con causas de justa separación. En casos de despido injustificado, sostienen dichos convenios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquier prestación prevista por la legislación nacional. (Art. 7 del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y (Art. 27 de la Constitución).

2.2.6.1 Clases de estabilidad laboral

Para: (Toyama, 2013), Existen dos clases de estabilidad laboral: una de ellas es la llamada “estabilidad de entrada”, que es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo el trabajador cuenta con protección en cuanto a la terminación de este, la que solo puede producirse por causales señaladas específicamente en la ley. En los contratos de trabajo se configura la estabilidad laboral de entrada una vez que se ha superado el periodo de prueba.

La otra es la denominada “estabilidad de salida”, que corresponde a la protección frente al término de la relación laboral, y por ello esta solo procede por causales taxativas. Nuestra actual Constitución expresamente reconoce la estabilidad laboral de salida, es decir, la protección frente al despido arbitrario.

Ahora bien, la doctrina reconoce dos tipos de tutela referidas a la estabilidad de salida, que son:

1. Absoluta, ante la terminación del contrato de trabajo no prevista en la ley, se ordena la nulidad del despido y la reposición del trabajador. Otra posibilidad es que el trabajador opte por la indemnización.
2. Relativa, que puede ser propia o impropia:

Propia. - lleva a que se declare la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga las remuneraciones devengadas más los intereses por el tiempo de duración del proceso judicial y la indemnización respectiva. Sin embargo, no existe la obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces reposición ficta.

Impropia. - conduce solo a la indemnización. El despido no se declara nulo. Es el sistema que predomina en el Perú como regla y procede en los denominados despidos arbitrarios. La excepción es el caso de

despido nulo, que solo se produce por causales expresas previstas en la ley. Empero, como veremos, para el Tribunal Constitucional, varios supuestos de despidos arbitrarios deben merecer la reposición (estabilidad laboral absoluta). (art. 27 de la Constitución y art. 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR).

2.2.7 Prescripción laboral

Para: (Santa Maria, 2011), La prescripción pretende otorgar seguridad jurídica, de tal manera que una persona no tenga un plazo indefinido para entablar una demanda. En otras palabras, la prescripción supone una suerte de sanción para el titular de un derecho subjetivo que, oportunamente, no interpuso una acción y permite que, con el transcurso del tiempo, mantenga su derecho, pero con la imposibilidad de exigirlo e invocarlo frente a terceros.

2.2.8 Protección de la remuneración

Uno de los temas centrales de la relación laboral se contrae en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos que perciben los trabajadores, es decir si califican o no como remuneraciones. Es importante señalar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una remuneración por los servicios prestados al trabajador. La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política de 1993.

La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo, no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente.

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio N° 95, describe al salario utilizando como término equivalente a la remuneración como "... la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a su trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

En la legislación peruana, el artículo 6° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral 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 sea de libre disposición". Desde un punto de vista económico, la remuneración o salario es un rédito o ingreso, que le corresponde a un trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el "beneficio" es el rédito o ingreso peculiar de una empresa. Es un rédito individual y contractual. En la LPCL se establece una presunción general sobre los alcances de la remuneración destacándose el carácter contraprestativo de la misma. Es una suerte de presunción iuris tantum sobre todos los conceptos e ingresos que percibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie. No obstante, existen prestaciones económicas que pese a constituir una ventaja patrimonial no constituyen remuneración por exclusión legal, como es el caso de la asignación anual por cumpleaños o la bonificación por aniversario de la empresa. En estos casos, por exclusión legal (artículos 7 de la LPCL y artículo 20 de la LCTS), no estamos ante conceptos remunerativos. La importancia de la remuneración se debe a que para la inmensa mayoría de los trabajadores el salario tiene una muy evidente finalidad de subsistencia: se trabaja para vivir, es decir, para procurarse los bienes y servicios que requiere la vida del trabajador y, si es el caso, su familia. A su vez, los trabajadores subordinados constituyen la mayoría de la población económicamente activa de cada país, en la

actual organización de la producción, contando a los contratos modales y las simulaciones de contratos civiles que en la realidad tienen carácter laboral.

La necesidad del salario para vivir en la mayoría de la población activa hace que el ordenamiento jurídico reconozca una especial relevancia a la protección del crédito salarial. Por ello, se dice que el salario tiene una cuota alimentaria. En esta perspectiva entra la consideración del salario justo como medio de vida del trabajador: “es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo. “El tema de justicia en el salario proyecta a su vez el tema de salario lesivo que significa una “deshonesta desproporción” entre las recíprocas prestaciones de las partes, al que considera manifestativo de un negocio usurero. Ello conlleva a evaluar el principio de igualdad, “igual remuneración por igual tarea” o “igual remuneración por trabajado de igual valor” que trata de impedir la discriminación injustificada entre situaciones desventajosas en contra de un individuo con respecto a su comunidad. Ahora bien, cuáles son las condiciones para ganar el salario, solo se puede exigir el salario cumpliendo la obligación de trabajar, es decir poniéndose a disposición del empleador para cumplir el trabajo prometido, aunque el empleador no reciba o impida el efectivo cumplimiento del trabajo, es decir, si el empleador no una las energías ofrecidas por el trabajador, porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de la obligación de abonar el salario. Por lo tanto, el empleador no puede invocar sus propias dificultades para prolongar y agravar y no pagar la remuneración debida al trabajador.

La remuneración está destinada a cubrir gastos que irroguen de la subsistencia del trabajador y la de su familia, teniendo de este modo carácter alimentario. Debido a ello, la legislación la protege de manera especial, frente a terceros e incluso frente al empleador.

a) Protección frente al empleador:

Reducción de la remuneración: La remuneración solo puede reducirse si el trabajador lo acepta (este hecho no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados); la reducción inmotivada es considerada como un acto de hostilidad del empleador o sus representantes.

Descuentos: El empleador no puede descontar parte de la remuneración de sus trabajadores por cualquier motivo, solo procederá a hacerlo si el trabajador se lo solicita y lo permite la ley, o si lo dispone el Poder Judicial.

Descuentos voluntarios: Son aquellos decididos por el trabajador y admitidos por la ley. Sirven para pagar adelantos de remuneraciones o préstamos al empleador, comprar o arrendar una vivienda, mantener la organización sindical, etc.

- **Para pagar lo adeudado al empleador.** - Esta permitido que el empleador preste dinero al trabajador con cargo a sus remuneraciones para casa-habitación, le venda o suministre mercaderías y le adelante remuneraciones.

- **Para vivienda.** - Los empleados con más de 4 años de servicios ininterrumpidos podrán autorizar a sus principales para que mensualmente descuenten de sus sueldos hasta la tercera parte de los mismos, para entregar su monto a la Asociación Pro-Vivienda que ellos indiquen.

En la orden de descuento deberá indicarse el monto mensual a descontar, las fechas en que deba iniciarse y terminar el descuento y la persona o entidad a la que deba entregarse la suma descontada. La autorización para el descuento no podrá revocarse sin el consentimiento de la asociación respectiva.

- **Para cooperativas.** - Los empleadores deberán descontar y retener con cargo a las remuneraciones, pensiones y/o beneficios sociales de sus servidores activos, cesantes y jubilados, las sumas que estos deseen abonar por cualquier concepto a una o más cooperativas, a solicitud expresa de ellos. Estos descuentos serán practicados con prioridad sobre cualquier otra obligación del servidor, salvo las ordenadas por mandato judicial; en caso de que existan dos o más cooperativas beneficiarias, la prioridad en los descuentos se determinará de acuerdo con el momento de presentación de las solicitudes de descuento.

Las sumas retenidas devengarán a favor de la cooperativa beneficiaria el interés máximo legalmente autorizado para las colocaciones bancarias desde el día siguiente a la fecha del descuento hasta que sean transferidas a la cooperativa (lo que deberá hacer el retenedor, bajo su responsabilidad, dentro de los 15 días siguientes al descuento). El pago de tal interés será de cargo del agente retenedor (empleador).

- **Para organizaciones sindicales.** - El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Legales: Existen dispositivos que establecen descuentos que debe realizar el empleador de la remuneración de sus trabajadores, tales como los tributos que gravan las remuneraciones.

Judiciales: El juez puede ordenar que se descuenta una parte de la remuneración del trabajador cuando este se encuentre obligado a

prestar alimentos a algún pariente consanguíneo (ascendiente, descendiente o hermano) o a su cónyuge

b) Protección frente a los acreedores del trabajador:

De acuerdo con el Código Procesal Civil, son inembargables las remuneraciones que no excedan de 5 Unidades de Referencia Procesal (cada URP equivale al 10% de la UIT), siendo el exceso embargable hasta una tercera parte.

Cuando se trate de garantizar obligaciones alimenticias, el embargo procederá hasta el 60% del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.

c) Protección frente a los acreedores del empleador:

Para: (Castillo J. D., 2013), Conceptos remunerativos que son considerados créditos laborales para efectos de la protección y prioridad de la que estos gozan

- a) Las remuneraciones
- b) La compensación por tiempo de servicios
- c) Las indemnizaciones
- d) Todos los beneficios laborales establecidos por ley
- e) Los aportes impagos a los sistemas pensionarios (SNP Y SPP), y los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse.

Pago preferencial. - Los conceptos calificados como crédito laboral tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador, o de quien sustituya parcial o totalmente a estos.

Los bienes de la empresa o empleador, se encuentran afectos al pago del integro de los créditos laborales adeudados. Si aquellos no alcanzan para cubrir estos, el pago se efectúa a prorrata. (Castillo J. D., 2013).

2.2.8.1 Remuneración básica y la estructura remunerativa

Para: (Castillo J. D., 2013), La remuneración puede encontrarse integrada por diferentes conceptos remunerativos, los mismos que obedecerán a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. A su vez, la remuneración cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (denominado básico) y remuneraciones complementarias.

Remuneración básica.

Es una remuneración principal fija, a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica, está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios.

Complementos remunerativos.

Los términos complementos o suplementos remunerativos no se encuentran tipificados en el ordenamiento jurídico peruano pero su utilización resulta atendible para analizar los conceptos remunerativos o no remunerativos. Estos complementos, se trata de conceptos que no forman parte del básico y que no derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores relacionados con la prestación misma, circunstancias externas al trabajo o al resultado del negocio. La denominación de estos conceptos remunerativos complementarios es diversa, usualmente suelen utilizarse los términos siguientes: gratificaciones, asignaciones y bonificaciones.

2.2.9 Beneficios sociales

Nuestra legislación prevé para los trabajadores cinco beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

- b) La asignación laboral
- c) El seguro de vida
- d) La participación laboral: las utilidades
- e) La compensación por tiempo de servicios.

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los dos primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Según lo establece el artículo 7º de la Ley N° 27626. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueran destacados a un empleador usuario, tienen derecho durante dicho periodo de prestación de servicios, a percibir las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador usuario otorga a sus trabajadores, siempre que realicen labores análogas. Asimismo, los socios trabajadores destacados tienen derecho a todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada que pudieran corresponderles por ley o por convención colectiva, que pudieran devengarse durante el tiempo en que desarrollan su prestación. En caso de que los trabajadores estén sujetos a un régimen laboral temporal o a tiempo parcial, tienen derecho a los beneficios sociales siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito de cuatro horas diarias de labor. Se considera cumplido el requisito de cuatro horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días según corresponda, resulte en promedio no menor a cuatro horas diarias, es decir, un trabajador a tiempo parcial tendrá derecho a percibir la asignación familiar, el seguro de vida, las gratificaciones de julio y diciembre y las utilidades, puesto que para tener derecho a estos dos beneficios no se exige el requisito de laborar como mínimo cuatro horas diarias. Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminada, del respectivo centro de trabajo y a

la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

2.2.9.1 Beneficios sociales convencionales

Son aquellos beneficios pactados entre empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. También suelen denominarse beneficios autónomos. Ejemplos: asignación por retorno vacacional, participación adicional en las utilidades, bono por cumplimiento de metas, asignación escolar, etc. Los beneficios sociales establecidos por el Estado representan un mínimo de ingresos a los trabajadores (beneficios sociales legales) y que la autonomía privada, por medio de diversos mecanismos puede incrementarlos o establecer beneficios adicionales (beneficios sociales convencionales). Este tipo de beneficios sociales convencionales puede provenir de diversas fuentes. Podríamos indicar al pacto colectivo como la fuente típica y que representa la negociación entre el empleador y sindicato o los representantes de los trabajadores.

2.2.9.2 Compensación por Tiempo de Servicios

Naturaleza de la CTS.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y de su familia.

La CTS, sus intereses, los depósitos, los traslados y los retiros parciales y totales, están inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta. De igual manera se encuentra inafecta al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Pensiones.

Ámbito de aplicación:

Trabajadores con derecho a CTS.- tienen derecho al beneficio de la CTS, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas.

Se considera cumplido el requisito de 4 horas diarias, en los casos en que la jornada laboral semanal del trabajador dividido entre 5 o 6 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, el requisito al cual se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore 20 horas a la semana como mínimo.

Aquellos empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo con lo establecido en la LPCL, no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la CTS.

También tiene derecho a percibir la CTS, los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, tales como los de construcción civil, trabajadores agrarios, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

Por Decreto Supremo podrán incorporarse al régimen compensatorio común establecido en la Ley de CTS, aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

Trabajadores sin derecho a CTS.- No tiene derecho a CTS los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por sus servicios. No se consideran tarifas las

remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como las comisiones y el destajo.

Computo del tiempo de servicios

Para determinar la CTS solo se toma en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.

No obstante, lo anterior, también son computables para determinar el monto de la CTS los días de trabajo efectivo, y por excepción, los siguientes supuestos:

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, en todos los casos hasta por 60 días al año. Los 60 días se computan en cada periodo anual comprendido entre el 1º de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que esta no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido.
- Los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Remuneración computable

La remuneración a considerar para calcular la CTS es la siguiente:

- Para los depósitos de la CTS acumulada al 31 de diciembre de 1990, la remuneración vigente a la fecha de depósito.
- Para los depósitos semestrales que se devengan a partir del 1º de enero de 1991, para los depósitos a efectuar en el mes de mayo, la remuneración de abril, y para los depósitos del mes de noviembre, la remuneración de octubre.

- Para la CTS que debe ser pagada directamente al trabajador al cese, la remuneración vigente al momento del cese.

Conceptos que integran la remuneración computable, para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación por la labor realizada, cualquiera sea la denominación que se les dé, y siempre que sean de su libre disposición.

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Las remuneraciones diarias se multiplicarán por 30 para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

Remuneración no computable

No se consideran remuneraciones computables para el cálculo de la CTS los siguientes conceptos:

- Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de libertad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la AAT, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que este supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.

- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Esta comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.

- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.

- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie.

- La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto, o cuando se derive de mandato legal.

- El refrigerio que no constituya alimentación principal. Es decir, aquella alimentación que no sea desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía que lo sustituya, cena o comida.
- El incremento del 10.23% que percibió el trabajador que se afilío al SPP con anterioridad al 19 de julio de 1995.
- La bonificación especial del 9% sobre las gratificaciones que se pagara hasta el 31 de diciembre de 2014.

La inclusión en la planilla electrónica de los conceptos antes referidos no afecta su naturaleza de remuneración no computable para efectos del pago de la CTS. (Delgado)

2.2.9.3 Gratificaciones

Para: (S.A.C., 2014), En principio, se denomina “gratificaciones legales”, a aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (por ejemplo, gratificaciones por fiestas patrias y navidad). Se denominan “gratificaciones ordinarias” a aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente para adquirir obligatoriedad.

Las “gratificaciones extraordinarias” son aquellas que no tienen carácter remunerativo, de conformidad con el artículo 19° del TUO, de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR (01.03.97).

Para el sector privado, todos los trabajadores que laboren en relación de dependencia, sea que presten servicios a tiempo completo o parcial tendrán derecho a percibir la gratificación por Fiestas Patrias (una remuneración completa), sin importar al régimen especial al que pertenezcan, salvo el caso de los trabajadores de la MYPE que no tienen derecho a este beneficio por disposición expresa. En el caso del

sector público, tienen derecho a un aguinaldo que para este año equivale a un importe fijo de S/. 300. Se incluye al personal que presta servicios bajo modalidad CAS.

Tienen derecho a percibir la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, sea cual fuere la relación laboral, según modalidades de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Entendiéndose por modalidad de contrato de trabajo, se menciona los siguientes:

- a) Los contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- b) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- c) Los contratos de trabajo a tiempo parcial.

También tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores

Requisitos para su percepción

El trabajador debe encontrarse efectivamente laborando durante la primera quincena de julio. Sin embargo, excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores: el descanso vacacional; licencia con goce de remuneraciones; descansos o licencias establecidas por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios; descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pago con subsidios de la seguridad social; y, aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Remuneración Computable

Es la que perciba al momento de recibir este beneficio. En una remuneración variable, deberá considerarse el promedio de lo percibido entre enero y junio del presente año. En caso de remuneraciones imprecisas, como horas extras, deberán considerarse en tanto hayan

sido percibidas como mínimo en tres oportunidades en un período de seis meses. Son remuneraciones no computables las siguientes: las gratificaciones extraordinarias; participación en las utilidades de la empresa; condiciones de trabajo; canasta de Navidad; transporte o movilidad; asignación o bonificación por educación; asignaciones personales o por festividades; bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores; y, montos otorgados al trabajador para su cabal desempeño, o con ocasión de sus funciones (condición de trabajo).

Bonificación Extraordinaria

Hasta diciembre de 2014, tanto la gratificación de Fiestas Patrias como la de Navidad está inafecta a todas las aportaciones y retenciones fijadas por el ordenamiento laboral, salvo a la retención de quinta categoría si resulta aplicable al trabajador. El trabajador también deberá recibir además de la gratificación de Navidad una bonificación extraordinaria equivalente al 9%, que hubiera afectado la gratificación por concepto de Essalud, la cual tampoco está afecta a aportaciones ni retenciones laborales, salvo a la renta de quinta categoría.

Gratificación Trunca

Este derecho se origina cuando el trabajador cesa antes de la fecha en que corresponda el pago de alguna de las gratificaciones legales. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable haber cumplido como mínimo un mes calendario de trabajo efectivo en la empresa.

2.2.9.4 Vacaciones

Para: (Obregon, 2007), Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la

prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y a entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

Art. 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de la Ley N° 713.

Art. 11.- El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Art. 12.- Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Art. 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

Art. 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.

Art. 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

Art. 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Art. 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.

Art. 18.- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

Art. 19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Art. 20.- El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.

Art. 21.- En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

Art. 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

Vacaciones truncas

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Art. 23.- Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. (713, 1992).

2.2.9.5 Participación de Utilidades

Las normas que regulan este beneficio son el Decreto Legislativo N° 892 (11.11.96) y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 09-98-TR (06.08.98).

Trabajadores con derecho

Tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, los trabajadores de empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que además se encuentren sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

Trabajadores sin derecho

No tienen derecho a participar en las utilidades, los trabajadores de las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y,

en general, todas aquellas empresas que no cuenten con más de 20 trabajadores en un ejercicio determinado.

Por trabajadores se entiende a todos aquéllos que hayan sido directamente contratados por la empresa, ya sea mediante un contrato por tiempo indeterminado, un contrato sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

Monto de la participación

Participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al

ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido el plazo que contempla y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo.

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución. En este caso, no es de aplicación el interés a que se refiere el Artículo 5.

Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en el que venza dicho plazo.

La participación en las utilidades fijadas en este Decreto Legislativo y las que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores o por convenio individual o convención colectiva, constituyen gastos deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría. (laboral, 2013).

2.2.9.6 Seguro de vida

Art. 1.- Precísese el Artículo 18 Decreto Legislativo N° 688 en el sentido de que en los casos de suspensión de la relación laboral, sea por enfermedad, invalidez o cualquiera de las causales previstas en el Artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagando las primas correspondientes conforme se establece en el Artículo 7 del Decreto Legislativo N.º 688, hasta el término de la relación laboral del trabajador.

Art. 2.- El derecho a la continuación del seguro vida obligatoria prevista en el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688, se otorga a los trabajadores que están en situación de invalidez distinta a la prevista en el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 688 y que han concluido su relación laboral.

En dicho supuesto, el trabajador asumirá por su cuenta el pago de la prima que se calculará aplicando la tasa establecida en el Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 688 en base a la última remuneración percibida por trabajador, que se podrá reajustar a elección de este conforme al Artículo 18 para efectos del pago de la prima, la determinación de los beneficios regulados en el Decreto Legislativo N.º 688. El seguro se mantendrá en vigencia siempre que subsista la condición de invalidez del trabajador y éste se encuentre al día en el pago de la prima.

Para ejercer el derecho a la continuación del seguro, los trabajadores deberán cursar una comunicación escrita a la compañía de seguros contratada por su empleador adjuntando la certificación médica de su invalidez, y efectuar el pago de la prima correspondiente dentro de los 30 días calendario siguientes al término de la relación laboral o 15 días calendario posteriores a la determinación de la condición de invalidez; en caso de concurrencia de plazos se aplicará el plazo más favorable al trabajador. (024-2001-TR., 2001).

2.2.9.7 Bonificaciones

Son remuneraciones complementarias, otorgadas al trabajador para compensar factores externos distintos a su trabajo, es decir, lo que busca con su entrega es compensar la anormalidad, o el carácter extraordinario del trabajo o el esfuerzo del trabajador.

Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente:

Por la naturaleza del trabajo. - Son incrementos pagados para compensar el mayor esfuerzo ocasionado por los trabajos insalubres, penosos, fatigantes, tóxicos o deprimentes.

Por el trabajo nocturno. - Se otorga al trabajador que labora en horario nocturno, con la finalidad de mermar el malestar y la fatiga que produce el trabajo en horario nocturno.

Por el lugar del centro de trabajo. - Cuando el centro de trabajo tiene una ubicación alejada de los centros urbanos suele pactarse una bonificación destinada a pagar los gastos de transporte del trabajador todos los días o una vez cada cierto tiempo. Asimismo, dicha bonificación puede compensar también las desventajas de vivir aisladamente en el lugar de centro de trabajo mientras dure la relación

laboral, especialmente cuando la labor se realiza en campamentos muy alejados de los centros poblados, como en la construcción de caminos, proyectos de irrigación, exploración y explotación de hidrocarburos, el tendido de líneas rectas, el trabajo en alta mar, etc. Además, cuando el centro de trabajo se encuentra por ejemplo a grandes altitudes, donde el enrarecimiento de la atmosfera agrede en diverso grado el organismo humano, o cuando la temperatura ambiente es muy baja o alta, o cuando el paraje es inhóspito, como en la selva, entre otras circunstancias.

2.2.9.8 Asignación familiar

Art. 1.- Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Art. 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Art. 3.- En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo. (035-90-TR, 1989).

Naturaleza y monto de la asignación

- a) La asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa. Es equivalente al 10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el derecho.
- b) Debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones.

Beneficiarios

Tienen derecho a percibir la asignación:

- a) En caso de que la madre y el padre sean trabajadores de una misma empresa ambos tendrán derecho a percibir este beneficio.
- b) Si un trabajador labora para más de un empleador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador. (E.I.R.L., 2014).

2.2.10 Plazo máximo para exigir pago de beneficios sociales

En nuestro ordenamiento jurídico, para los derechos adquiridos hasta el 23 de diciembre de 1998, se aplica el plazo de prescripción de tres años desde que estos resultan exigibles (D.S. N° 003-97-TR). Luego, para los derechos adquiridos desde el 24 de diciembre de 1998, el plazo de prescripción es de dos años desde el cese de la relación laboral (Ley N° 27022); y a partir del 23 de julio de 2000, el plazo rescriptorio es de cuatro años contados desde el momento en que el trabajador extingue su vínculo laboral con el empleador (Ley N° 27321).

Así mismo, los convenios internacionales han establecido que, para derechos económicos, el plazo de prescripción debe iniciarse desde la fecha del cese del trabajador.

Finalmente, cabe anotar que el plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operara en el que venza primero. (Castillo J. y., 2008).

2.2.11 Obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR

El SCTR se encuentra regulado por la Ley N° 26790(17.05.97), el D.S. N° 009-97-S.A. (09.09.97) y el D.S. N° 003-98-SA (14.04.98).

El SCTR es obligatorio para aquellas entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo. Se consideran actividades riesgosas, las detalladas en el anexo 5 del D.S. N° 003-98-SA.

Asegurados Obligatorios

Para determinar que trabajadores deben estar asegurados de manera obligatoria en el SCTR, deberán tomarse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Si la empresa desarrolla o no las actividades consideradas riesgosas.
- b) Si el trabajador, sea empleado u obrero, eventual, temporal o permanente, realiza o no efectivamente las actividades riesgosas.
- c) Si el trabajador presta o no sus servicios en los centros de riesgo, entendiéndose por estos, los establecimientos en los que se ubican unidades de producción en las que se realizan las actividades de riesgo.

Según lo anterior, son asegurados obligatorios al SCTR:

- d) La totalidad de los trabajadores que laboren en los centros de riesgo.
- e) Los trabajadores de las unidades administrativas y de servicios, que por su proximidad a las unidades de producción son parte del denominado “centro de riesgo”, y que pueden estar expuestos al riesgo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- f) Los trabajadores afiliados regulares que no laboran en el centro de trabajo, pero que por sus funciones pueden estar expuestos al riesgo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El empleador está facultado a contratar el SCTR para los trabajadores cuyas labores se desarrollen en un centro de trabajo en el que no se ejecuten labores de riesgo.

Contratación con el SCTR

Para: (Castillo J. A., 2007) El SCTR brinda dos tipos de prestaciones: las de Salud y las Económicas, las mismas que estarán a cargo de la entidad con la cual el empleador haya contratado su otorgamiento. Respecto de las prestaciones por salud, el empleador puede contratar el SCTR con el ESSALUD o una EPS; respecto de las prestaciones económicas la contratación puede ser con la ONP o una entidad se seguros privada.

2.2.12 Tope máximo de ingreso anual

Para : (Castillo J. , 2010), Es el monto total máximo anual de ingresos que puede percibir un trabajador de una determinada empresa; comprende las remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones, compra de vacaciones, quinquenios, asignaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y cualquier otro concepto remunerativo afín o similar de libre disponibilidad que perciba el trabajador, incluyendo aquellos beneficios que se paguen al trabajador, aun cuando estos no tengan carácter remunerativo. Los bonos derivados de los Convenios de Gestión (bono por cumplimiento de objetivos entre empresa y FONAFE) y la participación de utilidades, de ser el caso, no son conceptos comprendidos en el TIMA. La suma total de los ingresos anuales percibidos por un trabajador por conceptos comprendidos en el TIMA no podrá superar el TIMA establecido para la empresa.

Los derechos adquiridos por los trabajadores de las empresas con anterioridad a la fijación del TIMA, no podrán ser afectados ni restringidos por éste.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Audiencia: Es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución.

Apelación: Procedimiento judicial mediante el cual se solicita a un juez o tribunal superior que anule o enmiende la sentencia dictada por otro de inferior rango por considerarla injusta.

Beneficios sociales: Son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Bonificaciones: Son remuneraciones complementarias, otorgadas al trabajador para compensar factores externos distintos a su trabajo, es decir, lo que busca con su entrega es compensar la anormalidad, o el carácter extraordinario del trabajo o el esfuerzo del trabajador.

Comparecencia: Acción y efecto de comparecer; esto es, de presentarse ante alguna autoridad, acudiendo a su llamamiento, o para mostrarse parte en un asunto para coadyuvar en un acto o diligencia ante la justicia.

Compensación por Tiempo de Servicios: Tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y de promoción del trabajador y su familia.

Contingencias: Se refiere a algo que es probable que ocurra, aunque no se tiene una certeza al respecto. La contingencia, por lo tanto, es lo posible o aquello que puede, o no, concretarse.

Contrato a plazo fijo: Llamado también contratación modal o a plazo determinado, es un sistema de contratación excepcional y solo se aplica cuando lo requieren las necesidades del mercado (mayor producción de la empresa) o cuando lo exige la naturaleza temporal o accidental del servicio u obra que se va a prestar o ejecutar.

Contrato a plazo indeterminado: Es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido.

Contrato de trabajo: Acuerdo de voluntades mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar sus servicios de manera subordinada a otra persona (natural o jurídica) denominada empleador, a cambio de una remuneración.

Costas: Son los gastos en que debe incurrir cada una de las partes involucradas en un juicio (notificaciones, tasas, etc.).

Costo: Es el conjunto de erogaciones en que se incurre para producir un bien o servicio, como es la materia prima, mano de obra y gastos indirectos.

Demanda: Es el acto de iniciación procesal. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

Desnaturalización: Implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa.

Diligencia: Es, en Derecho procesal, el acta redactada por el funcionario competente que tiene por objeto dejar constancia de un acto con trascendencia procesal en la sustentación de un pleito.

Empleador: Persona física o jurídica que adquiere el derecho a beneficiarse con la prestación de servicios y la potestad de dirigir las actividades del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración.

Gasto: Es el conjunto de erogaciones destinadas a la distribución o venta del producto, y a la administración.

Gratificaciones: Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad.

Inspección: Hace referencia a la acción y efecto de inspeccionar (examinar, investigar, revisar). Se trata de una exploración física que se realiza principalmente a través de la vista. El objetivo de una inspección es hallar características físicas significativas para determinar

cuáles son normales y distinguirlas de aquellas características anormales. En este sentido, es posible desarrollar inspecciones de empresas o comercios para verificar que cumplan la ley.

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.

Peritaje: Es el examen y estudio que realiza el perito sobre el problema encomendado para luego entregar su informe o dictamen pericial con sujeción a lo dispuesto por la ley.

Remuneración: Constituye remuneración todo lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Asimismo, 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.

Reposición laboral: Es la acción y efecto de reponer o reponerse, volver a poner o colocar a algo o alguien en el lugar o estado que tenía antes.

Sentencia judicial: Es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin al litigio (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.) o causa penal.

La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla. En derecho penal, la sentencia absuelve o condena al acusado, imponiéndole la pena correspondiente.

Servicios No Personales: Bajo esta modalidad se encuentran comprendidas las personas que prestan sus servicios en el lugar y el

horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda. El tratamiento de las retenciones corresponde a Rentas de Quinta Categoría, es decir, que el contratado queda sujeto únicamente a la retención por concepto de Impuesto a la Renta.

Situación económica: Hace referencia al patrimonio de la persona, empresa o sociedad en su conjunto, es decir a la cantidad de bienes y activos que posee y que les pertenecen.

Trabajador: Persona física que se obliga, frente al empleador, a poner a su disposición su propia fuerza de trabajo, subordinándose a él, a cambio de una remuneración.

Vacaciones: Es el derecho que todo trabajador tiene, luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios.

Vacaciones truncas: Si el trabajador cesa en el empleo sin haber cumplido el primer año de servicios o sin haber completado un nuevo año de servicios, sólo tendrá derecho a tantos dozavos y treintavos de dozavos de la remuneración vacacional como meses y días respectivamente haya laborado, es la parte proporcional.

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

El incumplimiento de contratos por la modalidad de Locación de Servicios incide negativamente en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A.

2.4.2 Hipótesis específicas

1. Las causas del incumplimiento de los contratos por la modalidad de Locación de Servicios de la EPS Seda Juliaca S.A. es el desconocimiento de las normas laborales que rigen en esta modalidad de contrato de trabajo.

2. El incumplimiento de los contratos de Locación de Servicios genera efectos negativos en los ingresos de los trabajadores de la EPS SEDA JULIACA S.A.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo **No experimental**, debido a que se empleó aspectos generales en los procesos y procedimientos administrativos de las órdenes de servicios efectuados en la empresa y así dar a conocer las contingencias que pudieran darse

3.2 MÉTODOS

a) Método descriptivo: Con este método se realizó la descripción de los resultados que indican nuestros cuadros según la aplicación pertinente, ya sea a los trabajadores y/o áreas administrativas de la empresa.

b) Método deductivo: Mediante este método podemos señalar que tomando en cuenta los antecedentes y marco teórico de la investigación se presenta la desnaturalización en los diferentes tipos de contratos tanto como en el sector público y privado, de ahí el estudio a la EPS Seda Juliaca S.A.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

El trabajo de investigación está orientado exclusivamente a los trabajadores independientes con un contrato por la modalidad de locación de servicios sujetos a rentas de cuarta categoría en la EPS Seda Juliaca S.A. en los periodos 2014- 2015”

La población motivada al estudio está conformada por 20 órdenes de servicios realizadas en la EPS Seda Juliaca S.A. siendo el área de logística la encargada de realizar tales contratos siendo un total de 65 trabajadores.

3.3.2 Muestra

Para Para efecto de determinar el tamaño de la muestra se optó por recurrir al método no probabilístico por conveniencia de un total de 65 contratos civiles por la modalidad de locación de servicios con funciones de; notificadores en la División de Desarrollo Comercial y personal en control de perdidas, donde se ha considerado una muestra de 20 trabajadores (30%) para cumplir con los objetivos de la investigación.

3.4 TÉCNICAS Y RECOPIACIÓN DE DATOS

Análisis documental:

- a) Se revisó las ordenes de servicios
- b) Los requerimientos de las aéreas usuarias.
- c) Disposiciones legales referidas al alcance de las contrataciones.

Análisis de Observación

Mediante la observación se interactuó con la realidad mediante los sentidos, para así poder hacer comparaciones con el análisis documental.

INSTRUMENTOS

Cuestionarios

Se aplicó a los trabajadores con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios.

Cuadernillo De Consolidación De Informes

Nos permitió verificar de los datos en la misma entidad

Revista

Especializadas en Materia Laboral

3.5 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el tratamiento e interpretación de la información obtenida, materia de estudio se optó por el siguiente proceso.

- a) Ordenamiento y clasificación de datos
- b) Análisis de datos
- c) Tabulación de datos a través de la técnica estadística de las encuestas realizadas
- d) Interpretación y evaluación de resultados a través del método analítico
- e) Contrastación de las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos
- f) Elaboración de conclusiones.

3.6 ÁMBITO DE ESTUDIO

La empresa EPS Seda Juliaca S.A. está Ubicada en La Ciudad de Juliaca capital de la provincia de San Román exactamente en el Jr. Mariano Pandia N° 383, en la jurisdicción de la región Puno, en el sudeste de Perú, situada a 3824 msnm en la meseta del Collao, al noroeste del Lago Titicaca. Es el mayor centro económico de la región Puno, y una de las mayores zonas comerciales del Perú. Se halla en las proximidades de la laguna de Chacas, del Lago Titicaca, del río Maravillas y las ruinas conocidas como las Chullpas de Sillustani.

3.6.1 ORIGEN Y SU HISTORIA

La EPS Seda Juliaca S.A. se constituyó sobre la base de la transferencia de los servicios de agua potable y alcantarillado de SEDAPUNO a los concejos provinciales de San Román, Melgar, Azángaro y Huancané con DS N° 006-01-PCM del 11-01-91. A partir de esa transferencia, ese mismo año, las municipalidades provinciales de San Román y Melgar, Constituyen EPS Seda Juliaca S.A. La superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS), reconoció a la empresa en el registro de Entidades Prestadoras de Servicio de Saneamiento, con la resolución de

Superintendencia N° 018-95-PRES-VMI-SUNASS de fecha 20 de febrero de 1995.

El 31 de mayo de 1543, el Gobernador Cristóbal Vaca de Castro dictó ordenanzas de Tambos y se refiere "En la ruta de Ayaviri a Puno menciona a los siguientes Tambos: Ayaviri, Quepa, Lampa, Tocona, Hatuncolla y Puno."

3.6.2 NORMA DE CREACIÓN

La EPS SEDA JULIACA S.A. es una empresa de tratamiento empresarial de derecho privado, constituida como Sociedad Anónima, a cargo del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera. Sus servicios son de necesidad y utilidad pública y de preferente interés social.

- a) Creación de la EPS. - Decreto Supremo N° 006-91-PCM.
- b) Reconocimiento como EPS pos SUNASS - Resolución de Superintendencia N° 018-95-PRES.
- c) Ley General de Servicios de Saneamiento, Ley 26338, Decreto Supremo N°023-2005-VIVIENDA.
- d) Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.
- e) Ley General de Sociedades N° 26887.
- f) Ley General de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento N° 26284 y su Reglamento D.S. N° 24-94-PRES.

3.6.3 IDENTIFICACIÓN.



Razón Social

Entidad Prestadora de Servicios de saneamiento de Juliaca Sociedad Anónima - EPS Seda Juliaca S.A.

Giro del Negocio

Entidad prestadora de servicios básicos de Saneamiento Juliaca

Domicilio Legal

Jr. Mariano Pandia N° 383 – Juliaca.

3.6.4 ORGANIZACIÓN.

Para el cumplimiento de sus funciones la empresa cuenta con la Siguiente Dirección Ejecutiva:

Gerente General

Ing. Jack Hilbert Ticona Coaquira

Gerente de Administración

CPC. Jeannette Valery Larico Hallasi

Gerente de Ingeniería

Juan Manuel Atencio Ardiles

Gerente Operacional

Ing. Nancy C. Guerra Diaz

Gerente Comercial

CPC. Rodolfo Quispe Pari

Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Econ. David Claudio Velasquez Hilasaca

Oficina de Asesoría Legal

Abog. Godofredo N. Quispe Arapa

Oficina de Imagen Institucional

Lic. Lino Roshel Larico Turpo

Oficina de Control Institucional

CPC. Willy Moroco Urrutia.

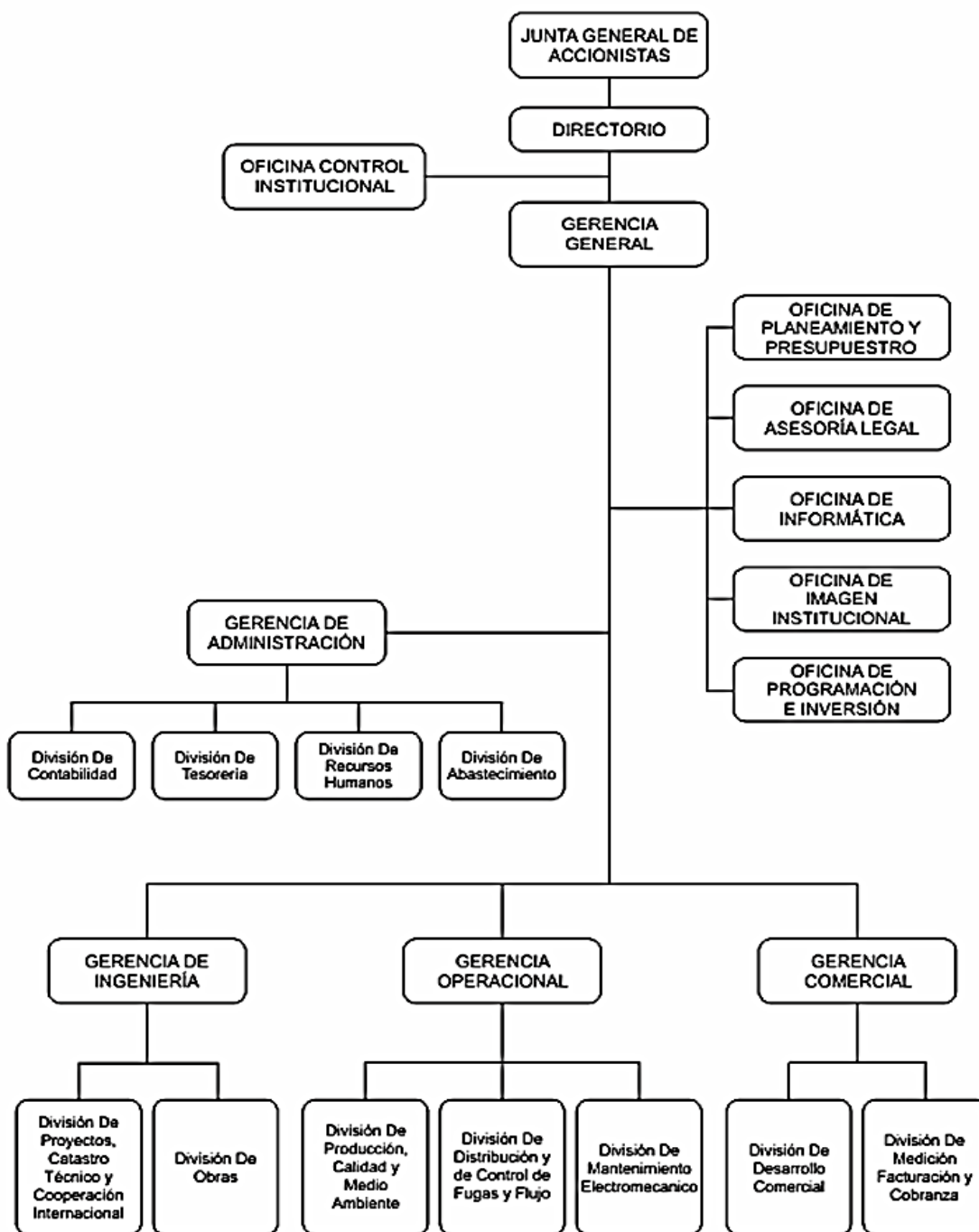
Coordinador y Suplente ante SUNASS para efectos de Supervisión

Coordinador: CPC. Jeannette Valery Larico Hallasi

Suplente: CPC. Rodolfo Quispe Pari

3.6.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EPS SEDA JULIACA S.A.



Fuente : EPS SEDA JULIACA

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según lo planteado en los objetivos del trabajo de investigación, realizamos la presentación, análisis, comentarios y revelar las Incidencias de los contratos de Locación de Servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A., PERIODOS 2014-2015.

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1

4.1.2 Determinar incidencia del incumplimiento los contratos de locación de servicios en los ingresos de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A. Periodos 2014 - 2015

4.1.3 Analizar las Causas que determinan el incumplimiento de contratos de Locación de Servicios en la EPS Seda Juliaca S.A.

CUADRO 01

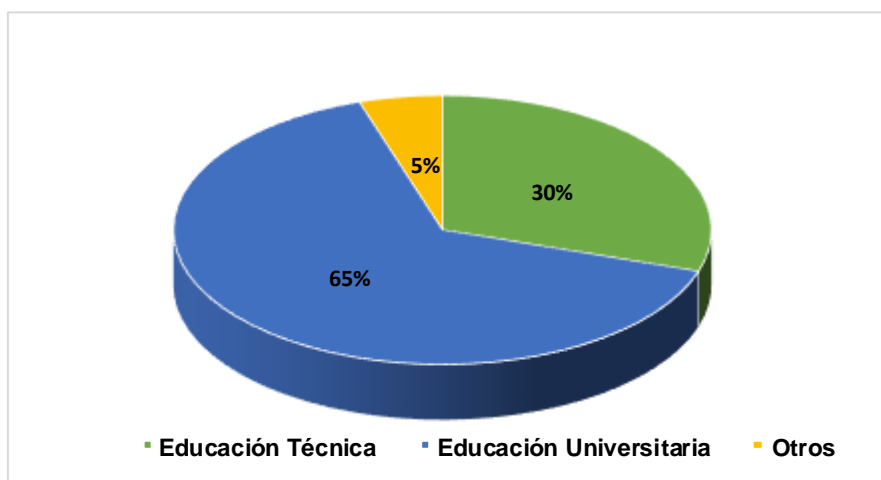
GRADO DE INSTRUCCIÓN EDUCATIVA ALCANZADA

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Educación Técnica	6	30.00%
Educación Universitaria	13	65.00%
Otros	1	5.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios de SEDA JULIACA.

GRÁFICO 01

GRADO DE INSTRUCCIÓN EDUCATIVA ALCANZADA



Fuente: Cuadro 01

En el cuadro y gráfico 01;

Se observa que de un total de 20 trabajadores con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios encuestados, 13 trabajadores que representan el 65 % manifiesta tener un grado de instrucción educativa alcanzada de nivel universitario y 6 de los indican que cuentan con un grado de instrucción educativa técnica representando así a un 30 % del total trabajadores, por otro lado solo un trabajador señala que tiene otro nivel de formación así representando un significativo 5, cabe mencionar que esta persona ha declarado que tiene Educación Superior Inconclusa según encuesta realizada.

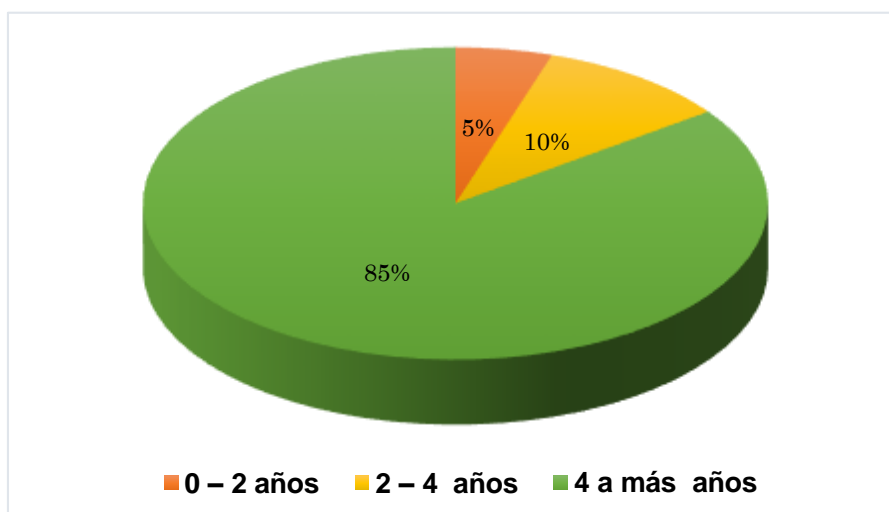
Dado los resultados mostrados se evidencia que la empresa cuenta en su mayoría con trabajadores profesionales, por lo tanto, a través del grado de instrucción se ha determinado que los trabajadores teniendo un grado superior (de diferentes profesiones), pero estos carecen de juicio crítico, dicho resultado refleja una de las causas del incumplimiento de contratos a raíz de que la empresa saca provecho de ello.

CUADRO 02
TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
0 – 2 años	1	5.00%
2 – 4 años	2	10.00%
4 a más años	17	85.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA.

GRÁFICO 02
TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



Fuente: Cuadro 02

Se muestra en el cuadro y gráfico 02;

Que de los 17 trabajadores que representan el 85 %, siendo la mayoría del total de los encuestados, manifiestan que vienen prestando sus servicios no personales de 4 a más años, y 2 trabajadores que representa el 10 % señalan que prestan sus servicios no personales de 2 – 4 años, por otro lado 1 trabajador que representan un 5 % manifiestan haber prestado sus servicios de 0 – 2 años, Entonces se concluye que 17 que representa el 85 % de trabajadores han venido laborando por locación de servicios periodos anteriores al 2011.

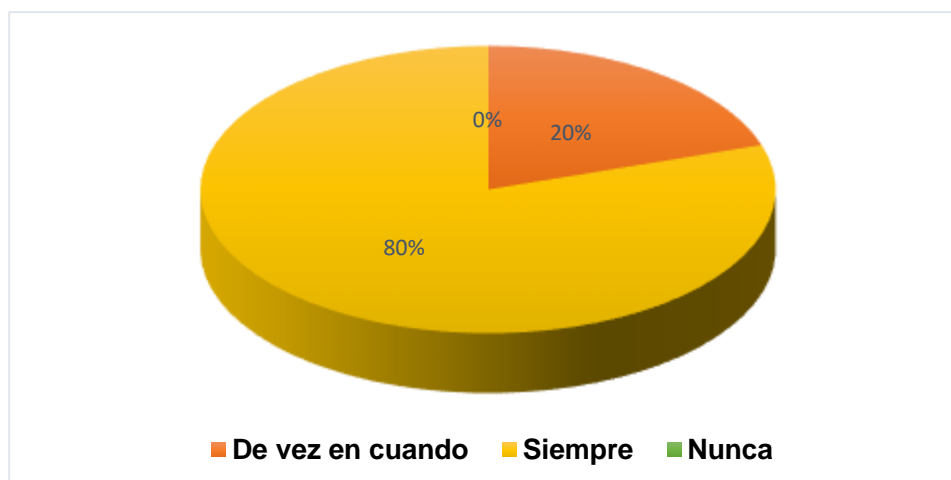
Según los resultados encontrados hemos determinado, aplicando la normativa del Código Civil D.L. N° 295 que establece en su artículo 1768 sacado de nuestro marco teórico que el plazo máximo de los contratos por la modalidad de locación de servicios es de seis (6) años para servicios profesionales y tres (3) años para otros servicios, por ende, el permitir que se presten servicios excediendo el límite de años es causa fundamental del incumplimiento de tales contratos sumando otros elementos de la relación laboral como es la exclusividad de realización de labores para un solo empleador, por lo mencionado la empresa infringe las normas por evitar pagar beneficios sociales, por lo tanto dicha situación implicaría futuros procesos judiciales.

**CUADRO 03
PRESENCIA DE SUBORDINACION**

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
De vez en cuando	4	20.00%
Siempre	16	80.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA -

**GRÁFICO 03
PRESENCIA DE SUBORDINACION**



Fuente: Cuadro 03

El cuadro y gráfico 03;

Hace referencia a la interrogante que se le hizo al personal por locación de servicios frente a que si existía subordinación a la cual estarían sujetos, ante ello nos muestra que un 80 % están sujetos a subordinación que viene a ser 16 trabajadores de un total de 20 personas, debido a que cuentan con un jefe inmediato, 4 trabajadores que representa un 20 % señala que no siempre está sujeto a subordinación porque a veces no cuentan con jefe inmediato, empero siempre están bajo la dirección de un superior como gerentes.

Con los resultados mostrados del cuadro y grafico precedente indicamos que la existencia de la subordinación es causa fundamental del incumplimiento de contratos civiles ya que es uno de los elementos esenciales de los contratos de trabajo, que es el rasgo que más diferencia con los contratos civiles, debido a la ausencia de este, en la medida que es el único de sus elementos esenciales que no es común a otras formas de contratación de servicios, sea este el de locación de servicios. En virtud de él, el empleador goza de una serie de facultades o poderes; por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes 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. En el artículo N° 4 de la LPCL (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL) indica que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

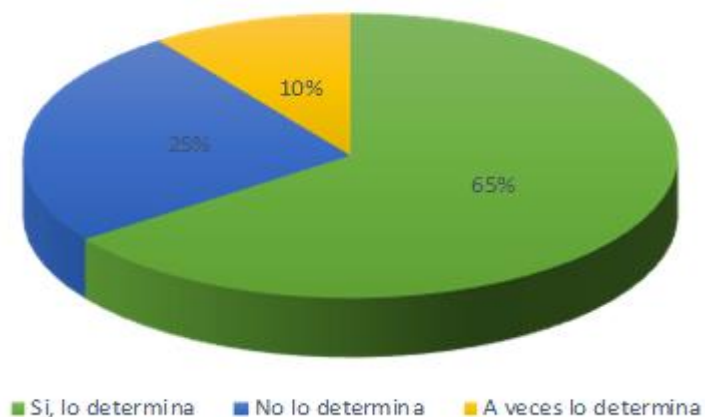
Por lo ya mencionado podemos afirmar con lo indicado en nuestros antecedentes por Ruiz, J. (2013). Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana.

CUADRO 04
JORNADA Y HORARIO LABORAL

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, lo determina	13	65.00%
No lo determina	5	25.00%
A veces lo determina	2	10.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al Personal por Locación de servicios SEDA JULIACA

GRÁFICO 04
JORNADA Y HORARIO LABORAL



Fuente: Cuadro 04

El cuadro y gráfico 04;

Da como resultado de las encuestas realizadas que un 65 % que hacen 13 trabajadores señalan que la empresa le ha fijado una jornada y horario laboral para la prestación de sus servicios, y un 25 % manifiesta que no se le ha determinado jornada ni horario, como también un 10 % manifiesta a veces se les determina una jornada y horario laboral por los trabajos que les encarga sus jefes inmediatos.

Podemos señalar que la empresa EPS Seda Juliaca. está facultada para establecer una jornada y horario laboral dentro de la Ley, detallado en el Reglamento Interno de Trabajo-RIT al cual están sujetos solo el personal que labora como: estables, contratados, practicantes profesionales, con excepción

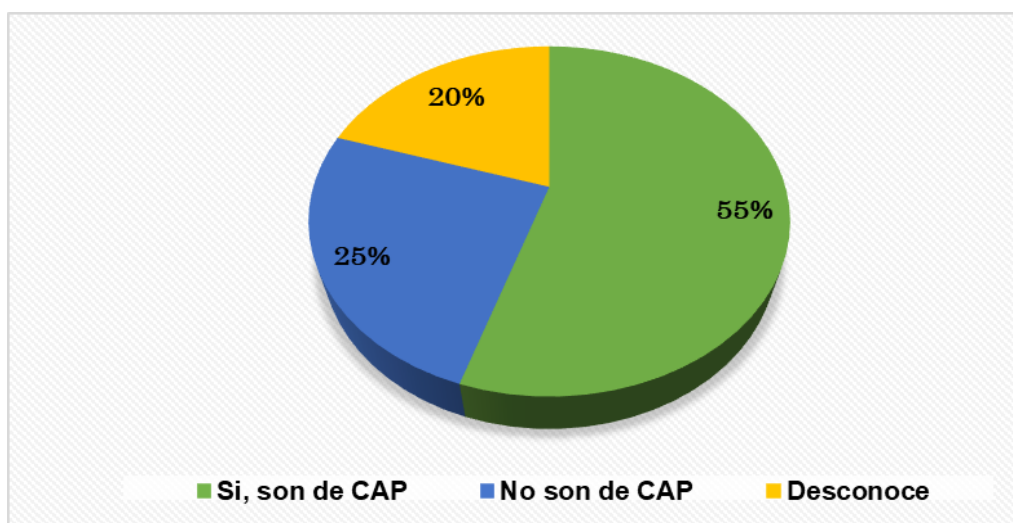
de los practicantes pre-profesionales que cuentan con un horario menor al establecido según Ley de modalidades formativas N° 28518, sin embargo hemos demostrado a raíz de los resultados mostrados en el cuadro y grafico N° 04, que el personal por locación de servicios cumple con una jornada y horario laboral, debido a que está bajo la dirección del empleador, que conlleva a una causa que determina la desnaturalización de sus contratos puesto que ellos no deberían estar sujetos a la fijación de una jornada y horario laboral, dado que sus contratos se dan por cierto tiempo o servicio específico independientemente del tiempo de empleen.

CUADRO 05
ACTIVIDADES INHERENTES A CARGOS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, son de CAP	11	55.00%
No son de CAP	5	25.00%
Desconoce	4	20.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al Personal por Locación de servicios SEDA JULIACA

GRÁFICO 05
ACTIVIDADES INHERENTES A CARGOS DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL



Fuente: Cuadro 05

El resultado que nos muestra el cuadro y gráfico 05;

Precedente, con respecto a que si las actividades que realiza el personal por locación de servicios son inherentes a cargos del cuadro de asignación de personal-CAP, respondieron que si son de CAP 11 trabajadores que representa el 55 %, 4 trabajadores que representa el 20 % nos indican que desconocen si las actividades que realizan son inherentes a cargos de CAP, y 5 trabajadores que representa el 25 % señalan que las actividades que realizan no son de CAP.

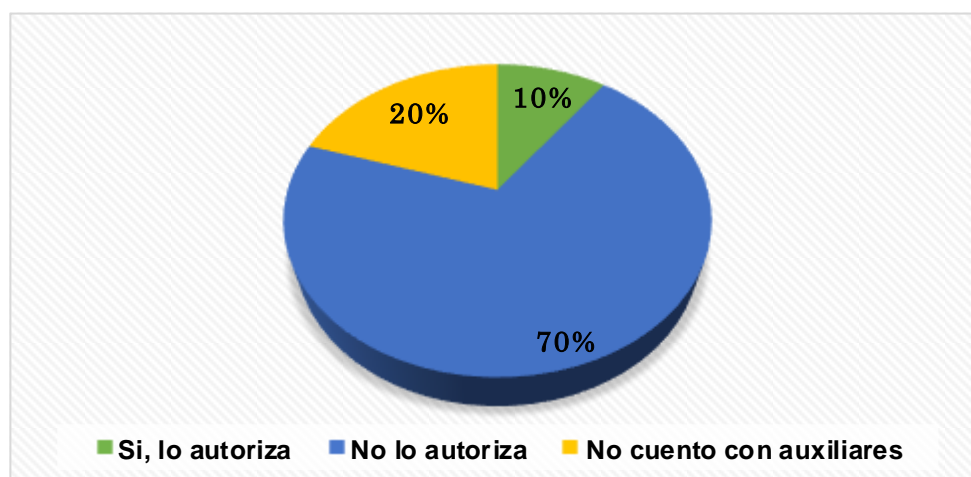
El resultado mostrado afirma que en su mayoría los trabajadores por locación de servicios vienen ocupando cargos según CAP, a raíz de que no cuentan con personal estable o contratado a plazo fijo que cubra dicha plaza, tal situación sobrelleva a ser causa elemental de desnaturalización de contratos civiles debido a que los locadores no pueden cubrir cargos de CAP que efectúan labores permanentes. En la actualidad el Cuadro de Asignación de Personal ha sufrido variaciones e incrementos en los cargos, de los cuales aún siguen siendo asignados a personal por locación de servicios lo que llevaría a futuras demandas laborales. Existe personal que labora en la empresa a raíz de reincorporaciones según Ley, los cuales no tienen asignado un cargo en el Cuadro de Asignación de Personal ya que no cumplen con las características para dichos cargos, ahora los trabajadores que se reincorporen por sentencia judicial en su mayoría cubrirán los cargos a los cuales se les asigno desde un inicio con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, dejando así aun en el aire al resto de personal fuera de CAP.

CUADRO 06 AUTORIZACIÓN DE AUXILIARES Y SUSTITUTOS

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, lo autoriza	2	10.00%
No lo autoriza	14	70.00%
No cuento con auxiliares	4	20.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA.

GRÁFICO 06
AUTORIZACIÓN DE AUXILIARES Y SUSTITUTOS



Fuente: Cuadro 06

El cuadro y grafico 06;

Precedentes nos muestran que 14 trabajadores que representa a un 70 %, manifiesta que la empresa no les autoriza contar con auxiliares y sustitutos para la prestación de sus servicios, y 2 trabajadores que representa un significativo 10 % indica que, si le autorizan contar con auxiliares y sustitutos bajo su dirección, 4 trabajadores que representa el 20 % indica que no cuenta con auxiliares y sustitutos.

La empresa a raíz de los resultados mostrados da a conocer que la prestación de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios es personal y directa, no pudiendo en su mayoría contar con auxiliares y sustitutos para la realización de los trabajos asignados, ello es muestra clara que conlleva a ser causa fundamental del incumplimiento de contratos civiles a razón de que en el art 1766 (Carácter del personal de servicio – Locación de servicios) del Código Civil mostrado en nuestro marco teórico señala que el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos sin la colaboración de otros está permitida por el contrato y no es incompatible con la naturaleza de la prestación. Los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios en la empresa no cuentan con un contrato por locación, solo se da con la elaboración de la orden de servicio que adjunta los términos de referencia en los que señala que están en condiciones según contrato disponer de auxiliares

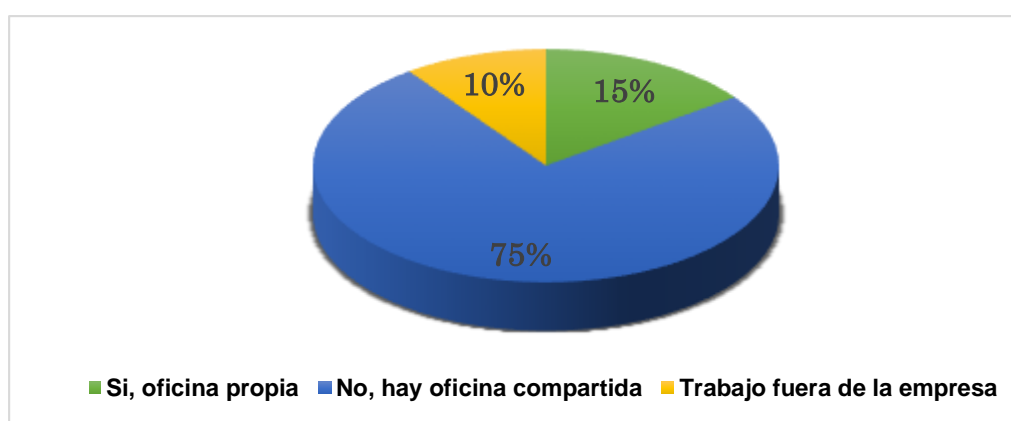
y sustitutos lo que evidencia la transgresión a las normas por parte de la empresa.

CUADRO 07
AMBIENTE DE TRABAJO

ALTERNATIVAS	Nº TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, oficina propia	3	15.00%
No, hay oficina compartida	15	75.00%
Trabajo fuera de la empresa	2	10.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA.

GRÁFICO 07
AMBIENTE DE TRABAJO



Fuente: Cuadro 07

El cuadro y grafico 07;

Nos muestra que 15 trabajadores que representa un 75 % indica que no cuenta con ambiente propio, empero comparte oficina, pero sin teléfono, computadora etc., 3 trabajadores que representa un 15 % señala que cuenta con oficina propia para la prestación de servicios, y 2 trabajadores que representa el 10 % manifiesta que trabaja fuera de la empresa con ambiente propio.

Estos resultados mostrados indican que en su mayoría los trabajadores no disponen de un ambiente (oficina propia o compartida) determinado, proporcionado o establecido por la empresa para la prestación de servicios, ello es causal de incumplimiento de contratos ya que se les está incorporando a los

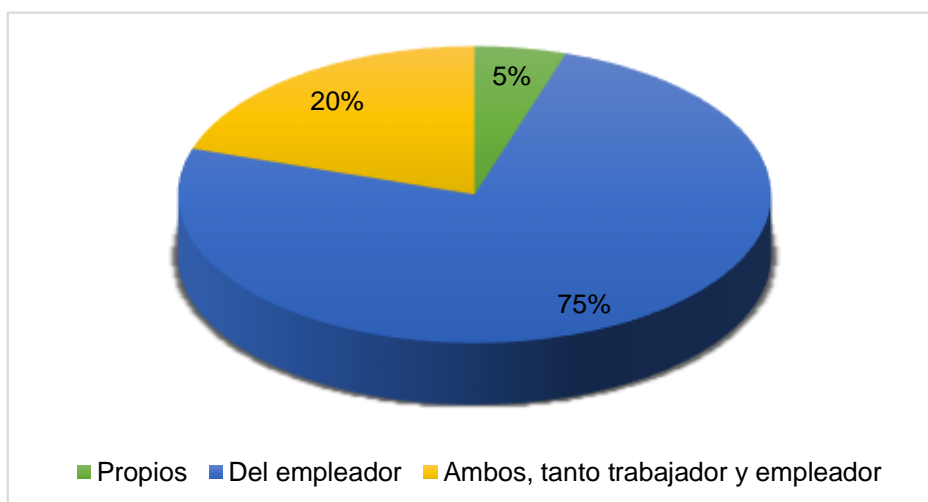
trabajadores en el proceso productivo de la empresa, es decir, estar incorporados en la organización del empleador.

CUADRO 08
MATERIALES DE TRABAJO

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Propios	1	5.00%
Del empleador	15	75.00%
Ambos, tanto trabajador y empleador	4	20.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios de SEDA JULIACA S.A.

GRÁFICO 08
MATERIALES DE TRABAJO



Fuente: Cuadro 08

El cuadro y grafico 08;

Señala que 15 trabajadores que representa el 75 % disponen de materiales de propiedad de la empresa tales como, materiales de escritorio, equipos de trabajo, 4 trabajadores que representan un 20 % indican que los materiales son de ambos tanto trabajador como empleador, y un trabajador que representa el 5 % señala que los materiales con los que dispone son propios, así como laptop, materiales de escritorio entre otros.

Como se muestran en nuestros resultados obtenidos en el cuadro y grafico 08 el trabajador emplea materiales de propiedad de la empresa para la prestación sus servicios para el desempeño de actividades designadas permanentes evidenciando así claramente un vínculo laboral.

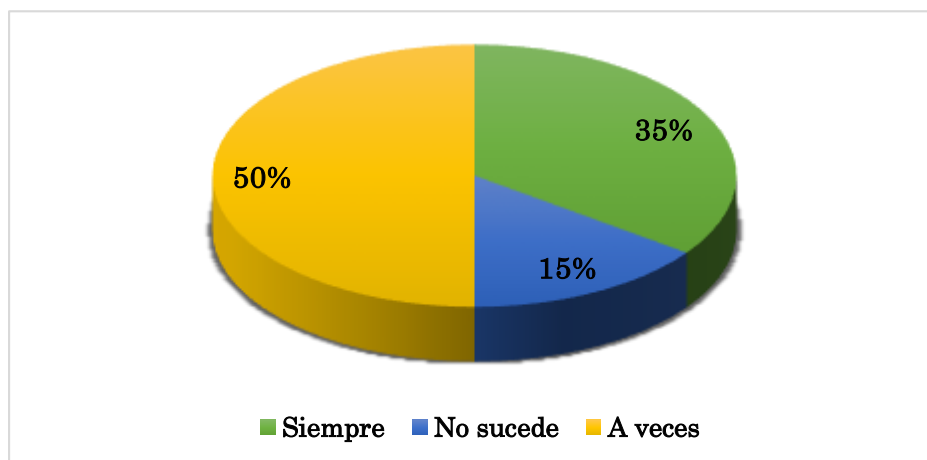
De acuerdo a los resultados mostrados según la encuesta realizada todo indica una de las causas del incumplimiento de contratos civiles debido a que en este tipo de contratos, el personal que es contratado para realizar un servicio específico aporta los materiales y elementos de trabajo.

CUADRO 09
TRABAJOS CON ANTERIORIDAD A LA ORDEN DE SERVICIO

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Siempre	7	35.00%
No sucede	3	15.00%
A veces	10	50.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA S.A.

GRÁFICO 09
TRABAJOS CON ANTERIORIDAD A LA ORDEN DE SERVICIO



Fuente: Cuadro 09

El cuadro y gráfico 09;

Nos muestra que de los 20 trabajadores encuestados 10 de los trabajadores de ellos a veces han prestado servicios con anterioridad a la elaboración de las ordenes de servicios a falta de un contrato de locación de servicios, es decir que el 50 % del total ha venido trabajando sin ningún tipo de contrato y 7 trabajadores señala que esto ocurre siempre representando el 35 % del total y 3 trabajadores indican que esto no sucede representando así el 15 %.

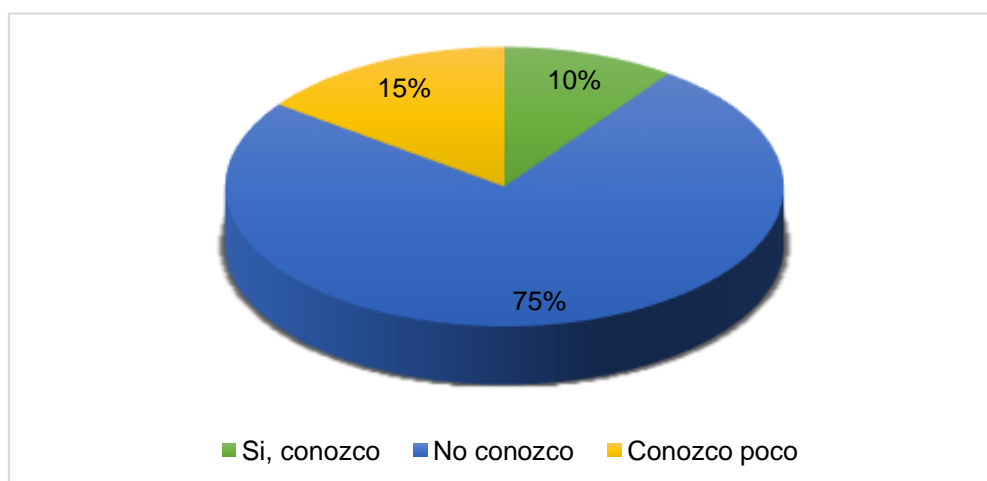
En la empresa existen áreas usuarias que no comunican el requerimiento de personal en el momento oportuno a la gerencia correspondiente, por ende los trabajadores independientes prestan sus servicios sin antes ser partícipes de las convocatorias respectivas y todo el procedimiento que implica, por lo tanto tomando en cuenta los resultados de esta investigación se establece como causa elemental del incumplimiento de contratos, ello por falta de coordinación de los jefes de área y los gerentes, que realizan contratos verbales y posteriormente bajo documentos que ocasionarían inestabilidad en cuanto a la situación del trabajador, como también irregularidades en el proceso de contratación, esta situación de un contrato verbal solo se da en los contratos a plazo indeterminado no siendo necesaria la realización de contratos escritos señalado en la LCPL (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL).

CUADRO 10
NORMATIVA DE CONTRATOS CIVILES

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, conozco	2	10.00%
No conozco	15	75.00%
Conozco poco	3	15.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al Personal por Locación de servicios SEDA JULACA S.A.

GRÁFICO 10
NORMATIVA DE CONTRATOS CIVILES



Fuente: Cuadro 10

El cuadro y grafico 10;

Da a conocer que 2 trabajadores que representa el 10 % conoce la normativa de los contratos civiles, 15 trabajadores que representa el 75 % siendo la mayoría manifiestan no conocer la normativa de los contratos civiles, y 3 trabajadores que representan el 15 % indican tener poco conocimiento de las normas de los contratos civiles.

De acuerdo a los resultados hallados, el 75% desconoce la normativa de los contratos civiles (Contratos de Locación de Servicios), por ente esta pasa a formar parte de las causas fundamentales del incumplimiento de contratos debido a que el trabajador desconoce efectivamente la normativa que regula los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios que se detalla en el Código Civil D.L. N° 295 sacado de nuestro marco teórico, el cual nos indica claramente las características diferenciales con los contratos laborales

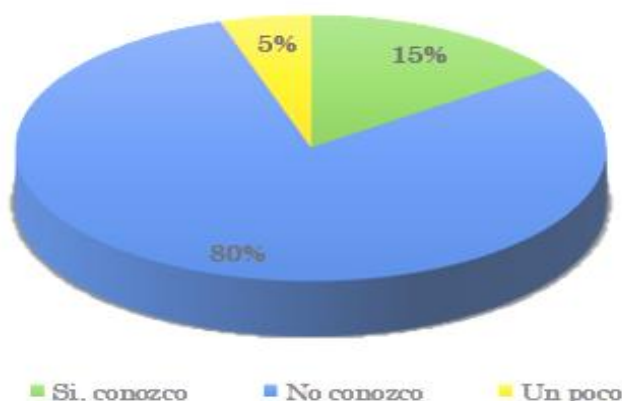
Se puede apreciar el lamentable resultado pese al grado de instrucción educativa alcanzada (Nivel superior – Universitario), por el trabajador que se mostró en el cuadro y grafico 01, cauda que conlleva a que la empresa haga uso y abuso de autoridad obteniendo mayores ganancias mediante la realización de dichos contratos.

CUADRO 11
CONOCIMIENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

ALTERNATIVAS	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si, conozco	3	15.00%
No conozco	16	80.00%
Un poco	1	5.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios de la EPS SEDA JULIACA

GRÁFICO 11
CONOCIMIENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728



Fuente: Cuadro 11

El cuadro y grafico 11;

Señala que 16 trabajadores que representa 80 % desconoce la normativa del D.L. N° 728, 3 trabajadores que representa un 15% afirma todo lo contrario y 1 trabajador que representa 5 % manifiesta como resultado conocer poco. Tales resultados sumados al desconocimiento de los contratos civiles mostrados con anterioridad conllevan a formar parte de las causas del incumplimiento de contratos a razón, del bajo conocimiento sobre las normas laborales, civiles. Los objetivos del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral es garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el

despido arbitrario respetando las normas constitucionales y unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes, careciendo el trabajador de tal protección.

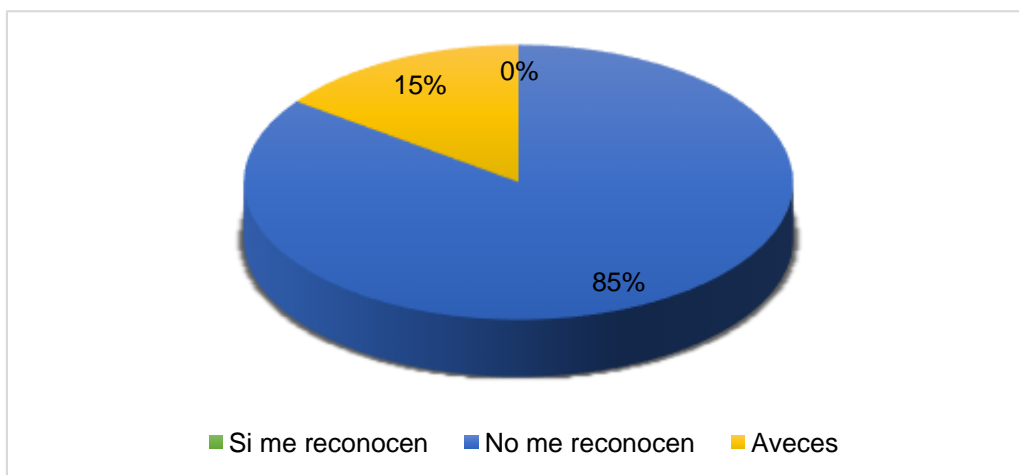
El ámbito de aplicación de la presente ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Aclarando que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

**CUADRO 12
RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS**

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Si me reconocen	0	0.00%
No me reconocen	17	85.00%
A veces	3	15.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA S.A.

**GRÁFICO 12
RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS**



Fuente: Cuadro 12

Los resultados mostrados en el cuadro y grafico 12;

Señala que 17 trabajadores que representa el 85 % manifiestan que la empresa no les reconoce las horas extras, 3 trabajadores que representan 15

% indican que a veces se les reconoce las horas extras, por otro lado, nadie afirmo que si se les reconocía las horas extras.

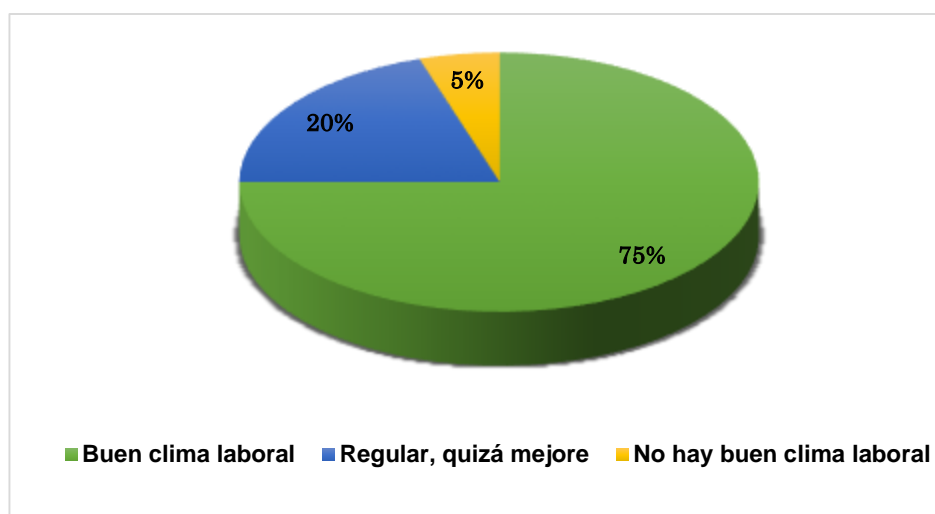
En vista a los resultados hallados se muestran que los trabajadores realizan trabajos extras, siendo esta una causa del incumplimiento de contratos civiles a raíz de que los trabajadores señalaron anteriormente que cumplían una jornada y horario laboral, por ende, realizaban horas extras, que por la naturaleza de sus contratos no se les reconoce tales horas, esto evidencia la transgresión a las normas por parte de la empresa.

**CUADRO 13
CLIMA LABORAL**

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Buen clima laboral	15	75.00%
Regular, quizá mejore	4	20.00%
No hay buen clima laboral	1	5.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Cuestionario al personal por locación de servicios SEDA JULIACA.

**GRÁFICO 13
CLIMA LABORAL**



Fuente: Cuadro 13

En el cuadro y grafico 13,

Se muestra que 15 trabajadores que representa un 75 % manifiestan que existe buen clima laboral, 4 trabajadores que representa un 20 % afirma que el clima laboral es regular y que quizá mejore, por otro lado 1 trabajador que representa 5 % manifiesta que no existe buen clima laboral.

Según los resultados mostrados podemos señalar que la percepción de la existencia de buen clima laboral, es causa fundamental del incumplimiento de contratos civiles debido a que se muestra que los trabajadores están en constante interrelación con el personal de la empresa que evidencia la permanencia de los trabajadores por locación de servicios en las instalaciones de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A. lo que afirmaría el resultado de las interrogantes anteriores haciendo notoria la desnaturalización de sus contratos.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2**4.1.2 Efectos que genera el incumplimiento de los contratos civiles por la modalidad de Locación de Servicios en los ingresos de los trabajadores de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A**

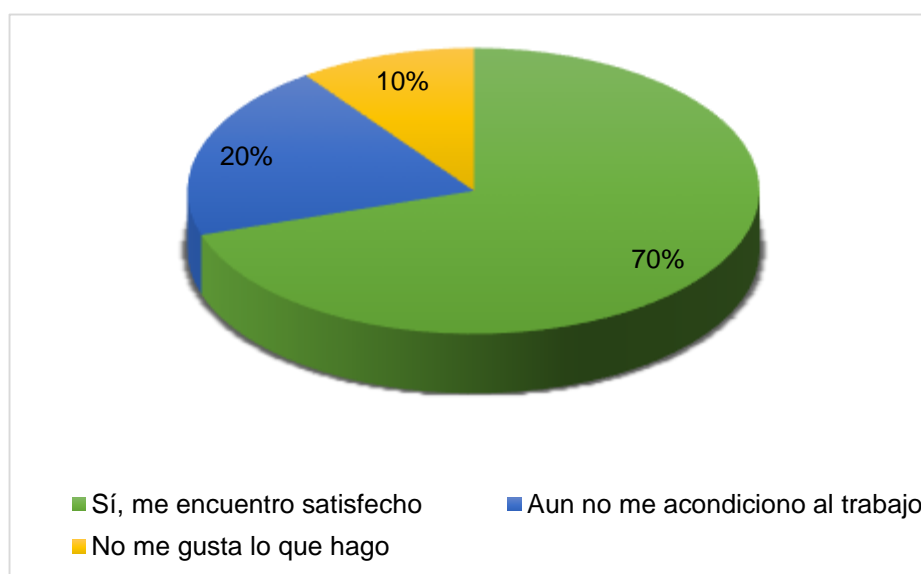
Para el objetivo señalado se empleó como documento fuente de información, los procesos judiciales derivado de las acciones de las demandas hacia la empresa EPS Seda Juliaca S.A. por la desnaturalización de los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios.

CUADRO 14
SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS QUE PRESTA

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Sí, me encuentro satisfecho	14	70.00%
Aun no me acondiciono al trabajo	4	20.00%
No me gusta lo que hago	2	10.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Personal por Locación de servicios SEDA JULIACA S.A.

GRÁFICO 14
SATISFACCION CON LOS SERVICIOS QUE PRESTA



Fuente: Cuadro 14

El cuadro y grafico 14;

Nos muestra que 14 trabajadores de los 20 trabajadores que representa un 70 % manifiestan que están satisfechos con los servicios que prestan, así también 4 trabajadores que representan el 20 % señala que aún no se acondicionan al trabajo, y solo 2 trabajadores que representa un 10 % indica que no le gusta lo que hace a razón de las actividades que realiza.

Con los resultados mostrados se evidencia que los trabajadores se encuentran en su mayoría satisfechos con las actividades que realizan siendo ello motivo independientemente de las transgresiones a sus contratos para no iniciar procesos judiciales contra la empresa a razón del tiempo que vienen trabajando o el clima laboral, puesto que indicaron que existía buen clima laboral.

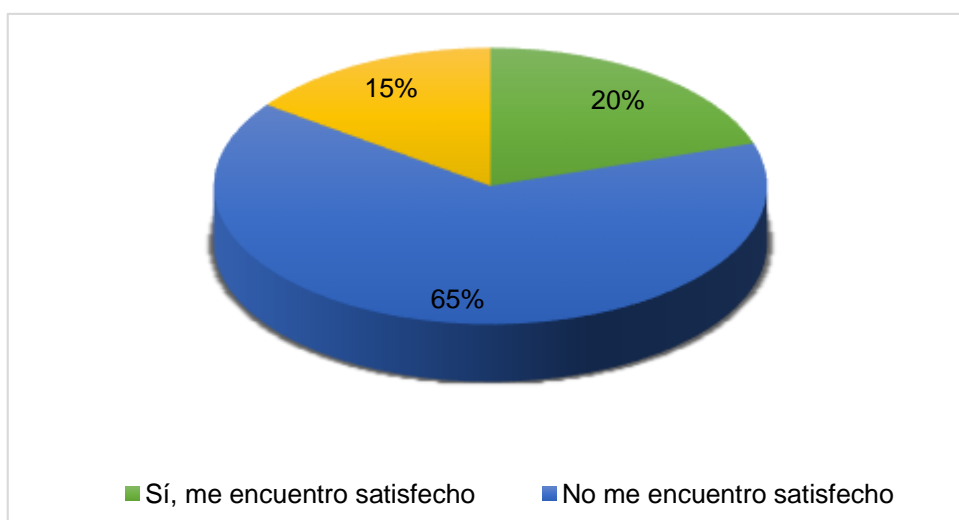
La empresa cuenta con personal bajo la modalidad de locación de servicios en las diferentes áreas sean estas en asesoría legal, planeamiento, operaciones, normas técnicas, logística entre otras, que encubren una relación laboral.

CUADRO 15
SATISFACCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN

ALTERNATIVAS	Nº DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
Sí, me encuentro satisfecho	4	20.00%
No me encuentro satisfecho	13	65.00%
Algunas veces	3	15.00%
TOTAL	20	100.00%

Fuente: Personal por Locación de servicios SEDA JULIACA S.A

GRÁFICO 15
SATISFACCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN



Fuente: Cuadro 15

El cuadro y gráfico 15; nos muestra que 13 trabajadores que representa el 65 % no se encuentran satisfechos con el pago por los servicios prestados, 4 trabajadores que representa un 20 % señalan lo contrario indicando satisfacción con respecto a la retribución, por otro lado, se muestra que 3 trabajadores que representa un 15 % que indica que algunas veces se encuentra satisfecho con la retribución que percibe.

En los resultados del cuadro y grafico precedentes se muestra que los trabajadores no se encuentran satisfechos con la retribución que perciben, sumado a que en su mayoría cuentan con estudios universitarios por ello este resultado motivaría a los trabajadores a iniciar procesos judiciales por la

insatisfacción mostrada y con un asesoramiento debido hacerle conocer sus beneficios sociales no reconocidos a raíz del incumplimiento de contratos, el pago que perciben los trabajadores por los servicios prestados se da de manera mensual alterando algunos días, puesto que la retribución como se denomina en estos contratos que perciben según norma se da por el servicio independientemente del tiempo que ello implique.

CUADRO 16
PROCESOS LABORALES PERIÓDO 2014

N°	EXP.	DEMANDANTE	DEMANDADO	MATERIA	PROCEDE	JUEZ	ESPECIALISTA	ESTADO
1	122-2014-0-2111-JM-LA-02.	Rosa Gómez Pacoricona.	EPS SEDA JULIACA S. A.	Nulidad de despido.	Segundo Juzgado Civil-Sede Juliaca	QUISPE LAUREANO ARIEL ANTONIO	IVAN PALOMINO JARA	REPUESTO

Fuente: 2º JUZGADO CIVIL - SEDE JULIACA

Con respecto a los procesos laborales, en el cuadro 16 se el proceso laboral, referentes a los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios que se inició en el periodo 2014 de la señora: Rosa Gómez Pacoricona, se consideró en la investigación a raíz que la mencionada trabajadora viene laborando periodos anteriores al 2014 y 2015 e incluso hasta la actualidad; del cual a la fecha quedo concluido con la reposición del trabajador Del expediente N° 122-2014-0-2111-JM-LA-02, con Resolución número catorce (sentencia número veintitrés), de fecha nueve de marzo de dos mil dieciséis, que declara: FUNDADA la demanda interpuesta por Rosa Gómez Pacoricona, sobre impugnación del despido encausado, declaración de nulidad de despido, y reposición al puesto de trabajo, en contra de la Empresa Prestadora de Servicios SEDA Juliaca S.A. En consecuencia, NULO el despido del trabajo materia de la demanda, disponiendo que la Empresa SEDA JULIACA SA, a través de su representante legal, REPONGA a Rosa Gómez Pacoricona, en el puesto de trabajo como notificadora de la División de Desarrollo Comercial que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de

dos días, bajo apercibimiento de hacerlo con intervención del personal del juzgado, con abono de costos a cargo de la entidad demandada a liquidarse en ejecución de sentencia.

Los trabajadores con contratos civiles por la modalidad de locación de servicios según los resultados encontrados en el objetivo específico 1, muestra que en su mayoría son desnaturalizados por ende se evidencia la existencia de relación laboral, los trabajadores vienen solicitando y obteniendo reincorporación a su puesto de trabajo, o impidiendo que opere la extinción del mismo, tal como lo señala Servat en nuestros antecedentes, como también implicaría un futuro reconocimiento de beneficios sociales dejados de pagar, bajo el sustento legal de la desnaturalización de contrato, que evidentemente incide negativamente los ingresos de los trabajadores puesto que los gastos son altos durante el proceso y tomando en cuenta los años de duración ascienden a miles de soles.

4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3

4.3.1 Propuesta para evitar el incumplimiento de contratos civiles por la modalidad de Locación de Servicios en la empresa EPS SEDA JULIACA S.A.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico proponemos lo siguiente:

Crear un proyecto de capacitación para el conocimiento de diferentes normas laborales por parte del ministerio del trabajo con las siguientes características:

INTRODUCCIÓN

Los resultados muestran que todos los profesionales en estudio, sostienen un buen nivel de formación académico, tienen buenas oportunidades laborales y en un gran porcentaje están insertados en un centro laboral; sin embargo, la investigación devela una serie de hallazgos pocos asumidos, que se deben trabajar para mejorar las perspectivas profesionales y

personales de los colaboradores en las instituciones, en pos de desarrollar habilidades blandas, emociones y motivación tanto en los colaboradores como en los líderes de la empresa.

En este marco, existe la necesidad de cambiar el paradigma laboral, en cuanto al análisis del perfil general de los profesionales, evaluación de competencias, y la retención de colaboradores productivos mediante la valoración de los aportes y experiencia del talento humano en las empresas locales; procesos que debieran girar hacia un sistema concordante entre el perfil de puesto y las competencias laborales de cada profesional, y no solamente bajo el análisis de un Currículo Vitae, que solo demuestra los requerimientos técnicos, formales, el cual no visibiliza las habilidades sociales, que en las últimas décadas han cobrado mayor importancia para las empresas, toda vez que la experiencia ha demostrado, que se puede contratar a un profesional brillante, inteligente y con una excelente preparación técnica, pero si no es capaz de relacionarse, trabajar en equipo, asumir liderazgo, motivar y colaborar con los demás, es muy probable que tenga niveles pobres de desempeño y productividad.

Esto conduce a su vez, a que las empresas, prefieren contar con profesionales jóvenes que están buscando una experiencia laboral, y a veces desestiman a los colaboradores con experiencia laboral, dejando la oportunidad de continuar una línea de carrera en la institución, que le permita seguir perfilando su nivel de desempeño y experiencia laboral. Por lo que, se puede considerar que existe la tendencia de desvalorar el talento humano; y se requiere direccionar el performance de los colaboradores desde la selección, evaluación de competencias, y la retención de un buen porcentaje de profesionales; como lo señala Richi, J. el mejor colaborador es el que está motivado, es proactivo y orientado a resultados.

Frente a esta posición, se formula el presente proyecto que busca alinear los componentes del desarrollo de capacidades (competencias y habilidades blandas) de los profesionales con las estrategias corporativas, a fin de potenciar y valorar el talento humano que se insertan en las

diferentes empresas locales. Y contrarrestar futuros contratos desnaturalizados.

JUSTIFICACIÓN

El capital intelectual, siempre ha sido un factor decisivo en el surgimiento de civilizaciones, organizaciones e individuos... Hoy la creación de riqueza es un hecho mental... tal vez tiene sentido organizar su empresa en forma verticalmente integrada, pues en todo el mundo las empresas y los sectores se están "desverticalizando", a medida que las viejas ventajas de fuerza y escala ceden al talento, conectividad y rapidez... Pero con una condición: que los tramos más apetecibles se reservan para los que mejor identifican, cultivan y ponen en juego su capital intelectual.

De allí, que el proyecto se sustenta en dos aspectos fundamentales, uno, que gracias al análisis de las unidades de estudio es que se puede orientar la presente propuesta hacia las empresas, las cuales requieren implementar acciones estratégicas para alcanzar mejores niveles de competencias laborales y desarrollo de habilidades sociales para lograr espacios colaborativos y cambiar el modelo rígido por uno que se valore a las personas; dos, es importante que las estrategias a implementarse, vayan dirigidas tanto para el usuario recurrente (las empresas) como para los socios (demanda laboral o colaboradores potenciales) que permita disminuir las perspectivas cruzadas, y se logre el diseño de estrategias comunes alineadas en una misma proyección, al logro de objetivos de colaboradores y de la organización.

En este sentido el proyecto considera formular un conjunto de estrategias y el uso de herramientas, para conjugar y recrear un mismo sentido e intereses. Como lo advierte, De Saá, P. y García, J.M.:

Para "lograr el éxito competitivo a través de las personas supone alterar nuestra forma de pensar en relación a las mismas y a las relaciones de empleo, supone lograr el éxito trabajando con la gente, no sustituyéndola o

limitando el alcance de sus actividades, y supone ver a los RRHH como una fuente de ventaja competitiva y no simplemente como un coste”.

OBJETIVOS:

Generar espacios de capacitación en normas laborales y sobre desarrollo de habilidades para colaboradores y líderes de empresas locales Identificar las necesidades de colaboradores y empresas para generar planes de mejora, aplicar herramientas básicas y asesoramiento para construir perspectivas comunes.

DURACIÓN DEL PROYECTO

La gestión del proyecto plantea un año de propuesta piloto, para la implementación y alcance de los resultados esperados.

PARTICIPACIÓN Y BENEFICIARIOS

Beneficiarios directos:

Público en General como: Trabajadores contratados, colaboradores e incluso líderes de empresas y /o instituciones Públicas y privadas, que requieren retener el conocimiento sobre normas laborales, entre otros profesionales del ámbito local.

RECURSOS

Humanos

Profesionales especializados en leyes Laborales.

Consultores expertos, Coach para charlas y talleres programados.

Económicos:

Buscar financiamiento del Gobierno Central, Gobierno Local.

Alianzas y socios estratégicos, interesados en el tema.

a) Propuesta de fortalecer el cumplimiento de la normativa del Código Civil D.L. N° 295 que rige los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, para la empresa EPS SEDA JULIACA S.A.

b) Que se ponga hincapié a la supervisión de las áreas usuarias sean estas Asesoría legal, Operaciones, Logística, Normas técnicas, entre otros con

respecto a la situación operativa de la empresa dado que se muestra un incremento de actividades que genera los contratos civiles, por ende la modificación a la estructura del CAP que se tiene desde el 2006; en el aspecto presupuestal para evitar el uso indebido de los presupuestos asignados, para la contratación de trabajadores por la modalidad de locación de servicios.

c) Se designe a la oficina de Administración de Personal como la encargada de la autorización, administración y verificación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios en coordinación con las áreas usuarias para un mejor control y supervisión evitando contingencias en cuanto al tipo de contrato.

4.4 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.4.1 Contrastación de hipótesis específica N° 01: El desconocimiento de las normas laborales determinan el incumplimiento de los contratos civiles por la modalidad de Locación de Servicios que inciden negativamente en los derechos contractuales de los trabajadores de la EPS Seda Juliaca S.A.

Según la investigación mostrados en los cuadros del 01 al 13, se ha determinado que el nivel de instrucción (estudios) del personal por locación de servicios de la empresa EPS Seda Juliaca S.A., en los periodos 2014-2015, es alto, debido a que el 65 % tiene estudios de nivel superior universitario, el 85 % del personal viene trabajando entre 4 a más años, el 80 % indicó que está sujeto a subordinación en la prestación de sus servicios y 20 % señala de vez en cuando ante la ausencia del jefe inmediato, pero que definitivamente hay un gerente de área al cual está sujeto, 65 % manifiesta que la empresa le ha fijado una jornada y horario laboral establecida en el reglamento interno de trabajo de la empresa, 55 % indicó que los trabajos que realizan son inherentes a cargos de CAP, el 70 % del personal manifiesta que la empresa no le autoriza contar con auxiliares y sustitutos para la prestación de sus servicios, el 75 % indica que le han dispuesto o determinado una oficina compartida pese a la infraestructura con la que cuenta la empresa y 15 % cuenta con oficina propia, el 75 % señala que los materiales que emplea

para la prestación de servicios son de propiedad de la empresa y el 5% manifiesta que es propiedad del trabajador aportando este materiales de escritorio, laptop entre otros, el 50 % indica que han trabajado con anterioridad a la elaboración de la orden de servicio y un 15 % indica que esto no sucede debido a la gestión y coordinación de sus superiores con las áreas respectivas, el 75 % desconoce la normativa que regula los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, el 80% desconoce el D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que rige los contratos de trabajo, el 85 % del personal indico que realizan horas extras pero que no se les reconoce debido a la naturaleza de sus contratos, el 75 % manifiestan que existe buen clima laboral ello implicaría la presencia permanente del trabajador en las instalaciones de la empresa evidenciando vínculo laboral; Por lo tanto, son causas fundamentales del incumplimiento de contratos civiles que afectan al reconocimiento de los derechos contractuales; Este resultado nos permite **Validar** nuestra **hipótesis planteada**.

5.4.2 Contrastación de hipótesis específica N° 02: El incumplimiento de los contratos de Locación de Servicios genera efectos negativos en los ingresos de los trabajadores de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A. Dados los resultados mostrados en los cuadros del 14 al 16, se ha determinado que el 70 % indica que no se encuentran satisfechos con la retribución que perciben pese a la satisfacción que señalan en cuanto a la prestación de servicios, dentro de los periodos 2014 -2015, se tienen procesos judiciales por el incumplimiento de contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, la determinación según sentencia judicial afectaría a los ingresos de los trabajadores de manera negativa a raíz de la disminución de su patrimonio; Por lo tanto, el inicio de procesos judiciales en el ámbito laboral afectan a los ingresos de los trabajadores de manera negativa ; Estos resultados nos permiten **Validar** nuestra **hipótesis planteada**.

CONCLUSIONES

Luego de haber expuesto y analizado nuestros resultados y alcanzado los objetivos y contrastados con nuestras hipótesis planteadas, las siguientes son las conclusiones a las cuales hemos arribado como fruto de nuestra investigación:

PRIMERO: Tomando en cuenta los resultados de la investigación se ha determinado que la empresa emplea figuras jurídicas más confortables para sus fines debido a que el 85 % del personal viene trabajando entre 4 años a más y un considerable 10 % viene trabajando más de 2 a 4 años, el 80 % indico que está sujeto a subordinación en la prestación de sus servicios y 20 % señala de vez en cuando ante la ausencia del jefe inmediato, pero que definitivamente hay un gerente de área al cual está sujeto, 65 % manifiesta que la empresa le ha fijado una jornada y horario laboral establecida en el reglamento interno de trabajo de la empresa, 55 % indico que los trabajos que realizan son inherentes a cargos de CAP, el 75 % indica que le han dispuesto o determinado una oficina compartida pese a la infraestructura con la que cuenta la empresa y 15 % cuenta con oficina propia, el 75 % señala que los materiales que emplea para la prestación de servicios son de propiedad de la empresa.

SEGUNDO: De la misma forma, el 35 % indica que han trabajado con anterioridad a la elaboración de la orden de servicio y un 15 % indica que esto no sucede debido a la gestión y coordinación de sus superiores con las áreas respectivas, el 67 % desconoce la normativa que regula los contratos civiles por la modalidad de locación de servicios, así también el 80% desconoce el D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que rige los contratos de trabajo, el 75 % manifiestan que existe buen clima laboral ello implicaría la presencia permanente del trabajador en las instalaciones de la empresa evidenciando vínculo laboral; con ello se demuestra la transgresión de las normas laborales con la simulación de los contratos civiles evitando el pago de beneficios sociales correspondiente a tales trabajadores. Por lo tanto, son causas fundamentales del incumplimiento de contratos civiles que afectan al

reconocimiento de los derechos contractuales; Este resultado nos ha permitido validar nuestra hipótesis planteada.

TERCERO: Con respecto a la incidencia de los procesos judiciales, se muestra que dentro de los periodos 2014 - 2015 se tienen procesos judiciales por el incumplimiento de contratos civiles por la modalidad de locación de servicios que conlleva a la reposición de puesto de trabajo a raíz de la aplicación del principio de primacía de la realidad, la determinación según sentencia judicial afectaría a los ingresos de los trabajadores de manera negativa a raíz de la disminución de su patrimonio; Por lo tanto, el inicio de procesos judiciales en el ámbito laboral afectan a los ingresos de los trabajadores de manera negativa; Este resultado nos permite aceptar nuestra hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

Al término del trabajo de investigación y luego de haber formulado las conclusiones respectivas, nos permitimos dar a conocer las recomendaciones siguientes:

PRIMERO: A la EPS SEDA JULIACA S.A., que cumpla con la normativa de contratos civiles por la modalidad de locación de servicios puesto que transgrede la normativa laboral simulando contratos civiles, que afectan a los trabajadores que según los resultados mostrados desconocen la normativa tanto laboral como civil sumando al uso y abuso de autoridad del empleador.

SEGUNDO: A los Gerentes de las áreas de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A., Considerando que el incumplimiento de contratos conlleva a futuros procesos judiciales por parte de los trabajadores, se sugiere poner hincapié a la supervisión de las áreas usuarias sean estas Asesoría legal, Operaciones, Logística, Normas técnicas, entre otros viendo la situación operativa de la empresa dado que se muestra un incremento de actividades que genera los contratos civiles, por ende la modificación a la estructura del CAP que se tiene desde el 2006; en el aspecto presupuestal para evitar el uso indebido de los presupuestos asignados, para la contratación de trabajadores por la modalidad de locación de servicios.

TERCERO: Al Directorio de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A., designar a la oficina de Administración de Personal como la encargada de la autorización, administración y verificación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios en coordinación con las áreas usuarias para un mejor control y supervisión evitando contingencias en cuanto al tipo y labores de acuerdo al contrato respectivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Castillo, J. A. (2007). *Compendio de Obligaciones Laborales*. Lima: Tinco S.A.
- Castillo, J. D. (2013). *Remuneraciones*. Lima: Tinco S.A.
- Castillo, J. (2010). *Sistema Nacional de Personal*. Lima: Real S.R.L.
- Castillo, J. y. (2008). *Indicadores Laborales*. Lima: Tinco S.A.
- Castillo, J. y. (2013). *Infracciones Laborales*. Lima: Tinco S.A.
- Castillo, J., Dermatini, F., Pineda, L. y Feria, P. (2013). *Compendio del Derecho Laboral Peruano*. Lima: Tinco S.A.
- E.I.R.L., J. E. (2014). *Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Publico*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Haro, J. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Publica*. Lima: San Marcos.
- Hernades, J. (2010). *Metodología de la Investigacion*. Lima: Tinco S.A.
- Obregon, T. (2007). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: El Pacifico E.I.R.L.
- Ruiz, A. (2013). *Síntesis de la Legislacion Laboral*. Lima: MV Fenix E.I.R.L.
- Ruiz, J. (2013). *Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana*.
- S.A.C., E. C. (2014). Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. *Asesoría Laboral* , 31-35.
- Santa Maria, L. (2011). *Legislación General del Trabajo*. Trujillo: Normas Legales S.A.
- Servat, R. (2012). *Causas de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la legislación peruana*.
- Toyama, M. y. (2013). *Guía Laboral 2013*. Lima: El Buho E.I.R.L.

Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima:
San Marcos E.I.R.L.

MARCO NORMATIVO

024-2001-TR., D. S. (2001). *Seguro de Vida*. Lima.

035-90-TR, L. N. (1989). *Asignación Familiar*. Lima.

713, D. L. (1992). *Vacaciones Anuales*. Lima.

Código Civil D.L. N° 295. (1984).

WEBGRAFIA

http://www.contratosporlocaciondeservicios.gob.pe/docs/Instruct_Contratos_por_LS.pdf.

<http://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-EI-Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades>.

http://www.alaboral.com.pe/especiales/pdf/2013_1.pdf.

<http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/N>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



CUESTIONARIO

“INCIDENCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE
SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES
DE LA EPS SEDA JULIACA S.A., PERIODOS 2014-2015”

NOTA: Esta información será utilizado con fines estrictamente académicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes marque con una (X) la que considere correcta; Favor responda todo el cuestionario.

Con respecto al personal contratado por la modalidad de locación de servicios de la empresa EPS SEDA JULIACA S.A.

1. ¿Indique Ud. el grado de instrucción Educativa alcanzada?

- a) Educación Técnica
- b) Educación Universitaria
- c) Otros

2. ¿Mediante contratos por la modalidad de locación de servicios, cuánto tiempo va prestando sus servicios para la empresa EPS SEDA JULIACA S.A.?

- a) 0 – 2 años
- b) 2 – 4 años
- c) 4 a más años

3. ¿Para la prestación de servicios cuenta con un jefe inmediato al cual está sujeto a subordinación?

- a) De vez en cuando
- b) Siempre
- c) Nunca



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



-
4. **¿La Empresa le ha fijado una jornada y horario laboral, para la prestación de sus servicios?**
- a) Si, lo determina.
 - b) No lo determina.
 - c) A veces lo determina.
5. **¿las actividades que realiza, son inherentes a cargos del cuadro de asignación de personal-CAP con la que cuenta la empresa?**
- a) Si, son de CAP.
 - b) No, son de CAP.
 - c) Desconoce.
6. **¿la empresa le autoriza contar con auxiliares o sustitutos para la prestación de sus servicios?**
- a) Si, lo autoriza.
 - b) No lo autoriza.
 - c) De vez en cuando.
7. **¿la empresa le ha dispuesto un ambiente propio para la prestación de sus servicios?**
- a) Si, oficina propia.
 - b) No, oficina compartida.
 - c) Trabajo fuera de la empresa.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



-
8. Los materiales que emplea para la prestación de sus servicios son:
- a) Propios.
 - b) Del Empleador.
 - c) Ambos, tanto trabajador y empleador.
9. ¿ha trabajado con anterioridad a la elaboración de su contrato por la modalidad de locación de servicios?
- a) Siempre.
 - b) No sucede.
 - c) A veces.
10. ¿Conoce Ud. la normativa que regula los contratos por la modalidad de locación de servicios?
- a) Si, conoce.
 - b) No, conoce.
 - c) Un poco.
11. ¿Conoce usted el decreto legislativo n° 728, ley de productividad y competitividad laboral, la cual hace referencia a los contratos de trabajo?
- a) Si, conozco.
 - b) No conozco.
 - c) Un poco.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



-
12. **¿La empresa le reconoce las horas extras que realiza?**
- a) Si me reconocen.
 - b) No me reconocen.
 - c) A veces.
13. **¿Cómo usted percibe el clima laboral dentro de la Empresa EPS SEDA JULIACA S.A.?**
- a) Buen clima laboral.
 - b) Regular, quizá mejore.
 - c) No hay buen clima laboral.
14. **¿Se encuentra satisfecho con los servicios que presta a la Empresa EPS SEDA JULIACA S.A.?**
- a) Sí, me encuentro satisfecho.
 - b) Aun no me acondiciono al trabajo.
 - c) No me gusta lo que hago.
15. **¿Se encuentra satisfecho con la retribución que percibe por las labores realizadas?**
- a) Sí, me encuentro satisfecho.
 - b) No me encuentro satisfecho.
 - c) Algunas veces.

ANEXO N.º 02

D.L. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.

TITULO II – DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 37.- En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Por excepción, puede celebrarse por escrito contratos para obra o servicio determinado o sometido a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos a tiempo parcial, sin limitación alguna.

Artículo 38.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida 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.

Artículo 39.- Constituye remuneración para efectos de esta Ley el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que portal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituye o cena.

Artículo 40.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Decreto Legislativo 650.

Artículo 41.- En lo sucesivo, en las normas legales o convencionales y, en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

El Reglamento establece la forma de hacer compatible esta norma con aquellas en las que se utiliza como unidad de medida el sueldo, el jornal y similares.

Artículo 42.- 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 cualquier infracción.

ANEXO N° 03**CODIGO CIVIL
DECRETO LEGISLATIVO N° 295
CAPITULO II****Locación de servicios****Definición.**

Art 1764.- 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.

Objeto.

Art 1765.- Pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.

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.

Carácter personal del servicio.

Art 1766.- 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.

Determinación de la retribución.

Art 1767.- 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.

Plazo máximo de locación de servicios.

Art 1768.- 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 solo puede invocarse por el locador.

Conclusión anticipada.

Art 1769.- 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.

Normas aplicables cuando el locador proporciona materiales.

Art 1770.- Las disposiciones de los artículos 1764 a 1769, son aplicables cuando el locador proporciona los materiales, siempre que estos no hayan sido predominantemente tomados en consideración.

ANEXO N° 04

RESOLUCION N° 26-2016. 56



2° JUZGADO CIVIL - SEDE JULIACA
EXPEDIENTE : 00122-2014-0-2111-JM-LA-02
MATERIA : POR DEFINIR
JUEZ : QUISPE LAUREANO ARIEL ANTONIO
ESPECIALISTA : IVAN PALOMINO JARA
DEMANDADO : EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA
S A REP FRANZ BARAHONA PERALES ,
DEMANDANTE : GOMEZ PACORICONA, ROSA

RESOLUCION No 26-2016.

Juliaca, catorce de octubre del

Del dos mil dieciséis.-

Estando al OFICIO con registro número 1182-2016. Presentado por LA SALA CIVIL. **SE DISPONE:** Por recibido a conocimiento de las partes justiciables la bajada de autos del Superior. **Debiendo los abogados de los justiciables designar su casilla electrónica, en el plazo de cinco días de notificado bajo apercibimiento de imponerse multa; de una unidad de referencia procesal en caso de incumplimiento.**

ANEXO 05

REPORTE DEL EXPEDIENTE - 00122201402111JMLA02

Fecha: 10/11/2016 Hora: 18:21

REPORTE DE EXPEDIENTE			
Expediente N°	00122-2014-0-2111-JM-LA-02		
Instancia	2º JUZGADO CIVIL - SEDE JULIACA	Distrito Judicial	PUNO
Juez	QUISPE LAUREANO ARIEL ANTONIO	Especialista Legal	IVAN PALOMINO JARA
Fecha de Inicio	16/10/2014	Proceso	ORDINARIO
Observación	---	Especialidad	LABORAL
Materia(s)	POR DEFINIR	Estado	EJECUCION
Etapas Procesal	GENERAL	Fecha Conclusión	
Ubicación	RELATORIA	Motivo Conclusión	-----
Sumilla	DEMANDA DE DECLARACION DE CONTRATO INDETERMINADO		

PARTES PROCESALES				
Parte	Tipo de Persona	Apellido Paterno/Razón Social	Apellido Materno	Nombres
DEMANDADO	JURIDICA	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S A REP FRANZ BARAHONA PERALES		
DEMANDANTE	NATURAL	GOMEZ	PACORICONA	ROSA

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE			
Fecha de Resolución:	14/09/2016	Acto:	SENTENCIA DE VISTA
Resolución:	VEINTICINCO	Fojas:	24
Tipo de Notificación:	Pta. Cedula Not.	Proveido:	19/09/2016
Sumilla:	1. CONFIRMARON LA RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE (SENTENCIA NUMERO VEINTITRÉS), DE FECHA NUEVE DE MARZO DE DOS MIL DIECISEIS, QUE DECLARA: FUNDADA LA DEMANDA INTERPUESTA POR ROSA GÓMEZ PACORICONA, SOBRE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO INCAUSADO, DECLARACIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO, Y REPOSICIÓN AL PUESTO DE TRABAJO, EN CONTRA DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S.A. EN CONSECUENCIA, NULO EL DESPIDO DEL TRABAJO MATERIA DE LA DEMANDA, DISPONIENDO QUE LA EMPRESA SEDA JULIACA SA, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL, REPONGA A ROSA GÓMEZ PACORICONA, EN EL PUESTO DE TRABAJO COMO NOTIFICADORA DE LA DIVISIÓN DE DESARROLLO COMERCIAL QUE OSTENTABA ANTES DEL DESPIDO O EN OTRO DE IGUAL O SIMILAR NIVEL, EN EL PLAZO DE DOS DÍAS, BAJO APERCIBIMIENTO DE HACERLO CON INTERVENCIÓN DEL PERSONAL DEL JUZGADO, CON ABONO DE COSTOS A CARGO DE LA ENTIDAD DEMANDADA A LIQUIDARSE EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA; Y LOS DEVOLVIERON. INTERVIENE EL JUEZ SUPERIOR PERCY LOZADA CUEVA COMO PONENTE. T.R. Y H.S. S.S. LOZADA CUEVA ÁLVAREZ QUIÑONEZ NUÑEZ VILLAR		
Descripción de Usuario:	DESCARGADO POR: ANGELICA MAMANI CAYCHO		

NOTIFICACION 2016-0001043-SP-LA

Destinatario: GOMEZ PACORICONA ROSA	Anexos: SE ADJUNTA COPIA DE LA RESOLUCIÓN 25 (SENTENCIA DE VISTA).
--	---

Días en Juzgado			Días en central de notificación		
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:

NOTIFICACION 2016-0001044-SP-LA

Destinatario: GOMEZ PACORICONA ROSA	Anexos: SE ADJUNTA COPIA DE LA RESOLUCIÓN 25 (SENTENCIA DE VISTA).
--	---

Días en Juzgado			Días en central de notificación		
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:

14/09/2016	19/09/2016	19/09/2016	20/09/2016		26/09/2016
	días*(5)	días*(5)	días*(6)		días*(12)

* Días calendario desde Resolución de Fecha Forma de entrega:

NOTIFICACION 2016-0001045-SP-LA

Destinatario: EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S A REP FRANZ BARAHONA PERALES	Anexos: SE ADJUNTA COPIA DE LA RESOLUCIÓN 25 (SENTENCIA DE VISTA).
--	---

Días en Juzgado			Días en central de notificación		
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:

14/09/2016		19/09/2016		19/09/2016	
		días*(5)		días*(5)	

NOTIFICACION 2016-0001046-SP-LA

Destinatario: EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S A REP FRANZ BARAHONA PERALES	Anexos: SE ADJUNTA COPIA DE LA RESOLUCIÓN 25 (SENTENCIA DE VISTA).
--	---

Días en Juzgado			Días en central de notificación		
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:

14/09/2016	19/09/2016	19/09/2016	20/09/2016		21/09/2016
	días*(5)	días*(5)	días*(6)		días*(7)

* Días calendario desde Resolución de Fecha Forma de entrega:

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Resolución:	02/08/2016	Acto:	DECRETO
Resolución:	VEINTICUATRO	Fojas:	1
Tipo de Notificación:	Pta. Cedula Not.	Proveido:	02/08/2016
Sumilla:	USO DE LA PALABRA		
Descripción de Usuario:	DESCARGADO POR: VALDIVIA VALDIVIA DEMESIO		

Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Notificación o Casilla Electrónica el:	central de Notificación el:	destinatario el:	devuelto al juzgado el:
21/07/2016		21/07/2016 días*(0)		21/07/2016 días*(0)	

* Días calendario desde Resolución de Fecha Forma de entrega:

NOTIFICACION 2016-0000738-SP-LA

Destinatario:	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S A REP FRANZ BARAHONA PERALES	Anexos:	SE ADJUNTA COPIA DE LA RESOLUCIÓN 23.		
Días en Juzgado		Días en central de notificación			
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:
21/07/2016		21/07/2016 días*(0)		21/07/2016 días*(0)	

* Días calendario desde Resolución de Fecha Forma de entrega:

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Ingreso:	19/07/2016 12:55	Acto:	ESCRITO
Resolución:	VEINTITRES	Folios:	1
Tipo de Notificación:		Proveido:	21/07/2016
Sumilla:	CUMPLE REQUERIMIENTO		
Descripción de Usuario:	INGRESADO POR :DELGADO TERROBA FREDDY DENNIS		

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Resolución:	19/07/2016	Acto:	DECRETO
Resolución:	VEINTIDOS	Fojas:	1
Tipo de Notificación:	Pta. Cedula Not.	Proveido:	19/07/2016
Sumilla:	REPROGRAMARON		
Descripción de Usuario:	DESCARGADO POR: VALDIVIA VALDIVIA DEMESIO		

NOTIFICACION 2016-0000705-SP-LA

Destinatario:	GOMEZ PACORICONA ROSA	Anexos:	SE ADJUNTAN COPIAS DE LAS RESOLUCIONES 20, 21, 22 Y ESCRITO.		
Días en Juzgado		Días en central de notificación			
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:	Notificación al destinatario el:	Cargo devuelto al juzgado el:
19/07/2016	19/07/2016 días*(0)	19/07/2016 días*(0)	20/07/2016 días*(1)		01/08/2016 días*(13)

* Días calendario desde Resolución de Fecha Forma de entrega:

NOTIFICACION 2016-0000706-SP-LA

Destinatario:	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS SEDA JULIACA S A REP FRANZ BARAHONA PERALES	Anexos:	SE ADJUNTAN COPIAS DE LAS RESOLUCIONES 20, 21 Y 22.
Días en Juzgado		Días en central de notificación	
Resolución de Fecha	Notificación Impresa el:	Enviada a la central de Notificación o Casilla Electrónica el:	Recepcionada en la central de Notificación el:
19/07/2016	19/07/2016		19/07/2016
	días*(0)		días*(0)
* Días calendario desde Resolución de Fecha		Forma de entrega:	

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Resolución:	15/07/2016	Acto:	DECRETO
Resolución:	VEINTIUNO	Fojas:	1
Tipo de Notificación:		Proveido:	15/07/2016
Sumilla:	DISPUSIERON TENER PRESENTE EL INFORME		
Descripción de Usuario:	DESCARGADO POR: VALDIVIA VALDIVIA DEMESIO		

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Ingreso:	13/07/2016 16:13	Acto:	ESCRITO
Resolución:	VEINTIUNO	Folios:	4
Tipo de Notificación:		Proveido:	15/07/2016
Sumilla:	ALEGATO		
Descripción de Usuario:	INGRESADO POR :DELGADO TERROBA FREDDY DENNIS		

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Resolución:	13/07/2016	Acto:	DECRETO
Resolución:	VEINTE	Fojas:	1
Tipo de Notificación:		Proveido:	13/07/2016
Sumilla:	POR SEÑALADO EL DOMICILIO PROCESAL EN LA CASILLA ELECTRÓNICA		
Descripción de Usuario:	DESCARGADO POR: VALDIVIA VALDIVIA DEMESIO		

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Fecha de Ingreso:	11/07/2016 10:51	Acto:	ESCRITO
Resolución:	VEINTE	Folios:	3

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: "INCIDENCIA DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A. PERIODOS 2014-2015"

PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS
¿COMO INCIDE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A. PERIODOS 2014-2015?	EL INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS INCIDE NEGATIVAMENTE EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A.	V.I. CONTRATOS CIVILES V.D. INGRESOS	LOCACION DE SERVICIOS REMUNERACIONES SOCIALES NORMAS LABORALES	DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A. PERIODOS 2014-2015
¿CUALES SON LAS CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA EPS SEDA JULIACA S.A.?	LAS CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS DE LA EPS SEDA JULIACA S.A. ES EL DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES QUE RIGEN EN ESTA MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO.	V.I. NORMAS LABORALES V.D. INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS	CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS JORNADA LABORAL HORARIO DE TRABAJO	ANALIZAR LAS CAUSAS QUE DETERMINAN EL INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA EPS SEDA JULIACA S.A.
QUE EFECTOS GENERA EL INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A.?	EL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS GENERA EFECTOS NEGATIVOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A.	V.I. PROCESOS JUDICIALES V.D. RESULTADO ECONOMICO	DEMANDAS LABORALES BENEFICIOS SOCIALES REMUNERACIONES.	DETERMINAR LOS EFECTOS QUE GENERA EL INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EPS SEDA JULIACA S.A.
¿QUE ALTERNATIVAS PROPONER PARA EL CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS CIVILES POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA EPS SEDA JULIACA S.A.?				PROPONER ALTERNATIVA PARA EVITAR EL INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS CIVILES POR LA MODALIDAD DE LOCACION DE SERVICIOS EN LA EPS SEDA JULIACA S.A.