



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE HUMANIDADES
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE
SERVICIOS EN EL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2017”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

EDWIN ROYER MAMANI YAPURASI

ASESOR

MG. HUGO EUGENIO GONZALES AGUILAR

LIMA, PERÚ, FEBRERO DE 2018

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme y guiarme en mi formación universitaria y no dejarme desistir en las adversidades para lograr mis objetivos.

A mis padres por brindarme una formación y educación necesaria para triunfar y servir a la sociedad, de esta manera contribuir con el futuro de nuestro país.

A mi familia por transmitirme todo su apoyo incondicional y la fuerza para seguir luchando por mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme siempre las fuerzas necesarias para mantenerme en mis convicciones y luchar contra la adversidad; y a todos los catedráticos de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, por haberme enseñado conocer la apasionante vida académica del Derecho.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está titulada: "Desnaturalización de contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017", tiene por objetivo conocer las causales de la desnaturalización de contrato de locación de servicios y las consecuencias jurídicas, por el cual se tomó como muestra a cien (100) trabajadores, utilizando el muestreo intencional, la técnica que se emplea es la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a mi muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; los resultados son presentados mediante cuadros y gráficos para su interpretación y discusión. Entre los resultados obtenidos se ha probado que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; principalmente es la subordinación y la simulación de estos contratos; y que las implicancias jurídicas es el nacimiento del contrato de trabajo y el fraude laboral.

Palabras clave: locación de servicios, desnaturalización, subordinación.

ABSTRACT

The present research work is entitled: "Denaturation of contract for the location of services in the Public Ministry staff, 2017", aims to know the causes of the denaturalization of the contract for the location of services and legal actions, by which take as sample a hundred (100) workers, using intentional sampling, the technique used in the survey and as an instrument the questionnaire addressed to my sample; and its justification is that the worker are often passive subjects who are forced to accept the violation of their rights for fear of losing their job; the results are presented by tables and graphs for interpretation and discussion. Among the results obtained, it has been proved that the causes of the denaturalization of service placement contracts; it is mainly the subordination and simulation of these contracts; and that the legal implications is the birth of the employment contract and labor fraud.

Key words: location of services, denaturalization, subordination.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Realidad Problemática.....	2
1.2.	Formulación del problema.....	3
1.2.1.	Problema general.....	3
1.2.2.	Problema específico.	3
1.3.	Objetivos de la investigación	3
1.3.1.	Objetivo general.	3
1.3.2.	Objetivo específico.....	3
1.4.	Justificación de la investigación.....	3
1.4.1.	Justificación teórica.	3
1.4.2.	Justificación metodológica.	4
1.4.3.	Justificación práctica.	4
1.5.	Limitaciones de la investigación	4
1.5.1.	Limitación temporal.....	4
1.5.2.	Limitación económica.....	4
1.5.3.	Limitación bibliográfica.....	4

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudios.....	6
2.1.1.	Marco Referencial	6
2.2.	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	10
2.2.1.	Marco Teórico Científico.-	10
2.2.2.	Marco Jurídico.	11
2.2.2.1.	Normas legales nacionales.....	11
2.2.2.2.	Normas legales Internacionales.	14
2.2.3.	Marco Histórico.....	14
2.3.	Definición conceptual de la teórica empleada.....	17
2.3.1.	Términos de la investigación	17

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Tipo, nivel y diseño de investigación.....	27
3.1.1.	Tipo de la Investigación.	27
3.1.2.	Nivel de la Investigación.	27
3.1.3.	Diseño de la Investigación.	27
3.2.	Población y muestra	27
3.2.1.	Población.	27
3.2.2.	Muestra.	28
3.3.	Hipótesis.	28
3.3.1.	Hipótesis general.	28
3.3.2.	Hipótesis específicas	29
3.4.	Variables –Operacionalización.....	30
3.5.	Métodos y técnicas de investigación.....	32
3.6.	Descripción de los instrumentos utilizados	32
3.7.	Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	32

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.	Análisis de Investigación.....	34
4.1.1.	Resultados obtenidos para análisis de la Hipótesis General	34
4.1.2.	Resultados obtenidos para análisis de la Hipótesis Específica.....	46
4.2.	Prueba de hipótesis	50
4.3.	Discusión de resultados.....	51

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones	55
5.2.	Recomendaciones:	56

REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Personal contratado modalidad locación de servicios.....	27
Tabla 2	Personal a encuestar.....	28
Tabla 3	Variabes – operacionalización I.....	30
Tabla 4	Variabes – operacionalización II.....	31
Tabla 5	Resultado de la pregunta 1.....	34
Tabla 6	Resultado de la pregunta 2.....	35
Tabla 7	Resultado de la pregunta 3.....	36
Tabla 8	Resultado de la pregunta 4.....	37
Tabla 9	Resultado de la pregunta 5.....	38
Tabla 10	Resultado de la pregunta 6.....	39
Tabla 11	Resultado de la pregunta 7.....	40
Tabla 12	Resultado de la pregunta 8.....	41
Tabla 13	Resultado de la pregunta 9.....	42
Tabla 14	Resultado de la pregunta 10.....	43
Tabla 15	Resultado de la pregunta 11.....	44
Tabla 16	Resultado de la pregunta 12.....	45
Tabla 17	Resultado de la pregunta 13.....	46
Tabla 18	Resultado de la pregunta 14.....	47
Tabla 19	Resultado de la pregunta 15.....	48
Tabla 20	Resultado de la pregunta 16.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación gráfica de la pregunta 1.....	35
Figura 2	Representación gráfica de la pregunta 2.....	36
Figura 3	Representación gráfica de la pregunta 3.....	37
Figura 4	Representación gráfica de la pregunta 4.....	38
Figura 5	Representación gráfica de la pregunta 5.....	39
Figura 6	Representación gráfica de la pregunta 6.....	40
Figura 7	Representación gráfica de la pregunta 7.....	41
Figura 8	Representación gráfica de la pregunta 8.....	42
Figura 9	Representación gráfica de la pregunta 9	43
Figura 10	Representación gráfica de la pregunta 10.....	44
Figura 11	Representación gráfica de la pregunta 11.....	45
Figura 12	Representación gráfica de la pregunta 12.....	46
Figura 13	Representación gráfica de la pregunta 13.....	47
Figura 14	Representación gráfica de la pregunta 14.....	48
Figura 15	Representación gráfica de la pregunta 15.....	49
Figura 16	Representación gráfica de la pregunta 16.....	50

INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestro país tenemos una carta magna que regula nuestra vida jurídica, también contamos con una gran cantidad de Leyes, Decretos, que tienen como finalidad garantizar los derechos del ciudadano, pero lamentablemente seguimos viendo y viendo casos de injusticia laboral, por lo que no se cumple en su totalidad lo establecido en nuestra Carta Magna que el trabajo es un deber y un derecho; y una base de bienestar social y un medio de realización de la persona”, se entiende que es accederá un trabajo y mantener el puesto que se posee, se refiere el derecho a no ser despedido de manera arbitraria.

Asimismo, está relacionada con lo que ocurre en nuestra sociedad, la explotación a que somos sometidos por los empleadores de hoy, aprovechándose de la falta de trabajo y desesperación de la masa trabajadora por llevar un pan a sus hogares; ya no existe estabilidad laboral, pero si embargo están vigentes los instrumentos normativos para los trabajadores, que establecen un horario de trabajo, el derecho de descanso y pago dominical, vacaciones, permisos por emergencia o casos justificados, etc., todos los derechos laborales conquistados con muchas luchas y muertes.

Por lo que nuestro tema de investigación es la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, toda vez, que se usa con frecuencia ese contrato civil para contratar una gran cantidad de trabajadores para que realicen funciones permanentes en dicha entidad; las mismas que tendrían implicancias jurídicas como; vulneración de los derechos reconocidos y el aumento de trabajadores de manera irregular.

Es así, que el contenido de la presente tesis se desprende en 4 capítulos:

Capítulo I: Problema de Investigación. - Contiene formulación del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico. - Implica los antecedentes de estudios, marco referencial, marco teórico científico, marco jurídico y marco históricos y los términos básicos, se conceptúan los temas referentes a la desnaturalización de contrato de locación de servicios; asimismo, la revisión de fuentes de información y naturalmente la definición de los términos empleados.

Capítulo III: Marco metodológico. - Se describe la metodología, tipo y diseño de la Investigación, los instrumentos de recolección de datos. Asimismo, la población, muestra y las hipótesis.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados. - Que contiene los resultados de la investigación y la discusión de los resultados que nos permitieron demostrar o rechazar la hipótesis general y las específicas de la investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.- Finalmente presento mis conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

Nuestra Carta Magna de 1993, establece que el trabajo es la base de nuestro bienestar social y la forma de realización de cada integrante de cada familia. Asimismo, establece que de ninguna manera se puede restringir el ejercicio de los derechos reconocidos en nuestra carta magna, ni desconocer y rebajar la dignidad de los trabajadores.

Sin embargo, desde que se inició la reforma en la Administración Pública en nuestro país, el principal cambio fue la reducción de cantidad de trabajadores en el Estado y la estructura de las entidades públicas.

Desde entonces, el Estado ha tomado diversas medidas para mejorar el servicio a los ciudadanos y la atención que brindan; pero lamentablemente no ha sido efectivo porque existe demasiada demanda y por ende necesitan mayor cantidad de empleados y con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, por lo que todo los años vemos que el titular de la entidad solicita siempre la asignación de mayor presupuesto para la contratación de personal, y al no ser atendido y cubrir la necesidad de servicio usan con frecuencia, la salida jurídica de contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios. En el Ministerio Público, este tipo de contrato de civil es usado con frecuencia y continua, por lo que ha rebasado a la propia norma, por cuanto los trabajadores contratados por locación de servicios, genera una situación singular; quienes aceptan por el escaso oportunidad laboral que existe en nuestra sociedad, a ello se debe adicionar que existen contratos que duran días, pues en la realidad estos contratos aparentan cubrir una realidad desfavorable para el trabajador, pues en los hechos el trabajador labora un mes completo; sin embargo, en la formalidad o en los documentos se considera por unas semanas laborados, esto con el objetivo de que los trabajadores no tengan permanencia en la entidad y reducir los costos labores por contratación de personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuáles fueron las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017?

1.2.2. Problema específico.

¿Cuáles son las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017.

1.3.2. Objetivo específico.

Conocer las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica.

Este trabajo se efectúa con la finalidad de analizar el contrato de locación de servicios previsto en nuestro código civil, toda vez, que en la actualidad se usa como una figura jurídica para el fraude laboral en la administración pública. Asimismo, demostrar su inconsistencia a la realidad, porque esta circunstancia faculta dañar gravemente al ámbito de la contratación laboral; por lo que es un contrato cuya finalidad es semejante al de trabajo, pero que no tiene protección laboral; por lo que el contrato bajo la modalidad de locación de servicios se usa como una manera para la evasión de la legislación laboral.

1.4.2. Justificación metodológica.

La justificación metodológica está en el hecho de que la investigación genera una nueva manera de recolectar datos, contribuye en la formación de conceptos, apuntando a un desarrollo adecuado de la población y muestra. Esta determinar las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el Ministerio Público, 2017; utilizando nuestra técnica y diseño de investigación, por lo que se ha recurrido como informantes al personal contratados bajo la modalidad de locación de servicios, quienes cuentan con experiencia y conocimiento especializado sobre la realidad laboral en el ministerio Público.

1.4.3. Justificación práctica.

Este trabajo se realiza porque existe la necesidad de mejorar el marco jurídico de las normas laborales estén acorde a la realidad social ya que con el fenómeno de desnaturalización de los contratos civiles en el Ministerio Público, carecen de diversos derechos y ha creado una desestabilidad en el ámbito laboral, siendo el sujeto pasivo el trabajador.

1.5. Limitaciones de la investigación

Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos para delimitar la investigación

1.5.1. Limitación temporal.

La investigación conto con un corto tiempo, teniendo en cuenta que el investigador realiza otras actividades.

1.5.2. Limitación económica.

Los gastos de la presente investigación son asumidos enteramente por el investigador, por tanto, se ha manejado adecuadamente los medios económicos para lograr la consolidación del presente trabajo de investigación.

1.5.3. Limitación bibliográfica

Con respecto a los recursos bibliográficos se han empleado adecuadamente las fuentes disponibles.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Marco Referencial

a) Antecedentes Internacionales

Cavallotti (2015) en su tesis titulada “La locación de servicios como fraude laboral” sustentada en la Universidad Empresarial del siglo 21 – Argentina, para optar el grado académico de abogacía, dicha investigación estaba orientado a un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, análisis de tipo explicativo-interpretativo, llegando a la siguiente conclusión:

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

Llatser (2014) en su tesis titulada “Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza”, sustentada para optar el grado de académico de Maestro en el Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales por la Universidad Nacional de Tres de Febrero de Argentina, abordó una investigación de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo; mediante el cual concluye que:

- El Estado, organismos centralizados y descentralizados muestran conductas reprochables y abusivas en relación al uso de las locaciones de servicio, volviéndolas ilegítimas.
- Las locaciones de servicio, se encuentran previstas por sendas leyes de presupuesto que les otorga la legalidad necesaria para actuar en el marco jurídico, las mismas, que resultan altamente perjudiciales a los intereses de los trabajadores públicos, vulnerándoles los derechos más esenciales reconocidos y garantizados en nuestra sociedad, dejándolos desprotegidos.

Benítez (2012) en su tesis doctoral titulada “Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay”, para optar el grado de Doctor de Derecho por la Universidad de Alcalá, su investigación fue descriptivo, enfoque cuantitativo, nivel explicativo; mediante el cual concluyó:

- Que, el punto fundamental y clave en una sociedad para cualquier norma laboral es su eficiencia y cumplimiento, porque de lo contrario podrán lograrse normas con mayor o menos sentido social o mejor o peor técnica, pero que sin acercarse a la realidad están destinadas solo a las bibliotecas.

Villar (2011) en sus tesis titulada “Desnaturalización de calidad de empleador y fraude a la Ley Laboral”, sustentada para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Chile, concluye que: La vigencia del derecho laboral defienden el reconocimiento de los derechos, y que actualmente no existe una regulación acorde a la realidad, por lo que se valen de artificios jurídicos para usar como salida para cometer fraude laboral, las mismas que limitan el crecimiento y desarrollo de los países. (Tipo descriptivo, enfoque mixto, nivel explicativo)

b) Antecedentes Nacionales

Romero (2009) en su tesis titulada "Los Contratos por Servicios No Personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta", sustentada para optar el grado académico de Doctor en Derecho por la Universidad Mayor de San Marcos. Unidad de Posgrado; su investigación tuvo un enfoque cualitativo, diseño experimental; mediante el cual concluye que:

- La Administración Pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber coaccionado a los empleados para realizar las labores diarias de carácter diaria y permanente, que son contratados por largo tiempo, y dependientes del empleador al cumplir un horario, inclusive, a descuentos y llamadas de atención.
- La Administración Pública ha gestionado los contratos de manera irregular, la misma que generan una estabilidad, colocando al Estado en situación complicada en ámbito legal y presupuestal.

Ruiz (2016) en su tesis titulada "la desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía a la Realidad", sustentada para obtener el grado de Abogado por la Universidad Católica de San Pablo; es una investigación descriptiva, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, mediante el cual el autor ha llegado a la conclusión que:

- La utilización del principio de primacía de la realidad es una herramienta para la protección de los derechos de los sujetos pasivos (trabajadores) y como primordial a la dignidad humana. Asimismo, es preciso manifestar que es una forma rápida y concreta para el reconocimiento del efectivo vínculo laboral.
- Que, en un proceso judicial por desnaturalización del contrato, el empleado tiene que invocar y manifestarlos hechos y actividades reales, para declarar fundado su requerimiento.

Condezo (2012) en la tesis titulada: "vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios", sustentada para optar el grado profesional de abogado por la Universidad Norbet Wiener, realizó una tesis descriptiva, enfoque cuantitativo y nivel explicativo; en la cual concluye:

- El Estado como principal garante de derechos reconocidos en la Constitución tiene la obligación y el deber de salvaguardar a sus ciudadanos; sin embargo, en la realidad son los primeros que usan los artificios legales para escapar de los instrumentos normativos, ejemplo la vigencia del Régimen Laboral CAS.
- Los principios laborales son las pautas que permiten solucionar un conflicto, para evitar que una norma vulnere y discrimina los derechos de los empleados.
- Asimismo, afirma que se ha acreditado que los contratos CAS, contienen elementos básicos para ser considerados un contrato laboral a plazo indefinido.

Ríos (2011) en la tesis titulada “la inconstitucionalidad del contrato administrativo en el sector público”, sustentada para obtener el grado de doctorado por la Universidad de San Martín de Porres, realizó una tesis descriptiva, enfoque cuantitativo y nivel explicativo; en la cual concluye:

- En el Sector Público debe existir solo una forma de contratación laboral para que sea uniforme y único, de conformidad al Art. 40º de nuestra Carta Magna.
- Actualmente en la Administración Pública existe personal contratado bajo D.L. 728, y tienen los mismos beneficios que el sector privado.
- En el sector público existen trabajadores bajo los regímenes D.L. 276, D.L. 728, CAS.
- Los empleados contratados bajo servicios no personales carecían totalmente de los derechos y beneficios laborales, que es una clara evidencia del incumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, sin embargo al acudir a los órganos jurisdiccionales reciben la protección de los derechos, amparo y defensa legal.

Servat (2010) en el ensayo titulado: “causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a la legislación peruana”, en la Universidad de Lima, concluye que:

- La regulación en la normatividad laboral surge a partir de las causas de transformación de un contrato modal en uno indeterminado, nace de la necesidad primordial de impedir el uso y abuso de una forma excepcional o extraña de contratación frente a la contratación a tiempo indeterminada; y, por estricto uso del Principio de Primacía de la Realidad.

- Trabajadores afectados con la desnaturalización de su contrato, tiene legitimidad para acudir antes instancias judiciales con la esperanza de obtener un pronunciamiento que los restablezca, por lo que en la actualidad no es nuevo escuchar sobre los procesos de amparo, por medio del cual se viene reponiendo a su centro de trabajo, en los dos sectores.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Marco Teórico Científico.-

Neves (2007) afirma “Que mantener un trabajo significa evitar el despido injusto y que cualquier manera termino laboral que dañe tal derecho es protegida por el proceso de amparo” (p.90).

La estabilidad es la seguridad jurídica otorgada al empleado de seguir una línea de trabajo en el centro de trabajo, mientras tenga la capacidad acreditada y no señale su voluntad contraria.

Las principales teorías relativas a la naturaleza jurídica del empleo público, desde la Doctrina, son:

a) La Teoría Autoritaria.

En esta teoría señala que el empleado público depende únicamente del Estado, quien tiene la facultad de designación de nombramiento, es decir no cuenta la opinión del trabajador, quien se limita aceptar las disposiciones impartidas de manera unilateral, la misma que este contenido se encuentra plasmado en la normatividad, sin posibilidad de llegar a un acuerdo o negociación, conclusión existe una relación de desigualdad.

Esta teoría señala que:

- Señala que en la Administración Pública existen cargos de confianza que ejercen una verdadera función estatal en las diferentes dependencias, por intermedio de ellos se manifiesta la autoridad del Estado, mientras que los trabajadores son los sujetos pasivos que son dependiente.
- En cuanto la retribución económica es decir el sueldo mensual, no se genera por acuerdo, sino que ésta es fijada por el Estado mediante norma presupuestal que dispone las escalas remunerativas, de acuerdo a los cargos que ostentan

como, Asistentes Administrativos, Funcionarios, Auxiliares, Profesionales y otros. Asimismo, el aumento de la escala remunerativa es decir la remuneración son decididos y impuesto por el Estado, de manera unilateral e imperativa.

b) La Teoría Contractualista.

Para esta teoría no existe desigualdad de las partes, porque prevalece la voluntad de ambas partes para una relación de trabajo que es producto de un negocio jurídico contractual, en esta teoría prevalece las manifestaciones de voluntades.

2.2.2. Marco Jurídico.

2.2.2.1. Normas legales nacionales.

La Carta Magna de nuestro país, es la Suprema Ley del Estado, tiene como finalidad suprema, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad de cada ciudadano como tal lo señala y lo describe en el Art. 22°, que el trabajo es un deber y un derecho, la misma que es una base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, en sus Artículos 24°, 25°, 26° y 27°: Declara los Derechos del Trabajador, de tener una retribución económica, justa y suficiente, que sea para los integrantes de la familia para su bienestar material y espiritual; derechos a una jornada laboral establecido en los instrumentos normativos; derechos a descanso semanal y anual remunerados, estableciendo al mismo tiempo los principios que garantizan un vínculo laboral como, es de tener igualdad de oportunidades y sin discriminación. Asimismo, es preciso manifestar que los derechos reconocidos en nuestra Carta Magna no se pueden renunciar, siempre toda interpretación legales es favor a los empleados.

Según el Art. 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que prestación de servicios deben ser remunerados económicamente y son sujetas a subordinación, donde se presume la existencia de un contrato a plazo indefinido y/o indeterminado.

Las mismas que deben cumplir los siguientes elementos:

Subordinación. Es el estado de sujeción del empleado al poder de mando del empleador en virtud del cual dirige o conduce las labores del trabajador. Entre los indicios para determinar la subordinación, podemos encontrar – a manera de

ejemplo – las sanciones disciplinarias (por tardanza), reconocimientos (premios), dirección de las labores por correos electrónicos, la fiscalización de los servicios (requerimiento de informes), el uso de tecnologías para fiscalizar (entrega de celulares por parte de la entidad empleadora), entrega de herramientas para la prestación del servicio (uniformes, etc.).

La prestación personal de servicios. La cual consiste en ejecutar y realizar la labor asignada por el empleador. Se analiza la exclusividad de la prestación y que el servicio lo realice directamente el trabajador.

Remuneración. Es el derecho que tiene el trabajador a recibir la contraprestación a consecuencia de hacer uso de su fuerza física o intelectual en el trabajo. Se analiza la periodicidad y continuidad del pago.

Nuestro Código Civil en el artículo 1764 señala que “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo indeterminado, a cambio de una retribución” (p. 547).

Por el cual sus elementos constitutivos de este contrato son:

- La obligación de hacer y, subsidiariamente, de no hacer.
- Una prestación de servicios a través de obligaciones de resultados o de medios en forma personal, independiente, autónoma y no subordinada.

Análisis Jurisprudencial:

Indica que el Contrato bajo la modalidad de Locación de Servicios y un Contrato laboral existe una diferencia primordial que es el elemento de subordinación que se encuentre en el contrato de trabajo. Sin embargo, en la actualidad esto ha sido tomado en consideración, porque con el empleador con el objetivo de evitar los costos adicionales que conllevan el reconocer los derechos laborales, en lugar de eso, han celebrado contratos bajo la modalidad de Locación de Servicios. En ese sentido los Magistrados cuando observan que existe una desnaturalización de contrato, aplican el Principio de Primacía de la Realidad, el cual nos permite prevalecer los hechos reales sobre los documentos; así podemos determinar la existencia de una relación laboral cuando se presentan de manera conjuntamente los elementos fundamentales como:

- Prestación personal.

- Subordinación.
- Remuneración.

Expediente N° 0177-2004-AA/TC, establece que el Principio de Primacía de la Realidad puede ser aplicable en la Administración Pública, a favor de los empleados públicos. En este expediente el TC señala que el Principio de Primacía de la Realidad, reconoce y garantiza de manera implícita el derecho de los trabajadores, por el cual los demandantes deberán demostrar que tienen un vínculo laboral permanente.

Expediente N° 00440-2007-PA/TC; ha expresado en el fundamento 4 lo siguiente:

- Todo vínculo laboral se caracteriza por tener tres (03) elementos fundamentales que la definen como tal: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. Por lo contrario, el contrato celebrado bajo la modalidad de locación de servicios, es descrito en el Art. 1764 de nuestro Código Civil de la siguiente manera:
- “El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a préstale sus servicios, a cambio de retribución” (p. 547). Por el cual se puede extraer que el elemento diferenciador es la autonomía, independencia del locador frente al locatario.

Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Precedente Huatuco Huatuco); ha establecido que para que proceda la reposición no bastará que haya existido un despido sin justa causa, pues el Tribunal Constitucional establece que sólo procederá la reposición si el trabajador contaba con un contrato de trabajo a plazo indeterminado obtenido mediante concurso público para una plaza presupuestada. Es decir que se requiere la confluencia de tres elementos:

- a) Acceso al empleo mediante concurso público.
- b) Existencia de plaza presupuestada.
- c) Contratación a plazo indeterminado en el régimen laboral privado.

Ello significa que quienes prestaban servicios a plazo indeterminado sin haber pasado por un concurso público no serán repuestos. Tampoco habrá reposición para quienes accedieron por concurso público celebrando contratos a plazo indeterminado pero la plaza no está contemplada en el Cuadro Analítico de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP). Y tampoco se ordenará

la reposición para quienes accedieron mediante concurso público a una plaza presupuestada pero la contratación no fue formalmente a plazo indeterminado, lo cual descarta a quienes fueron contratados mediante modalidades temporales (como: contratos administrativos de servicios, contratos de locación de servicios, contratos a plazo fijo del régimen laboral privado, etc.) aunque aleguen desnaturalización de contrato.

2.2.2.2. Normas legales Internacionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como principal fin generar oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de igualdad, libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; por lo que en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación. Asimismo, está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Asimismo, señala que la paz laboral es esencial para la prosperidad.

2.2.3. Marco Histórico.

El Contrato de Locación de Servicios tiene sus antecedentes en la figura romana de la locatio conductio, las misma que lo relacionaba con el contrato de arrendamiento, en eso tiempo se entendía el contrato mediante el cual persona se obliga o se compromete prestarle un goce temporal de una cosa, o a realizar por ella cierto trabajo, a cambio de una retribución económica, en ese entonces llamado merces.

Por el cual se puede apreciar que el Contrato de Locación de Servicio en el Derecho Romano estaba incluido dentro del contrato de arrendamiento. Esta misma concepción fue recogida en nuestro Código Civil de 1936, en la cual establece que el contrato es el medio del cual una persona cede a otra el uso de alguna cosa, o se obliga a prestarle su servicio o trabajo personal, durante un plazo y por cierta renta convenida.

Asimismo, se tiene como antecedente histórico del Contrato de Trabajo se puede mencionar la misma figura romana, debido que el Contrato de Locación de Servicios y el Contrato de Trabajo tienen en común la prestación de servicios a favor de otro y la retribución que es la remuneración como contraprestación. Sin embargo, la aparición del Contrato de Trabajo, como figura diferente, se debió a varios cambios, como el establecimiento de características de subordinación y principios propios, lo cual permitió percatarse que nos encontrábamos ante un supuesto que escapaba de la regulación civil. Se trata así, de la situación, que permitiría el nacimiento del Derecho Laboral, cuya característica fundamental es ser protector y defensor del trabajador, en virtud de la desigualdad en la que se presentaba ante el empleador, buscando así que se respete y se garantice la dignidad humana, y sancionando las situaciones que vulneren sus derechos. Surgiendo de esta manera una nueva rama del Derecho que tendría un carácter laboral, cuyo objeto es reglamentar el Contrato de Trabajo, los derechos y las obligaciones que nacen de este; es necesario mencionar que en este derecho se diferencia del Contrato de Locación de Servicios.

Comparación entre código Civil:

El Código Civil Francés De 1804: Fue el más importante ejemplo de la regulación jurídica de los postulados liberales es el francés, a través de la Revolución Francesa, cuya herencia es recogida por el régimen napoleónico en el Código Civil, los aplicó a la regulación de las relaciones de trabajo, estableciendo sobre el particular:

- La eliminación del régimen corporativo, que por su rígido sistema de control de la producción y de la fuerza de trabajo se había convertido en un obstáculo para la creación de nuevas empresas y la libre contratación de la fuerza que éstas requerían. Así, se sentó el principio de Libertad de Trabajo, en qué consistía que todo trabajador era formalmente libre para enfrentarse o permanecer inactivo y todo empresario era libre, también, para contratar a quien le plazca.
- La prohibición de las agrupaciones profesionales y de las coaliciones, cuya formación se convirtió en delito, con este instrumento normativo y/o norma se buscaba impedir cualquier reconstitución del monopolio de las corporaciones como, y fundamentalmente, imposibilitar la organización sindical de los

trabajadores, para evitar cualquier tipo de contratación colectiva que distorsione la libertad de la oferta y la demanda en la contratación de la fuerza de trabajo. De esta forma nadie puede obligar al otro, menos ejercer presión sobre él mediante el derecho sindical o la huelga para que celebre contratos o acepte determinadas cláusulas o condiciones.

El contrato de locación de servicios, según el código napoleónico:

El contrato de locación de servicios era denominado como arrendamiento de servicios o locación de criados u obreros, era un contrato por el cual una persona pone su trabajo personal al servicio de otra (el locatario, amo, patrón y, más modernamente, empleador), frente a cuya voluntad se subordina, a cambio de retribución económica que es la remuneración.

Este contrato reguló todas las relaciones que tuvieran por objeto una prestación de servicios. Se aplicó así tanto al servicio doméstico y como al trabajo de los empleados, preceptores, enfermeros privados, cajeros, etc.

Locación de servicios en el código civil peruano de 1984:

El artículo 1755° define al contrato de prestación de servicios e incluye tanto al compromiso de medios como a la satisfacción de una obra. Uno y otro pueden responder a un trabajo intelectual o manual o a un resultado material o artístico, literario, científico y de orden similar, siendo entendido que no existe impedimento para que la prestación sea satisfecha por una persona jurídica, siempre y cuando el trabajo lo realice una persona natural.

El Código Civil de 1984 ha dado un cambio total al separar la locación arrendamiento de cosas de la prestación de servicios y disponiendo que esta última comprenda como modalidades, la locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro. Se ha seguido así la corriente impuesta por el Código Civil de Portugal, partiendo de una premisa exacta: el trabajo no constituye una mercancía ni puede ser tratado de un modo secundario o colateral.

En esta modalidad de contrato de trabajo, dicha legislación normativa tiene como característica fundamental la dependencia jurídica, la que no se da en la locación de servicios, contrato de obra, depósito, secuestro y mandato. Por el cual el contrato de trabajo constituye una obligación de medios que promete al trabajador al poner a disposición del empleador su fuerza material o inmaterial de labor; pero,

por el otro lado, la relación de subordinación jurídica en que se halla el trabajador el empleador. Es frecuente que esa subordinación jurídica se agregue la subordinación económica; pero, ello no es necesario para que surja el contrato de trabajo. Este último también se lo concibe en el caso de la convención celebrada entre el trabajador que no se halla subordinado económicamente al empleador y éste como titular de la hacienda mercantil o civil. Las distintas modalidades de la prestación de servicios tienen como factor común el hecho de que regulan las obligaciones de medios o de resultado. Es importante establecer la diferencia entre unas y otras. Cuando se comprometen medios el objeto de la prestación está dado por la actividad a efectuar, de modo que el trabajo es un fin, en tanto que si lo que se obliga el locador es a un resultado, no basta la fuerza de trabajo propiamente dicha, sino que debe existir además una consecuencia prevista por las partes contratantes cual es la obra o trabajo comprometido. Por el cual la diferencia sustancial entre las dos grandes formas de locación de trabajo está en que en la locación de obra se presenta un resultado determinado, y en la locación de servicios una cantidad de energía tendente también a una finalidad dada, pero independiente de este resultado. Como puede apreciarse aunque en teoría una y otra prestación parece sencilla, en la práctica muchas veces se presentan situaciones complejas y discutibles, habida cuenta de que todos los contratos que forman parte de la prestación de servicios tienen en cierto modo una relación de parentesco, pues son de la misma familia legal.

Del origen de la prestación de servicios se desglosa que estos presuponen prestaciones de dar y hacer. Existe prestación de dar en la cancelación de los honorarios de un Abogado, en tanto que la prestación de éste es de hacer, al emitir una opinión sobre determinado tema de derecho. Lo que definitivamente está fuera del concepto es la prestación de no hacer. Así, por ejemplo, cuando un comerciante se obliga a no vender sus mercaderías en determinada área, no estaremos frente a un contrato de prestación de servicios y la relación será, por lo tanto, atípica.

2.3. Definición conceptual de la teórica empleada.

2.3.1. Términos de la investigación

Principio de Primacía de la Realidad

El Principio de Primacía de la Realidad, en la actualidad es el principal garante utilizado como instrumento resolver los conflictos laborales relevantes.

En la realidad siempre existe un alto riesgo a que el empleador intente evadir sus obligaciones laborales, en busca de disminuir el costo laboral para la empresa. Este principio vincula a la relación existente entre trabajadores y empleadores, de modo que guarde relación con su naturaleza o esencia, evitando así el sometimiento a un régimen jurídico que no sería el correcto, por lo que al producirse una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho laboral prefiere el segundo supuesto frente al primero. Tal es así, que este principio establece que prima y prevalece la verdad de los hechos sobre la apariencia de los documentos o papeles, buscando el hecho real que aparece de las relaciones verdaderamente existentes debajo de la apariencia para poder aplicar así la norma correspondiente que se ha pretendido ocultar. Por lo que, llevando la aplicación de este principio fundamental para el derecho laboral, se verifica lo que ocurría era que se utilizaba indebidamente un contrato de naturaleza civil, mediante el cual se eludía el cumplimiento de normas laborales; por lo que frente a esta conducta errada el Derecho reaccionaba aplicando la norma laboral y otorgaba eficacia real a los derechos de los trabajadores; es por ello que muchas Sentencias, en aplicación de este principio de Primacía de la Realidad, reconocieron derechos laborales a muchos trabajadores contratados como bajo la modalidad de locación de servicios.

El trabajo

Nuestra Carta Magna de nuestro país, en su Art. 22° señala que el trabajo es un deber y un derecho (p.14). Asimismo, que es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Al trabajo se le define como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien o generar un servicio.

El trabajo debe ser entendido como una actividad mantenida y libre en la cual el ser humano emplea sus fuerzas físicas o intelectuales en orden a la producción de un bien; no sólo ocupa un lugar importante en la vida humana, sino que constituye una

de los lineamientos fundamentales de su existencia y un instrumento para su perfección.

Contrato

La palabra Contrato es derivado del latín Contractus, que significa contraer, estrechar, unir, contrato, pacto; gramaticalmente pueden definirse como acuerdos o convenios entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada, y que su ejecución pueden ser obligadas. Sin duda el contrato es la figura principal del Derecho privado y goza de una importancia y relevancia inocultable. Las relaciones económicas en la sociedad serían imposibles sin el contrato; la economía, el mercado se dinamizan y son posibles gracias al contrato. En última instancia, desde una retina jurídica, el mercado no es otra cosa que una forma infinita de contratos.

Empleador:

Es la persona por cuya cuenta propia y bajo cuya dependencia presta el trabajador sus servicios. Asimismo, es quien emplea, ejerce una dirección, contrata a un trabajador, remunera y tiene la facultad de despedir al trabajador.

Trabajador:

El trabajador es la persona física que, en principio directamente, se encuentra voluntariamente obligado a prestar servicios lícitos a través de una organización empresarial total o preponderantemente ajena, que realiza sus fines usufructuando dichas prestaciones, las que pueden dirigir o hacer cesar, correspondiéndole por ello una remuneración.

Por el cual podemos mencionar que el trabajador es quien en forma personal realiza una actividad manual, intelectual o ambas a la vez, dependiente y remunerado por el empleador que se beneficia de su labor personal, entonces es aquel sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante el compromiso de recibir una remuneración mensual o según corresponda.

Pago de remuneración:

El trabajador abdica su independencia como trabajador para, dependientemente, y por la jornada de trabajo que le impone el contrato de trabajo, colocarse a disposición del empleador. En tal sentido, todo cuanto espera el trabajador de su empleador por su permanencia en el trabajo, es el pago de su remuneración acordada, compromiso que, si el trabajador tiene carga de familia, igualmente le alcanza por el carácter alimentario de dicha retribución.

El pago de la remuneración se vincula en una inversión vital de las posiciones de las partes contratantes, por cuanto el empleador por primera vez se convierte en deudor de una obligación en la que el trabajador, por ser su contraparte, deviene en su acreedor, acreencia que tiene características de valor pleno: es alimentario, de preferencia pago y de efecto persecutorio sobre los bienes de la empresa, condiciones que atenazan, además por su condición de derecho fundamental (Art. 24 de la vigente constitución).

Los instrumentos legales indican la periodicidad del pago de la remuneración, el lugar adecuado para hacerlo, las condiciones fiduciarias del pago, así como la determinación de que ésta se realice en moneda de libre circulación. Asimismo, la Normatividad ha dictado las formalidades a cumplir para honrar el abono de entregar boleta de pago. A la inversa, esta normatividad ha enumerado las sanciones por su incumplimiento por tratarse de normas de orden público.

Contrato de locación de servicios:

Nuestro Código Civil en el artículo 1764 señala que “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo indeterminado, a cambio de una retribución” (p. 547).

La locación de servicios tiene por finalidad de la realización de un servicio específico, es decir, de una actividad donde no puede recibir órdenes de quien la encarga. El ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia y habilidad, pero sin asegurar un resultado, aunque se comprenda que debe hacerlo ajustándose a un término medio de eficiencia o a nivel de eficiencia y especialidad que se pacte.

Entonces, a través de la locación de servicios se trata de prestar servicios que, por su variedad, pueden abarcar aspectos genéricos (servicio profesional de un médico, de un abogado, etc.), pero puede ser específico o determinado por un tiempo determinado (una consulta profesional ocasional), pero puede ser sucesiva

(un contrato de locación de servicios de un abogado para defender a un reo o prestar consejería legal a un consorcio empresarial por un tiempo determinado o prolongado o de duración indeterminada).

Nuestro Código Civil señala que 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.

Por el cual los elementos constitutivos de este contrato son lo siguiente:

1. la obligación de hacer y complementariamente de no hacer.
2. La no subordinación del locador al comitente, es decir que es independiente, autónomo.
3. El plazo puede ser por un plazo determinado celebrado o por un trabajo concreto.
4. Retribución que debe pagarse al servidor.

En el contrato de locación de servicios, tiene que existir necesariamente un contrato. No podrían nacer obligaciones para uno o para otro, si no existiese contrato de servicios o una orden de servicios, por el cual se caracteriza este contrato en que el servidor, a quién llama nuestro código el locador, no está sometido al comitente. Esto es que actúa libremente e independientemente. La retribución que debe pagarse al servidor puede consistir en dinero o en otras prestaciones de dar y puede estipularse a precio alzado por todos los servicios, o por periodos de tiempo.

Obligaciones y derechos de las partes del contrato de locación de servicio:

Obligaciones del locador. -se resumen en las siguientes:

- Ejecutar el trabajo en tiempo determinado.
- Realizar de conformidad al acuerdo de las partes.
- De no cumplir con lo acordado, tienen que pagar daños y perjuicios.

Obligaciones del comitente. - El se obliga cancelar el monto pactado es decir la obligación dineraria, se haya o no determinado el precio al contratar, por cuanto la suma a pagar por el comitente es sustitutiva de otro bien que deba medirse

monetariamente en el momento de pago, sino que el dinero constituye el objeto propio de la obligación.

Obligaciones comunes. - Cabe agregar que rige para los dos contratantes el deber de colaboración, que cobra una relevancia especial cuando se trata de prestaciones personales, las que requieran, infinidad de veces, la cooperación de ambas partes e incluso el contacto personal y la interconsulta.

Por el cual podemos concluir que el contrato de locación de servicios es cuando una persona presta a otro un servicio determinado que por su naturaleza debe efectuarse siempre sin subordinación, a cambio de un precio o pago de sus honorarios, y que tiene tres elementos esenciales que son:

- La prestación personal.
- La retribución económica.
- La autonomía.

Desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios

- De los conceptos antes descritos queda claro, que el contrato de locación de servicios es uno de naturaleza civil, no laboral; y por consecuencia se diferencia del contrato de trabajo o laboral principalmente porque no lleva intrínseco el elemento de la subordinación. Por el cual en los hechos de un contrato de locación de servicio no debe manifestarse de ninguna manera que evidencia la existencia de la subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará desnaturalizado y se entenderá que es un de carácter laboral a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de realidad, ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia con el objeto de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no les corresponde el pago o reconocimiento de derechos laborales.
- En ese sentido, teniendo en consideración los elementos esenciales de contrato de trabajo, es incuestionable que si se verifica la presencia de ellos a pesar de que lo que originó la relación no fue un contrato de trabajo, deberá concluirse que el acto jurídico que vincula a las partes es un contrato laboral,

porque el contrato primigenio será nulo en todo lo que contravenga, lesione y vulnere los derechos del trabajador.

Desnaturalización. -

De manera didáctica la desnaturalización se deriva del verbo desnaturalizar, es aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir: Que, algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas razones, la esencia de su naturaleza, estas se van desgastando y hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación "B"; es decir que "A" se ha desnaturalizado y se ha transformado en "B", que vendría ser un contrato de trabajo.

Subordinación. -

Según el Diccionario de la Real Academia de Lengua Española, señala que la subordinación implica la sujeción a la orden, mando o dominio de alguien, en término estrictamente laborales, grosso modo, la subordinación implica que el agente de la relación de trabajo, denominado empleador, esencialmente tenga el poder para ejercer tres facultades fundamentales:

- La de dirigir la labor de trabajador.
- La de supervisar el cumplimiento de las labores encomendadas.
- La de imponer sanciones al trabajador, incluso con el despido por sus ineficiencias e ineptitudes, por causas justas.

Contrato de trabajo. -

Comenzaremos por mencionar que nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo, menciona los elementos esenciales de este, conforme lo tenemos en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que cita que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido.

Para nuestro ordenamiento laboral, la importancia de la presencia de los elementos esenciales, es decir, se requiere de manera imperativa la conjugación de todos ellos para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno

estaríamos ante una relación distinta que sería civil, pero también debemos señalar que sola presencia la existencia de una relación laboral de carácter indefinido.

El Proceso de Amparo

El Tribunal Constitucional define el Proceso de Amparo como un proceso judicial de carácter constitucional que tiene como finalidad de garantizar y proteger todos los derechos constitucionales de la persona –con excepción de los que protegen el Hábeas Corpus, Hábeas Data y Cumplimiento - ante violaciones o amenazas de violación provenientes de una autoridad o de un particular. En este tipo de proceso constitucional lo puede interponer inclusive cualquier persona y el mismo afectado. Si el Magistrado comprueba, ciertamente, violaciones a derechos protegidos, ordena que los actos violatorios se suspendan rápidamente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de la Investigación.

Esta investigación es cuantitativa porque se basa en el estudio y análisis de la realidad, específicamente cuales fueron las causales de la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, las mismas que se medirá mediante un cuestionario y los resultados se obtendrán mediante programas estadísticos.

3.1.2. Nivel de la Investigación.

El nivel de Investigación, de acuerdo a su naturaleza de estudio de la investigación es descriptivo.

3.1.3. Diseño de la Investigación.

El diseño de esta investigación es descriptivo simple, porque sólo se acumulará el dato obtenido en la encuesta a los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en el Ministerio Publico en el año 2017.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

El presente de investigación, la población está constituida por el personal contratado bajo la modalidad de locación de servicio en el Ministerio Público en el año 2017.

Tabla 1

Personal contratado modalidad locación de servicios

Régimen Laboral	Cantidad personal
Contrato de Locación de Servicios	420

Fuente: Ministerio Publico 2017

3.2.2. Muestra.

La muestra, es una pequeña porción representativa y adecuada de la población general, a partir de la cual el investigador va a obtener datos que son puntos de partida de las generalizaciones y comprobar las hipótesis.

Para elegir la muestra en la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico basado en el criterio del investigador para la selección de la muestra respectiva. Por el cual la muestra en la presente investigación se utilizó el muestreo intencional o conveniencia.

Tabla 2

Personal a encuestar

Régimen Laboral	Cantidad Muestra
Personal contratado bajo la modalidad de Locación de Servicios	100

Fuente: Ministerio Publico 2017

Como muestra sólo se consideró a 100 trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en el Ministerio Público en el año 2017, que cumplan los siguientes criterios:

- a) Que tenga su contrato de locación de servicios en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima o la orden de servicio.
- b) Que tengan grado académico universitario.
- c) Que este prestando servicios bajo la modalidad de locación de servicios no menor de un año en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima.
- d) Que tenga la predisposición de responder el cuestionario propuesto por el investigador.

3.3. Hipótesis.

3.3.1. Hipótesis general.

Hi: Las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, son la subordinación y simulación de contrato.

Ho: Las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017; No son la subordinación y simulación de contrato.

3.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, que se genere un contrato de trabajo y además su ingreso irregular.

Ho: No es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, que se genere un contrato de trabajo y además su ingreso irregular.

3.4. Variables –Operacionalización

Tabla 3

Variables – operacionalización I

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valor	
DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Personal contratado por locación de servicios en el Ministerio Público	Consentimiento recíproco	Celebró su contrato y las condiciones establecidas en la misma, con su aceptación voluntaria	SI	NO
		Prestación de servicios	Los servicios que presta tiene naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales	SI	NO
		Funciones establecidas	Realiza las mismas funciones que los trabajadores permanentes del Ministerio Público.	SI	NO
		remuneración	Percibe una retribución económica mensual en el Ministerio Público.	SI	NO
		Subordinación	En el área que labora tiene jefe inmediato en el Ministerio Público.	SI	NO
			Ha recibido un documento para la asignación de funciones en el Ministerio Público.	SI	NO
			Informa a su jefe inmediato sobre las actividades realizadas en el Ministerio Público.	SI	NO
			Le otorgan permiso y/o licencia en el Ministerio Público	SI	NO

Elaboración propia.

Tabla 4

Variables – operacionalización II

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valor	
DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Personal contratado por locación de servicios en el Ministerio Público	Duración de contrato	Labora bajo el contrato de locación de servicios de manera continua en el Ministerio Público.	SI	NO
		Jornada laboral	Labora dentro del horario establecido en el Ministerio Público	SI	NO
			Registra su ingreso y salida en el Ministerio Público.	SI	NO
		Simulación de contrato	Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado	SI	NO
	Implicancias jurídicas de la desnaturalización.	Contrato de Trabajo	Presta sus servicios, bajo subordinación por una retribución económica.	SI	NO
		Estabilidad laboral	Presta sus servicios, fuera del plazo pactado, inclusive sin tener contrato.	SI	NO
		Derechos Laborales	Le otorgan los beneficios laborales en el Ministerio Público, como CTS, Vacaciones, Gratificaciones y otros.	SI	NO
	Forma de Ingreso	Ha ingresado trabajar por medio de concurso público de mérito al Ministerio Público.	SI	NO	

Elaboración propia.

3.5. Métodos y técnicas de investigación

El método de la investigación de deductivo y la técnica que se utilizó en el presente proyecto es la encuesta, utilizando como instrumento para recopilar datos el cuestionario, para tal fin hemos recurrido al personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios en el Ministerio Público en el año 2017.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Instrumento utilizado para recopilar datos se ha usado el cuestionario dirigido a la muestra de la presente investigación.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Después que se consolida el instrumento se aplicó al personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima en el año 2017; Los resultados se presentarán a través de la tabulación de la información mediante cuadros y gráficos para su interpretación y su discusión.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos con la presente investigación se han determinado conforme al programa SPSS, donde se ingresó las cifras obtenidas de las encuestas realizadas conforme al instrumento. La encuesta se realizó a 100 trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en el Ministerio Público en el año 2017, conforme los resultados obtenidos, se prosigue a elaborar un cuadro que contenga con los porcentajes de las respuestas a cada pregunta.

4.1. Análisis de Investigación

4.1.1. Resultados obtenidos para análisis de la Hipótesis General

Pregunta 1.

¿Usted ha suscrito su contrato de manera voluntaria?

Tabla 5

Resultado de pregunta 1

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017

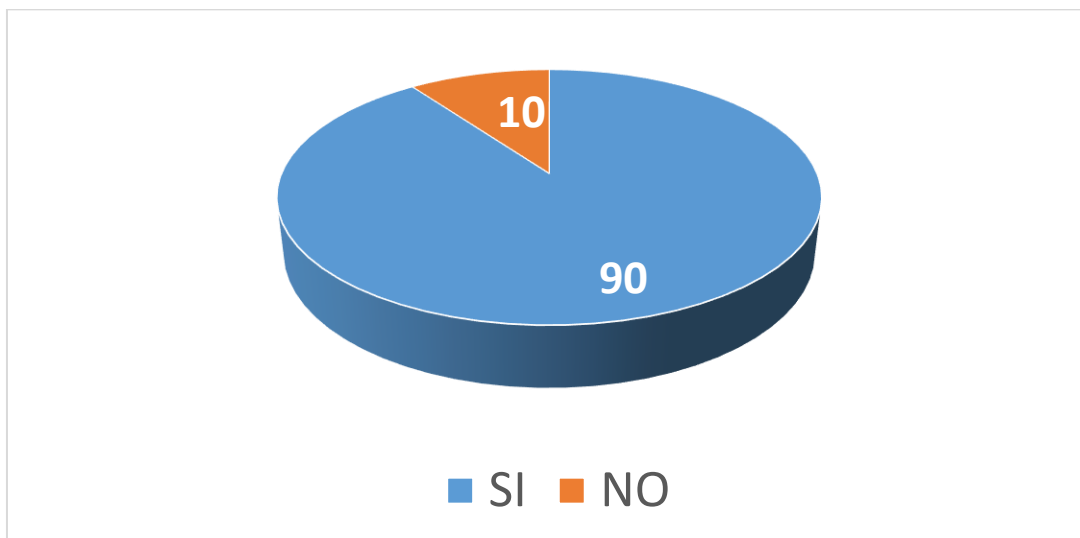


Figura 1. Representación gráfica del resultado de pregunta 1.

Elaboración propia.

Interpretación

El primer cuadro se observa que el 90 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios, afirma que han suscrito el contrato civil con su consentimiento y voluntariamente; por otro lado del 10%, se puede deducir que no estaban de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato.

Pregunta 2.

¿Realiza las mismas funciones que los trabajadores permanentes del Ministerio Público?

Tabla 6

Resultado de pregunta 2

	F	%
Si	100	100 %
No	0	0 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

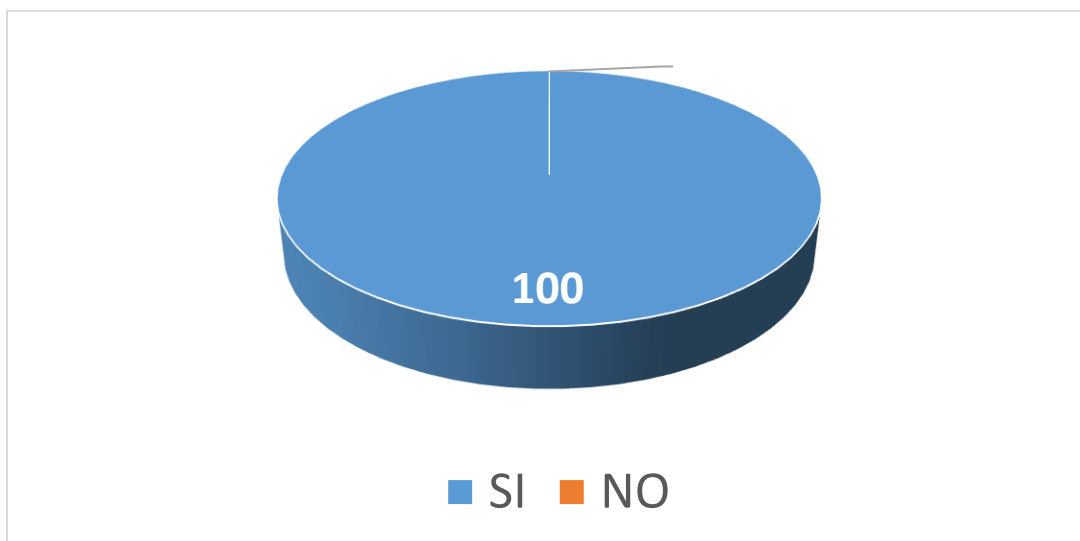


Figura 2. Representación gráfica del resultado de pregunta 2.

Elaboración propia.

Interpretación

El Segundo cuadro se observa que el 100% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios, afirman realizan las mismas funciones que los trabajadores permanentes, es decir que tienen vínculo laboral con el Ministerio Público.

Pregunta 3.

¿Percibe una retribución económica mensual en el Ministerio Público?

Tabla 7

Resultado de pregunta 3

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

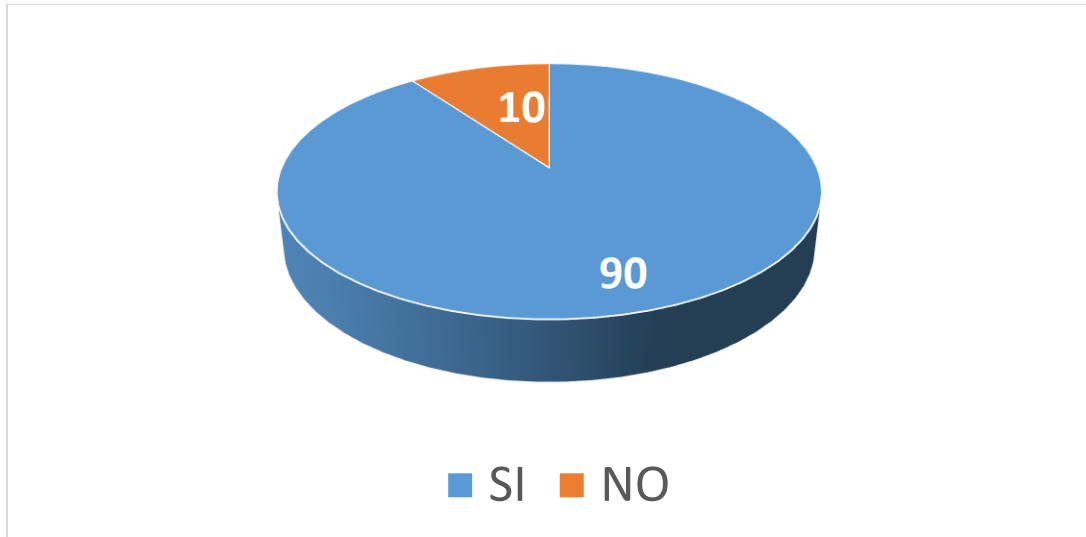


Figura 3. Representación gráfica del resultado de pregunta 3.

Elaboración propia.

Interpretación

El tercer cuadro se observa que el 90 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que perciben un remuneración por sus servicios prestados de manera mensual; por otro lado; el 10% niega que recibe mensualmente.

Pregunta 4.

¿En el área que labora tiene jefe inmediato en el Ministerio Público?

Tabla 8

Resultado de pregunta 4

	F	%
Si	100	100 %
No	0	0 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

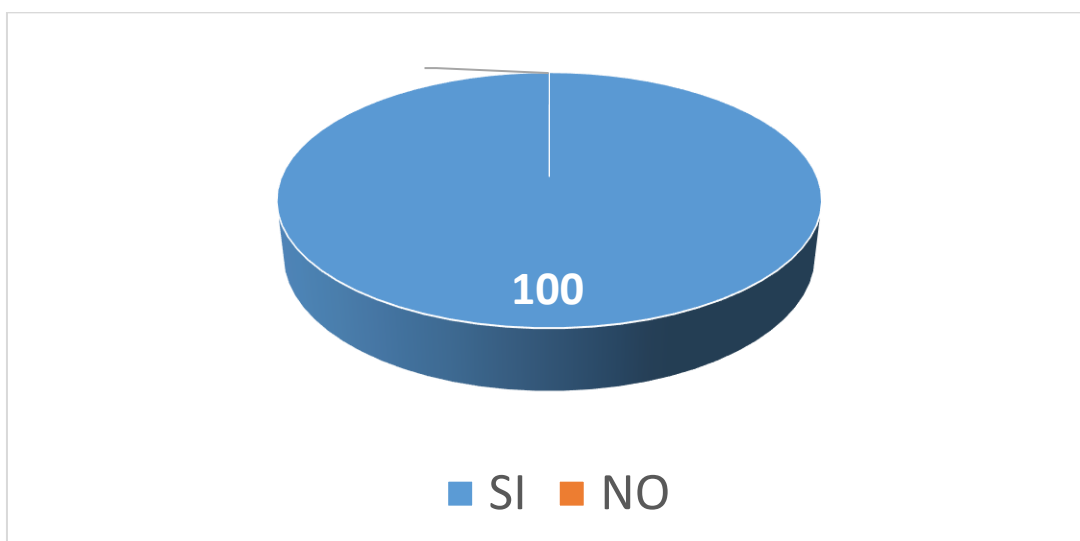


Figura 4. Representación gráfica del resultado de pregunta 4.

Elaboración propia.

Interpretación

En el cuarto cuadro se observa que el 100 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que tienen un jefe inmediato donde laboran y/o área.

Pregunta 5.

¿Ha recibido un documento para la asignación de funciones en el Ministerio Público?

Tabla 9

Resultado de pregunta 5

	F	%
Si	71	71 %
No	29	29 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

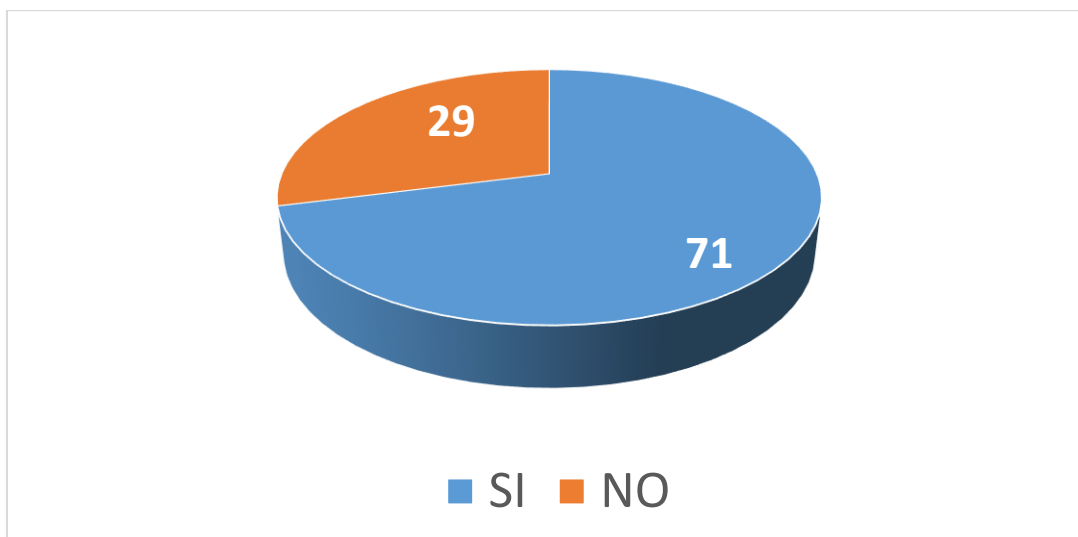


Figura 5. Representación gráfica del resultado de pregunta 5.

Elaboración propia.

Interpretación

En el quinto cuadro se observa que el 71 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que han recibido documento para la asignación de funciones y/o actividades a realizar: y el 29% no afirman que han recibido un documento para establecer sus funciones.

Pregunta 6.

¿Informa a su jefe inmediato sobre las actividades realizadas en el Ministerio Público?

Tabla 10

Resultado de pregunta 6

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017

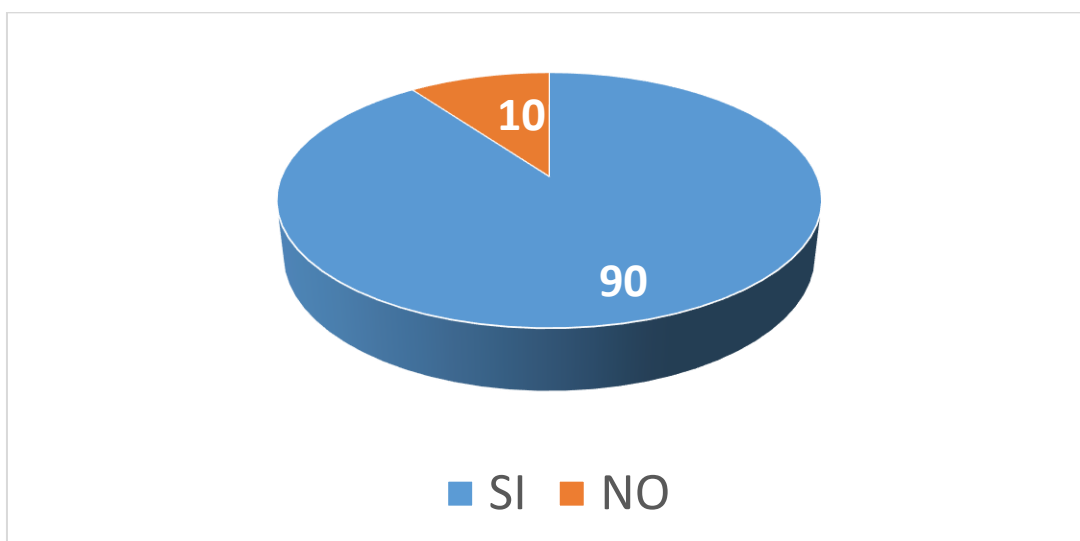


Figura 6. Representación gráfica del resultado de pregunta 6.

Elaboración propia.

Interpretación

En el sexto cuadro se observa que el 90% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que constantemente hacen de conocimiento a su jefe inmediato las actividades realizadas durante el trabajo.

Pregunta 7.

¿Labora dentro del horario establecido en el Ministerio Público?

Tabla 11

Resultado de pregunta 7

	F	%
Si	85	85 %
No	15	15 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

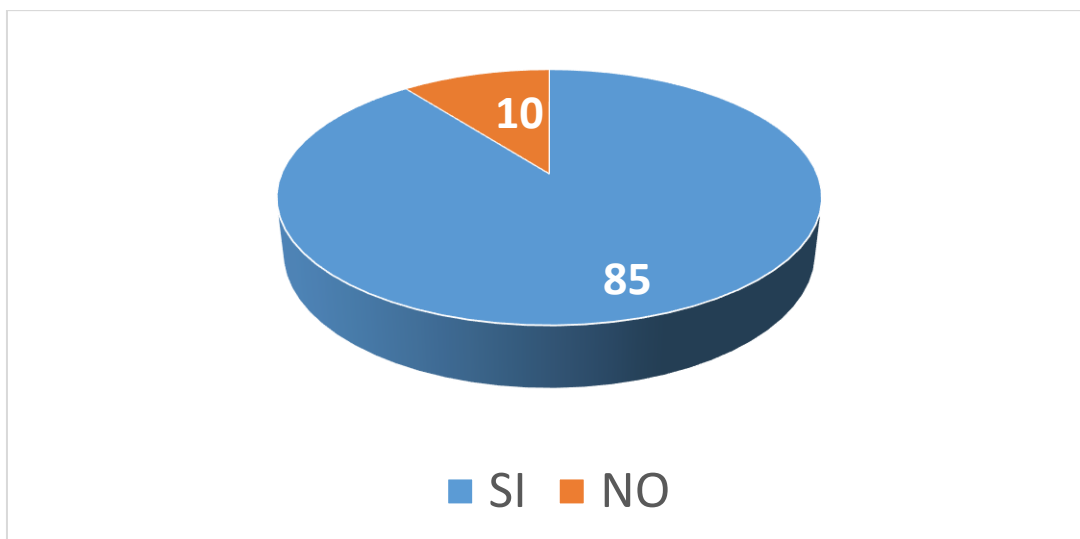


Figura 7. Representación gráfica del resultado de pregunta 7.

Elaboración propia.

Interpretación

En el séptimo cuadro se observa que el 85% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que cumplen el horario establecido de laborar las ocho horas diaria.

Pregunta 8.

¿Registra su ingreso y salida en el Ministerio Público?

Tabla 12

Resultado de pregunta 8

	F	%
Si	76	76 %
No	24	24 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

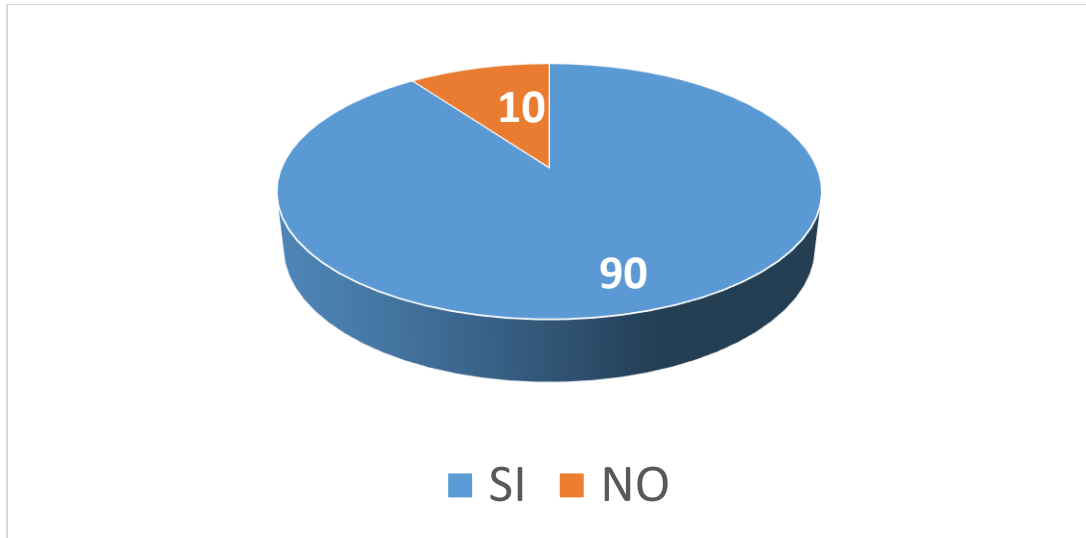


Figura 8. Representación gráfica del resultado de pregunta 8.

Elaboración propia.

Interpretación

En el octavo cuadro se observa que el 76% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que registran su ingreso y salida; por ende se puede concluir que se aprecia que existe dependencia.

Pregunta 9.

¿Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?

Tabla 13

Resultado de pregunta 9

	F	%
Si	14	14 %
No	86	86 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

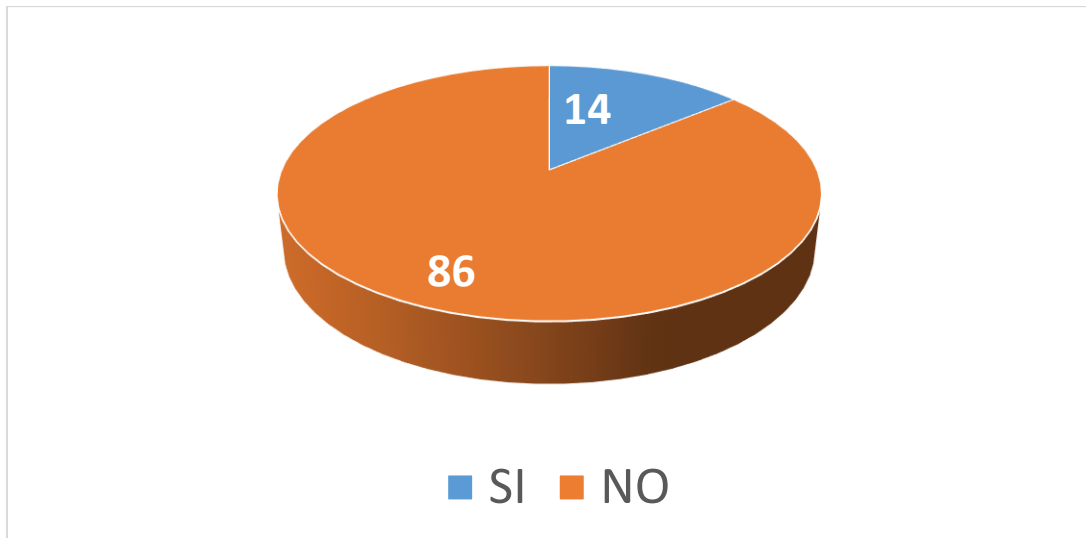


Figura 9. Representación gráfica del resultado de pregunta 9.

Elaboración propia.

Interpretación

En el noveno cuadro se observa que el 86 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que no realizan las actividades por lo que fue contratado; por el cual se puede deducir que existe simulación de contrato; solo el 14% afirman que realizan las actividades específicas de su contrato.

Pregunta 10.

¿Presta sus servicios, bajo subordinación por una retribución económica?

Tabla 14

Resultado de pregunta 10

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

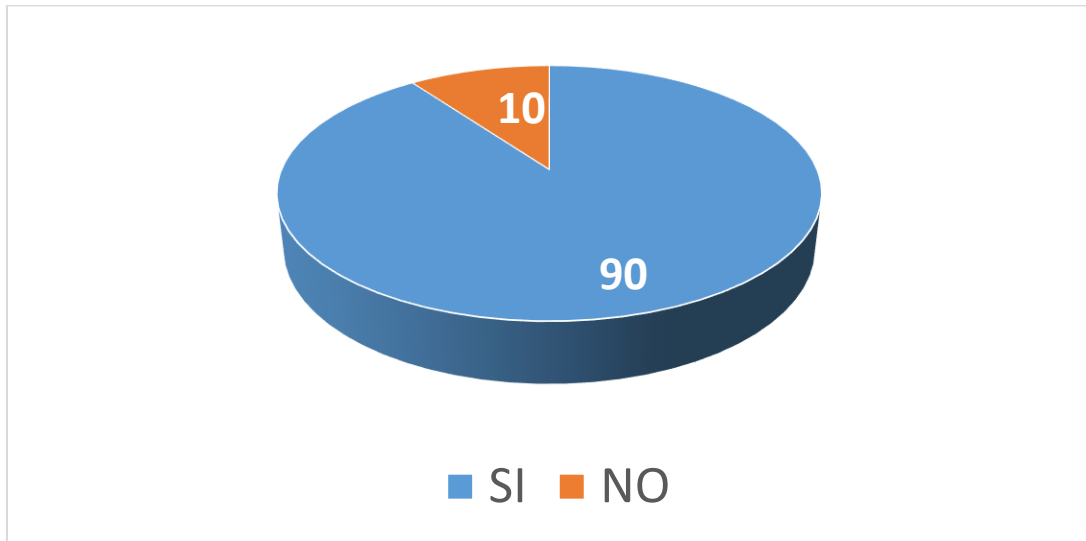


Figura 10. Representación gráfica del resultado de pregunta 10.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo cuadro se observa que el 90% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que trabajan bajo subordinación y que reciben un retribución económica; por el cual se deduce que estamos frente a un contrato de trabajo, por ser dependientes.

Pregunta 11.

¿Le otorgan los beneficios laborales en el Ministerio Público; como CTS, vacaciones, gratificaciones y otros?

Tabla 15

Resultado de pregunta 11

	F	%
Si	0	0 %
No	100	100 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017

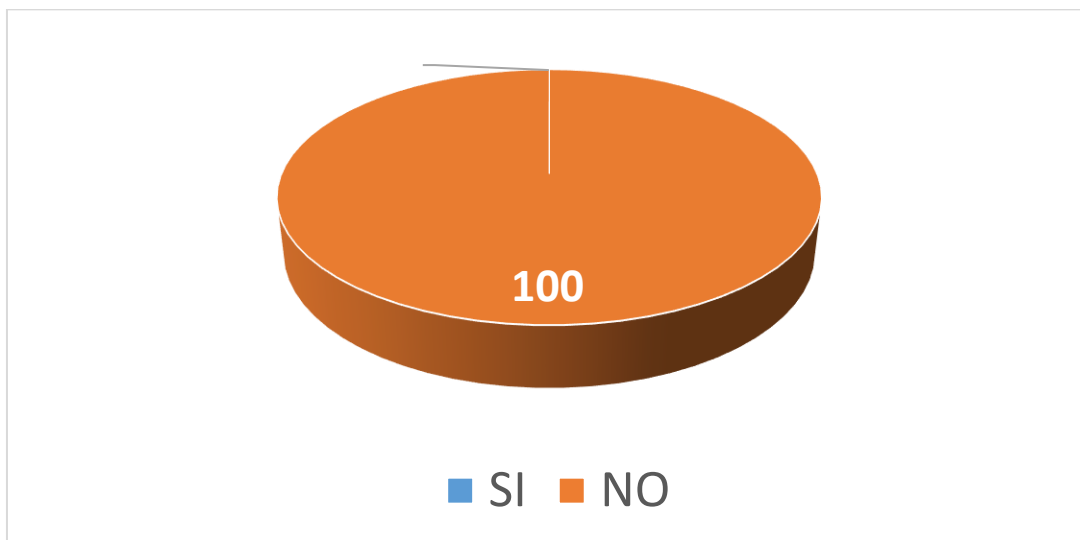


Figura 11. Representación gráfica del resultado de pregunta 11.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo primer cuadro se observa que el 100% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que no perciben beneficios labores.

Pregunta 12.

¿Ha ingresado trabajar por medio de concurso público de méritos al Ministerio Público?

Tabla 16

Resultado de pregunta 12

	F	%
Si	0	0 %
No	100	100 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

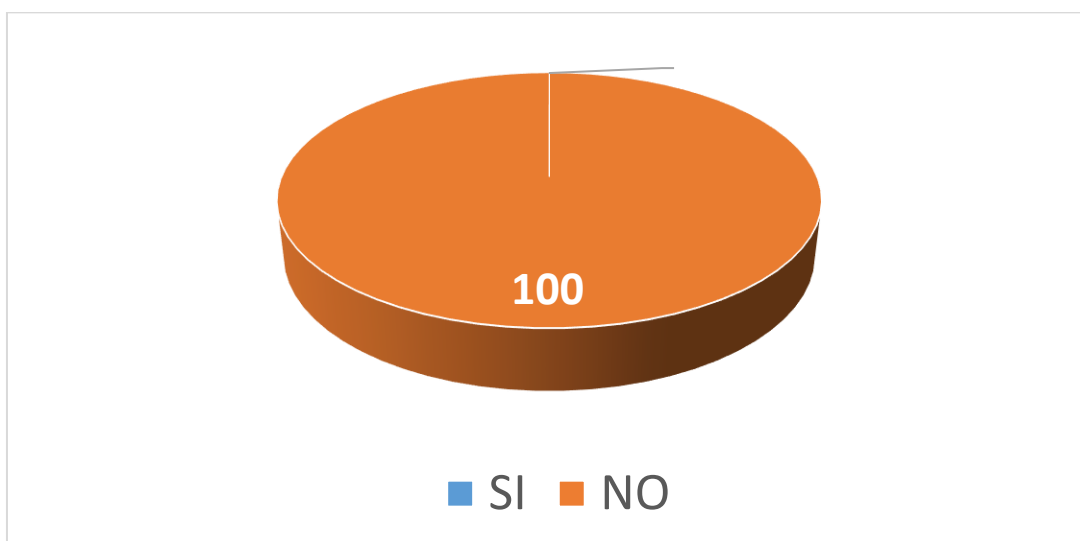


Figura 12. Representación gráfica del resultado de pregunta 12.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo segundo cuadro se observa que el 100% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que han ingresado a prestar sus servicios al Ministerio Público, sin ninguna clase de proceso de convocatoria personal, es decir por concurso público de méritos.

4.1.2. Resultados obtenidos para análisis de la Hipótesis Específica

Pregunta 13.

¿Los servicios que presta tienen naturaleza o el carácter de ser permanente?

Tabla 17

Resultado de pregunta 13

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

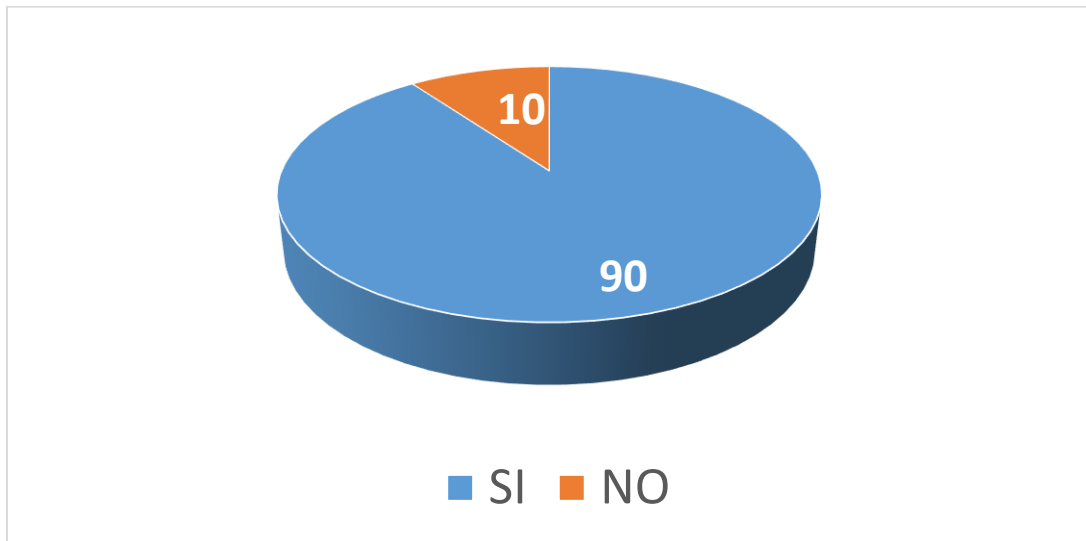


Figura 13. Representación gráfica del resultado de pregunta 13.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo tercer cuadro se observa que el 90 % de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios, afirman que los servicios que prestan en la entidad tienen naturaleza de ser permanente; es decir que existe la necesidad de servicio de contar con un personal. Asimismo, el 10% señala que sus actividades no tienen carácter permanente en la institución.

Pregunta 14.

¿Le otorgan permiso y/o licencia en el Ministerio Público?

Tabla 18

Resultado de pregunta 14

	F	%
Si	93	93 %
No	7	7 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

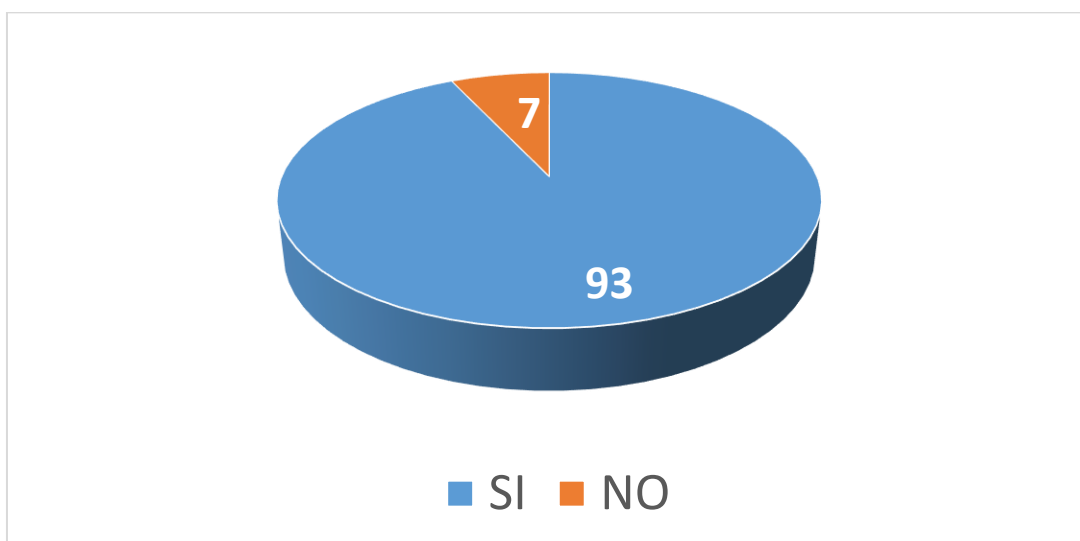


Figura 14. Representación gráfica del resultado de pregunta 14.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo cuarto cuadro se observa que el 93% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que sus jefes inmediatos le otorgan permiso y/o licencias, mediante boletas de permisos debidamente suscrito.

Pregunta 15.

¿Labora bajo el contrato de locación de servicios de manera continua en el Ministerio Público?

Tabla 19

Resultado de pregunta 15

	F	%
Si	90	90 %
No	10	10 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

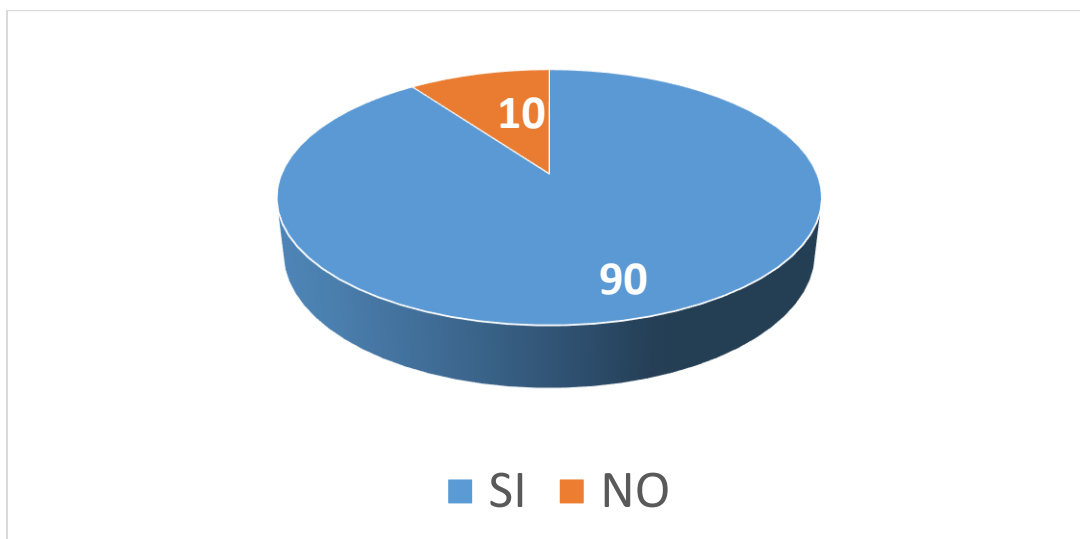


Figura 15. Representación gráfica del resultado de pregunta 15.

Elaboración propia.

Interpretación

En el décimo quinto cuadro se observa que el 90% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que laboran de manera continua y permanente más de un año.

Pregunta 16.

¿Presta sus servicios, fuera del plazo pactado, inclusive sin tener contrato?

Tabla 20

Resultado de pregunta 16

	F	%
Si	65	65 %
No	35	35 %
TOTAL	100	100 %

Fuente: Encuesta realizada en el Ministerio Público 2017.

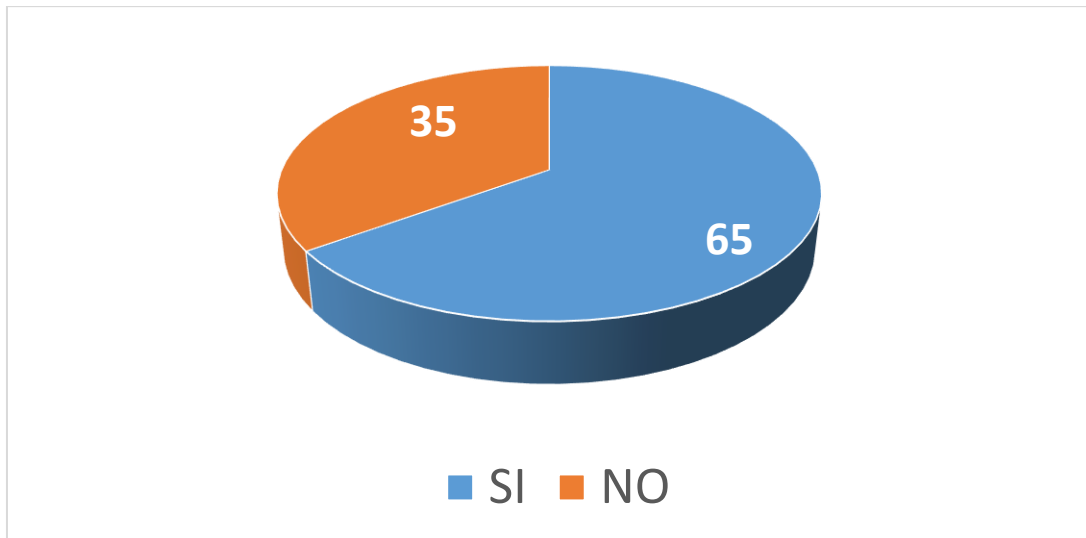


Figura 16. Representación gráfica del resultado de pregunta 16.

Elaboración propia.

Interpretación

En la décimo sexto cuadro se observa que el 65% de porcentaje de los contratados bajo la modalidad de locación de servicios del Ministerio Público, afirman que labran inclusive sin contrato de locación de servicios; y que solo el 35% no labora fuera del plazo pactado.

4.2. Prueba de hipótesis

Luego del análisis e interpretación de los resultados del presente trabajo de investigación, se puede señalar lo siguiente:

En cuanto la hipótesis general planteada, se acepta la hipótesis general alterna en el cual señala que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, son la subordinación y simulación de contrato y se rechaza la hipótesis general nula de que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017; No son la subordinación y simulación de contrato. En cuanto la hipótesis específica planteada, se acepta la hipótesis específica alterna en la cual señala que es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, que se genere un contrato de trabajo y además su ingreso irregular; y se rechaza la hipótesis específica nula de que no es consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en

el personal del Ministerio Público en el año 2017, que se genere un contrato de trabajo y además su ingreso irregular.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación comprueban las hipótesis propuestas en la misma. Tras el análisis de los datos obtenidos en el capítulo anterior así mismo coincide con los estudios y teorías expuestas. A continuación se describen los hallazgos obtenidos contrastados con las teorías de acuerdo a la norma de Jurisprudencia.

Rojas (1992) sostiene que “la discusión es el lugar donde se interpreta, aclara, justifica y relaciona los resultados y las conclusiones, cabe señalar las aplicaciones prácticas y teóricas de los resultados obtenidos así como las limitaciones implícitas” (p. 24).

Day (1996) afirma que: “la finalidad principal de discusiones mostrar las relaciones existentes entre hechos observados, y lo más importante que uno podrá realizar será arrojar un poco de luz sobre la parcela de la verdad” (p. 44-45).

En la hipótesis general planteada para el presente proyecto de tesis es que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, fueron la subordinación, y simulación de contrato.

Ante la pregunta a usted en el área que labora tiene jefe inmediato, han afirmado que el 100% de los contratados por locación de servicios tiene jefe inmediato; Asimismo, en la pregunta si ha recibido un documento para la asignación de funciones; ha dado como resultado que a 71% de la muestra la entregado un documento; por el cual se ha comprobado que los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, sea desnaturalizado porque cumple las mismas funciones, horarios y utilizan los mismos bienes asignados a los trabajadores que tienen vínculo laboral contratado bajo el Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 276. Por otro lado, del análisis de los resultados se llega que existe la simulación de los contratos de locación de servicios con la finalidad de reducir los costos laborales.

En cuanto a Hipótesis específicas

Las implicancias jurídicas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017, es que podría generar

un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y el ingreso irregular de personal: De acuerdo a los resultados de la encuesta ha señalado que el 90% se encuentra subordinados; por el cual en aplicación del principio de primacía de realidad podría pasar a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; lo cual vulneraría el derecho de todos los ciudadanos a postular a un cargo público en igualdad de oportunidades; por otro lado se puede indicar que usan este medio de contrato para reducir costos en el pago de beneficios sociales como: CTS, gratificaciones, bonos asignados al personal que tiene vínculo laboral del Decreto Legislativo N° 728 y N° 276. Por los resultados se consideran que este tipo de contrato se ha convertido en un instrumento privilegiado de evasión de la legislación laboral, y que es incompatible con el ordenamiento constitucional.

Resultado – Marco Referencial

El 100% de los encuestados afirman que realizan las mismas funciones que los trabajadores permanentes del Ministerio Público. Esto corrobora la investigación de Romero (2009) en sus tesis titulada “Los Contratos por Servicios No Personales en la administración Pública como condicionantes de la estabilidad laboral”, quien concluye que la Administración Pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber coaccionado a los empleados para realizar labores diarias de carácter permanente, que son contratados por largo tiempo, y dependientes del empleador al cumplir un horario.

El 90% de los encuestados afirman que prestan sus servicios bajo subordinación por una retribución económica. Esto corrobora la investigación de Servat (2010) en su ensayo titulado “causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a la legislación peruana”, quien concluye que la regulación normativa laboral surge a partir de las causas de transformación de un contrato modal en un contrato indeterminado, es decir a partir de la manifestación de la subordinación en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad.

El 90% de los encuestados afirman que laboran bajo el contrato de locación de servicios de manera continua en el Ministerio Público. Esto corrobora la

investigación de Latser (2014) en su tesis titulada “Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza”, quien concluye que el Estado, Organismos Centralizados y Descentralizados muestran conductas reprochables y abusivas en relación al uso de las locaciones de servicios, volviéndolas ilegítimas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero.- Las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el personal del Ministerio Público en el año 2017, fueron determinantes: subordinación, simulación del contrato, y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación de servicios, subordinación y remuneración.

Segundo.- Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; y el ingreso irregular del personal.

5.2. Recomendaciones:

Primero.- Al señor Fiscal de la Nación, que debe disponer mediante un documento oficial a los funcionarios del Ministerio Público, cesar las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, como la subordinación; y señalar que la contratación de personal es mediante concurso público de méritos.

Segundo.- Al señor Presidente del Congreso de la República, iniciar los trámites correspondientes para derogar la regulación del contrato de locación de servicios, por ser un acto aparente distinto a su esencia misma, por el cual se anexa el Proyecto de Ley

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arévalo, V. (2008). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Editorial Grijley.

Benítez, M. (2012). *Análisis comparado de los sistemas de contratación laboral temporal en España y Paraguay* (Tesis doctoral). Biblioteca Digital Universidad de Alcalá. Recuperada de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/14421/TESIS%20FORMATO%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blancas, C. (2002). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: Ara Editores.

Castillo, J., Abal, J., Sánchez, S., (2007). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo* (4ª ed.). Lima: Editorial Tinco S.A..

Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* (Tesis de licenciatura). Repositorio Institucional Universidad Siglo 21. Recuperada de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>

Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* (Tesis de licenciatura). Repositorio de Justicia y derecho. Recuperada de <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Day, R. (1996). *Métodos y técnicas de investigación*. Lima: Editorial Capsa.

Gómez, F. (2000). *El contrato de trabajo*, Lima: Edición 2000 Tomo I.

Llatser, N. (2014). *Los contratos de locación de servicios en el sector público de la Provincia de Mendoza* (Tesis de maestría). Repositorio Digital Universidad Nacional de Tres de Febrero. Recuperada de www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Llatser.pdf

Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo* (2ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial PUCP, Lima.

Pasco, K. & Puntriano C. (Mayo, 2006). El Tribunal Constitucional y el Principio de Primacía de la Realidad. *Revista Peruana de Jurisprudencia*, 63 (8), 19-22.

Ríos, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo en el sector público* (Tesis doctoral). Repositorio Académico Universidad de San Martín de Porres. Recuperada de http://www.usmp.edu.pe/derecho/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

Rojas, M. (1992). *Técnicas de investigación*, Lima: Edición 1990

Romero, J. (2009). *Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta* (Tesis doctoral). Cybertesis UNMSM. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1489/Romeroq.pdf?sequence=1>

Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a luz de una interpretación finalista del principio de primacía a la realidad* (Tesis de licenciatura). Repositorio Digital Universidad Católica San Pablo. Recuperada de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf

Servat, R. (2010). *El contrato de Locación de servicios* (2ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2009). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Villar, P. (2011). *Desnaturalización de calidad de empleador y fraude a la ley laboral* (Tesis de licenciatura). Repositorio Universidad de Chile. Recuperada de <https://repositorio.Uchile.cl/handle/2250/111706>

ANEXOS

Matriz de Consistencia:

Problema general	Objetivo general	variable	dimensiones	indicadores	justificación	metodología
¿Cuáles fueron las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017?	Determinar las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios.	Personal contratado por locación de servicios del Ministerio Público	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Subordinación ✓ Prestación de servicios. ✓ Funciones establecida ✓ Remuneración ✓ Duración. ✓ Jornada laboral. ✓ Simulación 	La justificación es conocer cómo se desarrolla la aplicación de los contratos de locación de servicios, a fin de que la situación laboral de los trabajadores puedan mejorar; por el cual es determinar la causales de la desnaturalización y de esta manera recomendar la inaplicación de este tipo contrato, ya que solo trasgrede los derechos laborales.	<p>Tipo: cuantitativo</p> <p>Diseño: Investigación descriptivo simple</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato indeterminado de trabajo. 		
¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017?	Conocer las implicancias jurídicas de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el personal del Ministerio Público en el año 2017.		Implicancias jurídicas de la desnaturalización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estabilidad laboral ✓ Derechos Laborales. ✓ Forma de Ingreso 		

PROYECTO DE LEY N°

Sumilla: “Proyecto de Ley que prohíbe el Contrato de locación de servicios”

El Congresista de la República que suscribe, (...), en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y los artículos 74° y 75° del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE PROHIBE EL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

I. Exposición de motivos

Vale indicar que la contratación de personal se presenta a menudo confusiones entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, por lo que se debe tener en cuenta que son dos contratos totalmente diferentes; el contrato de locación de servicios responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de la institución y en el cual no existe subordinación que normalmente corresponde a un trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo; este tipo de responde a una prestación de servicios dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo.

En ese sentido es muy común encontrar en la práctica que las instituciones, en un afán de ahorrar costos, contraten personal que ejecuta labores dentro un horario determinado, bajo subordinación y dependencia, las mismas que son 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.

Asimismo, en la Administración Pública sea evidenciado que las causales determinantes son: la subordinación, simulación del contrato, y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación de servicios, subordinación y remuneración. Asimismo, en este tipo de contrato civil sea

comprobado que es una salida jurídica que faculta cometer fraude laboral; y la vulneración de los derechos laborales reconocidos en nuestra carta magna.

II.- Efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa busca prohibir a las entidades públicas a suscribir contratos de locación de servicios o bajo cualquier otra modalidad contractual que atente contra los derechos laborales.

III.- Análisis costo beneficio

No produce costo alguno al Estado Peruano, la aprobación de contratar bajo la modalidad de locación de servicios. Ello reducirá la ilegalidad en el sector estatal y permitirá reducir la conflictividad, así como las eventuales demandas laborales que planteen los trabajadores.

IV.- Formula legal

Planteo derogar el Capítulo Segundo Locación de Servicios artículos 1764 al 1770 del Título IX Prestación de Servicios del Código Civil Vigente, por ser un acto aparente distinto a su esencia misma.

Disposiciones Complementarias

Única. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"

**CUESTIONARIO SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE
LOCACION DE SERVICIO EN EL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO,
2017**

Agradeceremos su participación en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por finalidad conocer las causales e implicancias jurídicas de la desnaturalización de contrato de locación de servicio del Ministerio Público.

I.- ASPECTOS GENERALES.

1. Entidad donde labora:

.....

2. ¿Usted tiene contrato de locación de servicio en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima?

- a) Si
- b) No

3. ¿Qué edad tiene?

- a) Entre 18 a 20 años
- b) Entre 21 a 30 años
- c) Entre 31 a 40 años
- d) Entre 41 a 70 años

4. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

II. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

- 1) ¿Usted Celebró su contrato por voluntad propia?
 - a) Si
 - b) No

- 2) ¿Los servicios que presta tiene naturaleza o el carácter de ser permanente o temporales?
 - a) Si.
 - b) No.

- 3) Realiza las mismas funciones que los trabajadores permanentes del Ministerio Público
 - a) Si
 - b) No.

- 4) ¿Percibe una retribución económica mensual en el Ministerio Público?
 - a) Si
 - b) No

- 5) ¿En el área que labora tiene jefe inmediato en el Ministerio Público?
 - a) Si.
 - b) No.

- 6) ¿Ha recibido un documento para la asignación de funciones en el Ministerio Público?
 - a) Si.
 - b) No.

- 7) ¿Informa a su jefe inmediato sobre las actividades realizadas en el Ministerio Público?

- a) Si.
- b) No.

8) ¿Le otorgan permiso y/o licencia en el Ministerio Público?

- a) Si.
- b) No.

9) ¿Labora bajo el contrato de locación de servicios de manera continua en el Ministerio Público?

- a) Si.
- b) No.

10) ¿Labora dentro del horario establecido en el Ministerio Público?

- a) Si.
- b) No.

11) ¿Registra su ingreso y salida en el Ministerio Público?

- a) Si.
- b) No.

12) ¿Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?

- a) Si.
- b) No.

13) ¿Presta sus servicios, bajo subordinación por una retribución económica?

- a) Si.
- b) No.

14) ¿Presta sus servicios, fuera del plazo pactado, inclusive sin tener contrato?

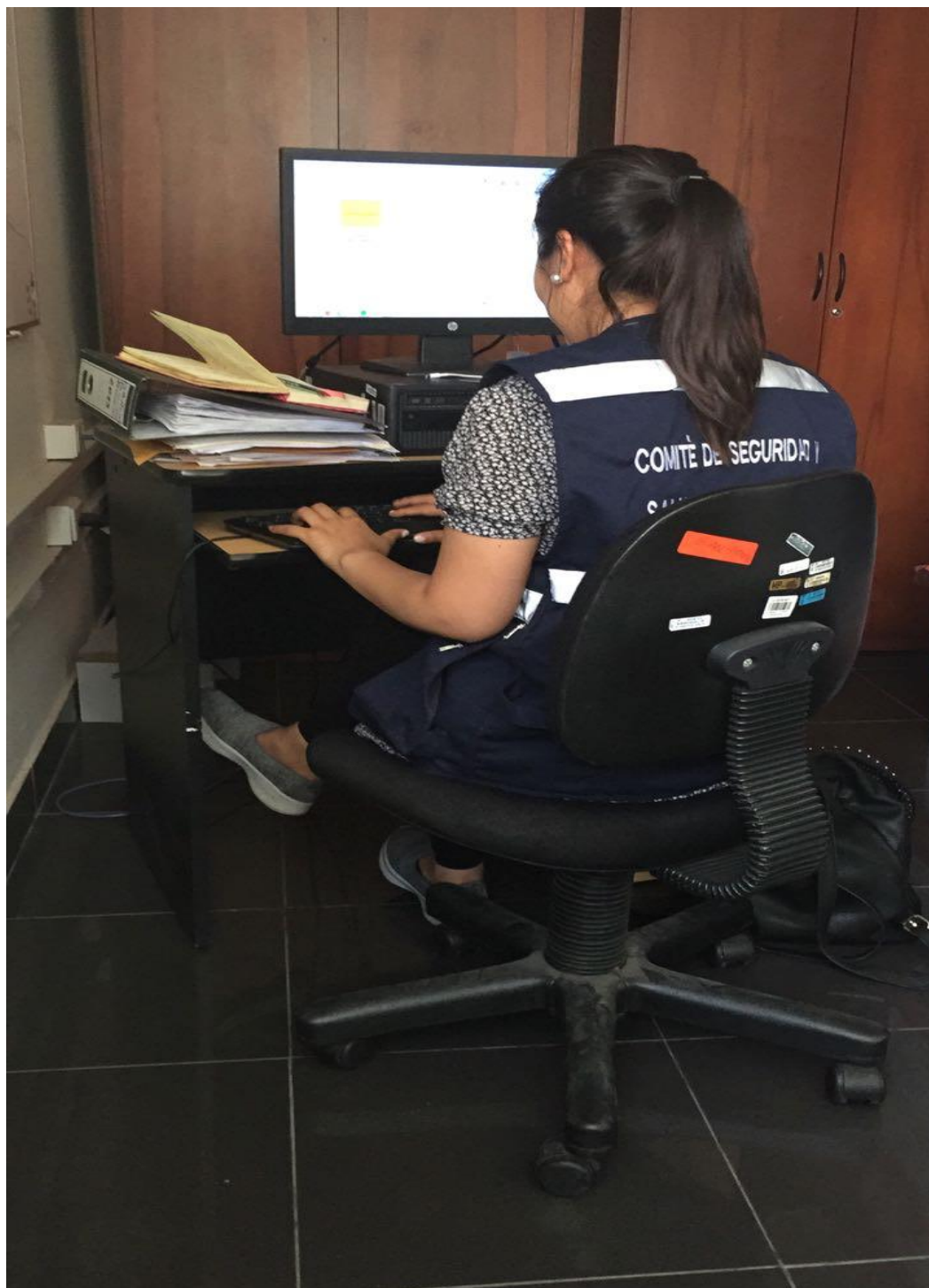
- a) Si.
- b) No.

15) ¿Le otorgan los beneficios laborales en el Ministerio Público, como CTS, Vacaciones, Gratificaciones y otros?

- c) Si.
- d) No.

16) ¿Ha ingresado trabajar por medio de concurso público de mérito al Ministerio Público?

- e) Si.
- f) No.



Personal contratado por locación de servicios, que labora de manera permanente, bajo subordinación; inclusive podemos observar que usa chaleco del Ministerio Público.