



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

LA SUBORDINACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LA
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE
SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA

KIARA JAZMIN MELGAR SARAVIA

ASESOR

DR. JOSÉ MARIO OCHOA PACHAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL
ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, FEBRERO 2020

DEDICATORIA

A Dios por siempre escuchar mis oraciones, por toda la fuerza, constancia y perseverancia que me ha dado en el desarrollo de esta carrera profesional, permitiéndome alcanzar una de mis más grandes metas.

A mi madre, por ser un pilar fundamental en mi vida y motivación para ser una profesional, por los valores y principios inculcados que son importantes para el desarrollo y ejercicio de cualquier profesión, por su apoyo incondicional en todos estos años de vida.

A mi familia, por su gran afecto y amor, por cada palabra de aliento y cada consejo brindado, lo cual me ha permitido ser una mejor persona y en consecuencia una gran profesional.

A mis adoradas abuelas, Carmen Rosa Szep Fajardo en el cielo, y Susana Francisca Cuadra Sánchez, por su amor incondicional, por aquellos momentos en los que compartíamos largas pláticas y me daban sus sabios consejos, porque este logro también es por ellas.

AGRADECIMIENTOS

Mi profundo y total agradecimiento a todas las personas que contribuyeron e hicieron posible la culminación de mi tesis.

A mi maestro de Derecho Individual de Trabajo, quien a nivel académico y a través de sus conocimientos me instruyó en pregrado, facilitándome diversas herramientas a efectos de realizar una investigación exhaustiva en materia laboral.

A mi asesor de Tesis Dr. José Mario Ochoa Pachas, quien a través de sus conocimientos y la especialidad que ostenta en Educación pudo guiarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación, brindándome las pautas y orientación necesaria, por la capacidad para poder conducir mis ideas y plasmarlas adecuadamente, su apoyo ha sido realmente invaluable.

A mi centro de trabajo, en donde a lo largo de 07 años obtuve experiencia, conocimientos y casuísticas reales en la especialidad de Derecho Laboral, lo que me permitió enriquecer mi perfil profesional.

A los trabajadores de la Municipalidad de Santiago de Surco, quienes, a través de sus problemáticas y procesos llevados ante el Poder Judicial, permitieron darme una visión de la realidad actual respecto a los derechos laborales en el Perú.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Justificación e Importancia de la investigación	18
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	19
1.4. Limitaciones de la Investigación.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de Estudios	22
2.2. Bases teórico científicas	27
2.3. Definición de la terminología empleada	48
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	64
3.2. Población y Muestra	64
3.3. Hipótesis	64
3.4. Variables - Operacionalización.....	65
3.5. Métodos y técnicas de Investigación.....	66
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	69
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados descriptivos e inferenciales	71
4.2. Contrastación de hipótesis	83
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión	92
5.2. Conclusión	97
5.3. Recomendaciones	99
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la Variable Subordinación.....	65
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios	66
Tabla 3	Número de Casos Procesados para la Prueba Piloto.....	67
Tabla 4	Confiabilidad del Instrumento que mide la Subordinación	68
Tabla 5	Número de Casos Procesados para la Prueba Piloto.....	68
Tabla 6	Confiabilidad del Instrumento que mide la Desnaturalización	69
Tabla 7	Edad de los encuestados	71
Tabla 8	Grado de Instrucción de los Encuestados	72
Tabla 9	Estado Civil de los Encuestados	73
Tabla 10	Ingresos Económicos de los Encuestados	74
Tabla 11	Tipo de Contrato de los Encuestados.....	75
Tabla 12	Variable Subordinación	76
Tabla 13	Variable Desnaturalización.....	77
Tabla 14	Dependencia Jerárquica	78
Tabla 15	Predomino del Principio de la Primacía de la Realidad	79
Tabla 16	Cumplimiento de Horario de Trabajo.....	80
Tabla 17	Desacreditación del Contrato Físico.....	81
Tabla 18	Sueldo Fijo	82
Tabla 19	Rangos para la Rhode Spearman	83
Tabla 20	Correlación para la Hipótesis General	84
Tabla 21	Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis General	84
Tabla 22	Correlación para la Hipótesis Específica 1	85
Tabla 23	Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 1 ...	86
Tabla 24	Correlación para la Hipótesis Específica 2	87
Tabla 25	Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 2 ...	88
Tabla 26	Correlación para la Hipótesis Específica 3	89
Tabla 27	Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 3.....	89

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Resultados corresponden a la Tabla 7.	71
Figura 2	Resultados corresponden a la Tabla 8.	72
Figura 3	Resultados corresponden a la Tabla 9.	73
Figura 4	Resultados corresponden a la Tabla 10.	74
Figura 5	Resultados corresponden a la Tabla 11.	75
Figura 6	Resultados corresponden a la Tabla 12.	76
Figura 7	Resultados corresponden a la Tabla 13.	77
Figura 8	Respuestas corresponde a la Tabla 14.	78
Figura 9	Resultados corresponden a la Tabla 15.	79
Figura 10	Resultados corresponden a la Tabla 16.	80
Figura 11	Resultados corresponden a la Tabla 17.	81
Figura 12	Resultados corresponden a la Tabla 18.	82

LA SUBORDINACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

KIARA JAZMIN MELGAR SARAVIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito principal establecer, determinar y dar a conocer cuál es la implicancia de la subordinación en la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, puesto que es una realidad en nuestro país que muchas empresas, entidades, organizaciones, con la finalidad de evadir sus obligaciones y los derechos de los trabajadores, los mantienen en absoluto desamparo, negándoles una estabilidad laboral, y junto con ello la percepción de sus beneficios sociales económicos. Si bien el Tribunal Constitucional ha emitido diversos pronunciamientos al respecto, es de suma importancia analizar los factores que determinan la existencia de una Desnaturalización de un Contrato de Locación de Servicio, lo que ayudaría a muchas personas que se encuentran bajo esta modalidad de contratación a identificar cuando se está frente a una relación de trabajo, a efectos de que puedan tomar las medidas pertinentes y conseguir el reconocimiento de un régimen de contratación estable. En razón de ello, es que con la investigación realizada se busca dar un aporte importante en el ámbito jurídico, y demostrar con casuísticas reales el alto índice de un factor predominante, que es la subordinación del trabajador frente al empleador, en donde existe una dependencia jerárquica, lo que determinaría no estar ante una relación de naturaleza civil reconocida por nuestro Código Sustantivo, sino ante una relación de trabajo.

Palabras clave: Contrato, Desnaturalización, Locación de Servicio, Subordinación.

**SUBORDINATION AND ITS IMPLICATION IN THE DENATURALIZATION OF THE
SERVICE LOCATION CONTRACT, SANTIAGO DE SURCO DISTRICT
MUNICIPALITY**

KIARA JAZMIN MELGAR SARAVIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main purpose of this study is to establish, determine and publicize what is the implication of subordination in the Denaturation of Service Location Contracts, since it is a reality in our country that many companies, entities, organizations, with the In order to evade their obligations and the rights of workers, they keep them in absolute helplessness, denying them job stability, and along with it the perception of their economic social benefits. Although the Constitutional Court has issued various pronouncements in this regard, it is of utmost importance to analyze the factors that determine the existence of a Denaturation of a Service Location Contract, which would help many people who are under this contracting modality to identify when they are in an employment relationship, so that they can take the relevant measures and achieve recognition of a stable hiring regime. For this reason, the research carried out seeks to make an important contribution in the legal field, and demonstrate with real cases the high index of a predominant factor, which is the subordination of the worker to the employer, where there is a dependency hierarchical, which would determine not to be in a civil relationship recognized by our Substantive Code, but rather in an employment relationship.

Keywords: Contract, Denaturation, Service Location, Subordination.

INTRODUCCIÓN

El estudio que se ha desarrollado es muy importante ya que ha permitido establecer la implicancia de la subordinación en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Surco.

En ese sentido, a efectos de realizar un mayor estudio y análisis del tema se debe tener en cuenta lo que nuestro Código Civil Peruano describe por Locación de Servicios en su Art. 1764° el mismo que a la letra dice: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”. De ello, se evidencia que lo que prima en un contrato de naturaleza civil es que existe una autonomía en la prestación del servicio por parte del locador a favor del comitente, en consecuencia, inexistente la subordinación o dependencia jerárquica, el cual es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

A partir de ello y determinando conjuntamente los distintos factores que denotan una relación de trabajo, es que se puede determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, puntos que se detallarán en el presente trabajo.

CAPÍTULO I: En este acápite se abarcó fundamentalmente la descripción del problema, que fue materia de investigación, formulando la problemática principal y secundaria, como también estableciendo los objetivos que se quiere alcanzar con el desarrollo de la investigación, justificando y señalando la importancia que constituye el presente, con el cual se da el sustento científico.

CAPITULO II: En este capítulo se desarrolló los antecedentes nacionales e internacionales respecto al tema materia de investigación, el marco teórico científico, maco jurídico y definiciones de la terminología que se empleó.

CAPÍTULO III: En este acápite se detalló la metodología del presente trabajo de investigación, el cual abarcó el tipo y diseño de la investigación, los instrumentos que se tomaron para la recolección de datos que en este caso se aplicaron los

cuestionarios, la población y la muestra con la que se trabajó dicha investigación, las hipótesis planteadas conjuntamente con sus variables de operacionalización.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, describiéndolos, y realizando una contrastación de las hipótesis planteadas, a efectos de determinar si concuerdan o no.

CAPÍTULO V: En este acápite se desarrolló las discusiones de los resultados obtenidos en la contrastación con las hipótesis, se plantearon las conclusiones a las que se arribó producto de la investigación realizada y efectuó las recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

La tesis signada con el título “La Subordinación y su Implicancia en la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco”, buscó establecer y demostrar que esta institución jurídica regulada por el Código Civil en su Art. 1764° el cual señala expresamente lo siguiente: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, es recurrentemente empleada por las Municipalidades y demás organizaciones del Estado, las mismas que vienen desnaturalizándose en muchos sectores, pero, que en el caso concreto hablamos específicamente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, quienes ostentan cargos de obreros y otros administrativos, toda vez que se encuentran prestando labores girando recibos por honorarios electrónicos, sin embargo mantienen un horario de trabajo, es decir laboran 08 horas diarias, registrando un horario de ingreso y de salida, estando sujetos a las órdenes que imparten sus superiores a efectos de cumplir con sus funciones, es decir existe una subordinación de por medio, los mismos que realizan su trabajo en forma personal, y es la Municipalidad quien les otorga todas las herramientas de trabajo para el desempeño y cumplimiento de las funciones encomendadas, locadores que se encuentran bajo esa modalidad en muchos casos hasta por más de 03, años, sin que se les reconozca sus derechos laborales, evitando que dichos trabajadores sean contratados y pasen a un régimen de contratación bajo el Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276, según sea el caso y que producto de ello, sean reconocidos también como trabajadores permanentes por su labor principal y fundamental que realizan a favor de la Municipalidad.

Ahora bien, entiéndase que producto de la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, dichos trabajadores tendrían el derecho exclusivo de ser trabajadores inscritos en la planilla de la Municipalidad, con los derechos y beneficios que la Ley les otorga, tales como el pago de CTS, Vacaciones, Gratificaciones, entre otros.

Por otro lado, se debe señalar que el actuar de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, denota un comportamiento direccionado a infringir las normas y dispositivos laborales, toda vez que mediante contratos civiles pretende desconocer y evadir una verdadera relación de trabajo, como también abaratar costos, es decir, como nuestros dispositivos laborales están básicamente compuestos por normas de carácter imperativo en las cuales se les otorgan diversos beneficios a los trabajadores, se configura en la principal razón de que el empleador quiera evadir el cumplimiento de los mismos, frente a ello se puede estar ante a un incumplimiento de la norma en forma directa cuando por ejemplo no se le otorga al trabajador el beneficio del pago de CTS que de acuerdo a Ley le correspondería, así como también existe otra figura que es la del incumplimiento indirecto, cuando se oculta tal vulneración, situación que configura una grave infracción a la normativa laboral.

De lo expuesto, se denota una contravención y conculcación del derecho fundamental al trabajo reconocido en nuestra Carta Magna en su Art. 22° que a la letra dice: *“Protección y fomento del empleo...El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, y el Art. 2° numeral 15) señala que: *“Toda persona... tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a Ley”*, es decir a desarrollar un actividad que procure para él y su familia un nivel de vida digno y ello se traduce en que justamente es el trabajo la principal fuente de ingresos que posee toda persona.

En ese sentido, se puede apreciar que la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco viene vulnerando en forma injusta y arbitraria los derechos laborales de sus trabajadores, pretendiendo mantenerlos bajo una modalidad de Contratos Civiles que de acuerdo a las normas vigentes no les corresponde, incurriendo en una Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios.

Es importante que se tenga en cuenta que al ser ésta una realidad problemática de muchos trabajadores, no solo de la Municipalidad en mención, el Tribunal Constitucional en diversas sentencias estableció criterios jurisprudenciales donde señaló cuándo se desnaturaliza un contrato de locación de servicios, los cuales han sido seguidos por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, es decir sobre la materia existen ya precedentes

vinculantes que respaldan las pretensiones ajustadas a derecho de los trabajadores que arbitrariamente se encuentran bajo un Contrato de Locación de Servicios, situación que termina por causarles un grave perjuicio económico, y también psicológico, ya que al no contar con los beneficios laborales que acarrea una contratación laboral, su patrimonio se ve en disminución y ello imposibilita que pueda cubrir sus necesidades básicas.

En esa secuencia, respecto a la problemática debo señalar que existen diferentes amparos y sustentos jurídicos con respecto a la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, tal es el caso del Art. 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, el cual prescribe lo siguiente: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, nótese que en dicho dispositivo se incorpora los componentes sustantivos del contrato de trabajo que hace que éste tenga pleno reconocimiento.

Por otro lado, también existe una presunción de laboralidad incorporada en el numeral 23.2 del Art. 23° de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo” que a la letra dice: *“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*., es decir, acreditada dicha prestación el Juzgador tendría que presumir que efectivamente existen los demás elementos de la relación de trabajo, tales como la subordinación y el pago de una remuneración a favor del trabajador, y ello trae como consecuencia que se concrete una relación a plazo indefinido, así también, cuando la norma detalla o señala *salvo prueba en contrario*, quiere decir que la demandada (parte opuesta) tendría la carga de prueba, para demostrar o contradecir lo señalado por el demandante quien presentó una acción judicial.

De ello se desprende, entonces que desde una óptica y en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco mantienen una relación de trabajo, la misma que debería ser estable, pero que existe la plena voluntad del empleador de desconocer tal situación jurídica, así como evadir el cumplimiento de las normas laborales.

Partiendo de dicha premisa, se debe tener en cuenta que según las estadísticas realizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Encuesta Nacional de Hogares respecto al empleo informal, en nuestro país hasta el año 2018 existen personas que están bajo la modalidad de contratos de locación de servicios, con un porcentaje de tasa de empleo informal del 72.4% lo que nos lleva a la conclusión que verdaderamente existe un alto grado de índice de empleadores que evaden la normativa, y actúan fraudulentamente, alejándose del marco del sistema protector, incumpliendo con el otorgamiento de diversos beneficios que por Ley les corresponde a los trabajadores.

Es necesario precisar que, Lima Metropolitana se encuentra liderando la lista de empleo informal con (3,1 millones), seguido de Cajamarca (766 mil), Piura (741 mil), La Libertad (724 mil), Puno (696 mil), Junín (606 mil) y Cusco (601 mil). Por su contraparte, las regiones con una menor afluencia de trabajadores informales son Madre de Dios (65 mil), Moquegua (66 mil) y Tumbes (102 mil).

En base a lo expuesto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), expuso el dictamen desfavorable en cuanto a la concurrencia de empleo informal e irresponsable, en donde se señaló expresamente que 7 de cada 10 trabajadores laboraron a favor de diversas empresas informalmente sin contar con los beneficios sociales de ley, entidades que a todas luces se puede apreciar el comportamiento evasivo respecto a la administración tributaria, lamentablemente estas cifras no son estáticas sino que con el pasar del tiempo se han ido acrecentando notablemente, pese a la continuada inspección que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

En esa línea de argumentos, es claro que el Perú se encuentra en un nivel de informalidad muy alto, empleadores que vienen infringiendo y vulnerando los derechos de los trabajadores creando indirectamente mayor costo dinerario, el mismo que repercute en la generación de pasivos que se podrían evitar cumpliendo con una contratación adecuada según el régimen laboral que corresponda, ya que ante la huida y apartamiento de dichas formalidades, los trabajadores suelen presentar sus demandas de desnaturalización de contratos, reposición, pago de beneficios sociales, indemnizaciones, entre otros, en donde los juzgados laborales finalmente terminan

declarando fundadas dichas pretensiones solicitadas por el trabajador demandante y el empleador demandado por mandato judicial tendría que cubrir dichos costos. Es por ello que lo más óptimo sería que los empleadores que mantengan en la informalidad a sus trabajadores, simulando o encubriendo una relación de trabajo a través de contratos de naturaleza civil, empiecen a reconocer una relación laboral otorgándole los beneficios que por Ley les corresponde, quizá esto no sea por voluntad propia, pero la actividad que realice SUNAFIL debería ser más rigurosa así como en la imposición de multas sancionadoras a los empleadores informales, a efectos de ir contrarrestando el comportamiento evasor de las entidades.

1.1.1. Formulación del Problema

1.1.1.1. Problema General

¿La subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

1.1.1.2. Problemas Específicos

¿La dependencia jerárquica contraviene el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

¿El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

¿El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

1.2. Justificación e Importancia de la investigación

El análisis y estudio del presente tema materia de tesis, encontró su justificación debido a la realidad que hoy en día muchos trabajadores viven, los mismos que son contratados mediante Contratos de Locación de Servicios regulados por el Código Civil, el mismo que orilla a la no obtención de beneficios sociales que si obtendría un trabajador sujeto a un régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y/o Decreto Legislativo N° 276 contratado a plazo indeterminado. Institución Jurídica que muchos empleadores utilizan como vía para infringir en forma simulada una relación de trabajo que cuenta con los elementos característicos para ser reconocida como tal, pretendiendo desconocer los derechos laborales que le asisten a los trabajadores.

1.2.1. Justificación Teórica

Con la exposición de la realidad en la que gran cantidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco se encuentran prestando servicios bajo la modalidad de Contratos Civiles, se pretende dar a conocer que dicha institución está siendo utilizada por muchos empleadores en forma indebida, tomándolo como un aparato o vía para cometer arbitrariedades en perjuicio de los trabajadores, quienes en su mayoría hablando del caso del personal obrero, carecen de conocimientos de sus derechos laborales, es por ello que la justificación se basa en la búsqueda de la incorporación de dichos trabajadores bajo un régimen de contratación laboral estable, teniendo como principal elemento característico y principal de una relación laboral a la subordinación.

1.2.2. Justificación Metodológica

El tema de tesis materia de análisis tiene una justificación metodológica sustentada con la investigación y recolección de datos estadísticos de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, tales como fechas de ingreso, remuneración, horario de trabajo, registro de hora de entrada y salida, otorgamiento de herramientas para el desempeño de sus funciones, cuántos de ellos han accionado judicialmente para ser reconocidos con una relación de trabajo estable, entre otros.

Asimismo, se ha realizado una investigación conceptual respecto a la institución jurídica de los Contratos de Locación de Servicios.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar que la subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar que la dependencia jerárquica vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Determinar que el cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Determinar que el pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

1.4. Limitaciones de la Investigación

1.4.1. Limitación Temporal

La Investigación se realizó en un tiempo promedio de 03 meses, toda vez que en la actualidad la suscrita desempeña sus funciones en el área laboral y ostenta conocimiento del tema.

1.4.2. Limitación Económica

Los gastos que ha irrogado la presente investigación han sido asumidos por la suscrita, tanto para la obtención de información como en adquisición de documentos virtuales de diferentes autores en materia laboral para el estudio del tema en análisis.

1.4.3. Limitación Bibliográfica

Se ha recurrido a diferentes libros, obras, revistas de diversos autores en la materia descrita, con la finalidad de que se obtenga un legajo de información relevante para el desarrollo del tema.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudios

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Costa (2016), en su tesis titulada “La Protección del Derecho al Trabajo (digno) entre el Garantismo y la Flexibilidad” para optar el grado de Doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona, en sus conclusiones señala qué:

Se precisa la existencia de diferentes formas de contratación que se oponen a la esencia y naturaleza del Derecho Laboral, lo que no permite que las personas puedan tener acceso a un trabajo digno en circunstancias de igualdad y ecuanimidad, derecho que la propia Constitución ha establecido y reconocido expresamente. Además, se considera que el tipo de contratación que no otorga ningún reconocimiento de derechos laborales a un trabajador contraviene y vulnera el marco protector y garantista por el cual se caracteriza al derecho de trabajo, tal es así que remitiéndonos a los países de Europa se reconoce al trabajador autónomo dependiente y el trabajador parasubordinado, en Norte América se habla acerca de un fenómeno llamado de “uberización”, que significa que existen organizaciones que tienen a su disposición y bajo su mando a muchas personas que prácticamente se encuentran en una situación de dependencia, sin embargo, deciden solo efectuar y suscribir contratos de trabajo solo con un reducido y minoritario número de empleados, con la única finalidad de minimizar sus pasivos, evitar mayores costos que de efectuarse una contratación bajo el sistema laboral, incurrirían en el pago de distintos beneficios que la Ley otorga a todo trabajador, causándole un grave perjuicio ya que se le estaría restringiendo su derecho conseguir una estabilidad laboral. (p. 394).

Quintanilla (2002), en su tesis titulada “La Subordinación en el Derecho de Trabajo” para optar el grado de Maestro en Derecho del Trabajo por la Universidad Autónoma de Nuevo León de México, manifiesta qué:

Cuando en una relación contractual opera la subordinación y el trabajador se encuentra en un circunstancias de adhesión respecto del empleador, se precisa la existencia de un estado jurídico, en virtud que si un empleado entra a prestar sus servicios a favor de una empresa se va creando una condición jurídica de subordinación, sumisión y dependencia, el cual está sujeto a un control, toda vez que existe una facultad y atribución de dar órdenes y el deber del trabajador de obedecer y encontrarse a disposición del empleador. Este tipo de relación, se origina con la celebración de un acto jurídico, que debe estar enmarcado dentro del sistema protector del Derecho Laboral. (p. 34).

Cavallotti (2015), en su Tesis titulada “La Locación de Servicios como Fraude Laboral” para optar el grado de Abogada por la Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina, expresa qué:

Una de las características principales que distingue a un Contrato de Locación de Servicios de un Contrato de Trabajo, se presenta en la subordinación, sometimiento y dependencia que tiene el trabajador respecto del empleador, ésta puede ser de varios tipos tales como: jurídica, técnica y/o económica. En ese sentido, debemos entender que tanto en ambas figuras el trabajador se encuentra en plena disposición del empleador para ejercer y realizar una actividad manual y/lo intelectual, ello quiere decir que puede diferir lo señalado y acordado en el contrato de lo que en la realidad sucede respecto a la forma y ejecución de dicha prestación, en el cual opera una dependencia jerárquica, lo que exige el pleno respeto de los derechos laborales que le son adquiridos a los trabajadores, en virtud que esa principal distinción abarca uno de los rasgos y elementos más importantes de un contrato de trabajo. (p. 150).

González y Castaño (2007), en su Tesis titulada “El Principio de la Primacía de la Realidad en el Sector Publico” para optar el título de Abogados por la Universidad Libre Seccional Pereira, llega a la siguiente conclusión:

En la realidad material los Contratos de Prestación son recurrentemente utilizados por diversas instituciones del estado así como también privadas contraviniendo el marco jurídico, cuya única finalidad radica en el no reconocimiento y sustracción de los derechos laborales de los trabajadores, el cual tiene un amparo constitucional, sin tener en consideración que se encuentran presentes los elementos de un contrato de trabajo, y que por el contrario no se trata de una prestación de naturaleza autónoma, dicha situación se encuentra dirigida a evitar las cargas prestacionales que origina este tipo de relación jurídica laboral. (p. 132).

Quiloango (2014), en su Tesis titulada “La Estabilidad Laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código de Trabajo vigente” para optar el título de Abogada por la Universidad Central del Ecuador, manifiesta que:

Diversas definiciones del Contrato de Trabajo coinciden en señalar que es un acuerdo bilateral que se traduce en el compromiso de dos personas de estar compelidas al cumplimiento del mismo, y que al derivarse de dicha relación jurídica un conjunto de obligaciones recíprocas tanto para empleado y empleador, ésta prestación debe ejecutarse en forma inmediata, frente a ello lo que busca el trabajador es alcanzar una estabilidad laboral, que le otorgue una seguridad y protección jurídica y su derecho al trabajo libre y digno no se vea en pugna, en virtud que al encontrarse subordinado, cumpliendo su jornada laboral y el empleador abone una remuneración, se van presentando situaciones para la continuidad y permanencia en el trabajo. (p. 145).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Izaga (2018), en su Tesis titulada “Las Conductas Fraudulentas del Empleador y el Efecto Expansivo del Principio de Primacía de la Realidad” para optar el grado de Doctora en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, arriba a las siguientes conclusiones:

Recurrir al Principio de Primacía de la Realidad en conflictos laborales ha tomado un mayor revuelo y un alto índice de aplicación en cuanto a lo que refiere la comisión de conductas ilícitas y fraudulentas de los empleadores que infringen las normas laborales con la única finalidad de no reconocer los derechos que le asisten a los trabajadores, sin embargo esta aplicación no ha sido del todo contrarrestativa y rígida, puesto que no ha logrado frenar la situación de arbitrariedad en perjuicio de los trabajadores, pese a ello se puede notar un gran avance que determina que este principio se continúe aplicando en las relaciones laborales a efectos de salvaguardar el respeto por sus derechos reconocidos constitucionalmente y estos no se vean en socavo. (p. 130).

Beltrán (2013), en su Tesis titulada “Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado” para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, arriba a las siguientes conclusiones:

El frecuente y grave problema que se da en las relaciones laborales radica en las diferentes maneras de contratación que existe en nuestro sistema jurídico, esto nos remite a la figura de un Contrato Civil y un Contrato Laboral, ya que recurrentemente existe una voluntad por parte del empleador a restringir y reconocer las obligaciones que acarrea efectuar la suscripción de un contrato de trabajo, que se traduce en el pleno respeto de sus beneficios correspondientes. Por otro lado, el otorgar un trato desigual a los que son iguales, en tanto las personas que ingresan a prestar sus servicios a favor de diversas entidades realizan una función de naturaleza permanente y sin embargo se encuentran bajo la modalidad de Contratos de Locación de Servicios, desnaturalizando su relación contractual por encontrarse más que presentes los rasgos de laboralidad. (p. 34).

Rodríguez (2019), en su Tesis titulada “Discriminación Laboral y Afectación de Derechos Laborales entre Personal Contratado por Locación de Servicios y Régimen

de Contrato Administrativo de Servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018” para optar el grado de Abogada por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XI, arribó a las siguientes conclusiones:

El elemento distintivo que caracteriza a un contrato civil de uno de naturaleza laboral es la subordinación, el cual viene afrontando casos de desnaturalización en las diferentes formas de contratación. En el caso del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 Contratos Administrativos de Servicios, los trabajadores suelen percibir solo algunos derechos laborales, sin que se tome en cuenta que la función que muchos de ellos realizan es de naturaleza permanente y por ende objeto de reconocimiento bajo las normas laborales, esta situación viene reflejando un grave detrimento en perjuicio de los trabajadores en el sentido que el empleador en forma injusta limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador de manera desproporcionada en comparación a otros trabajadores que se encuentran bajo un régimen de contratación estable y los beneficios que de ello deriva. (p. 66).

More (2018), en su Tesis titulada “Las Interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las Entidades Públicas frente a la Estabilidad Laboral” para optar el título de Abogada por la Universidad Nacional de Piura, llega a la siguiente conclusión:

La relación contractual de los locadores el cual tiene su fundamento en el Código Civil Peruano con mucha frecuencia son utilizados como instrumentos o vías por las entidades tanto privadas como públicas, a efectos de sustraerse del pago de los derechos laborales de los trabajadores, operando en la realidad una relación jurídica de laboral con sus elementos distintivos. Además, dichas entidades actúan en forma perjudiciosa y dolosa, toda vez que mantienen a sus trabajadores bajo un régimen que no le otorga ningún beneficio laboral, y cuando ya están próximos a obtener una estabilidad laboral por cumplir con 01 año ininterrumpido de servicios, requisito fundamental para que la relación existente entre las partes sea indefinida, de conformidad a la Ley N° 24041, proceden a interrumpir dicha contratación, es decir a extinguir o dar por

terminado el vínculo contractual y después de un tiempo volver a contratarlos (p. 136).

Campos (2018), en su Tesis titulada “El Principio de la Primacía de la Realidad como Elemento Desnaturalizador de los Contratos por Servicios Específico en la Provincia de Chiclayo 2013-2016” para optar el título de Abogada por la Universidad Señor de Sipán, arriba a la siguiente conclusión:

Es reconocido por diversos juristas que el derecho de trabajo tiene por objeto otorgar y proteger la seguridad jurídica al trabajador aunado a ello el respaldo de sus derechos constitucionales y laborales que se encuentran plenamente establecidos en la Constitución Política del Estado. Sin embargo, a través de uno de los Principios laborales más utilizados en la vía judicial por los trabajadores que se ven vulnerados, llamado Principio de la Primacía de la Realidad, se busca dar un valor jurídico a lo que acontece en la realidad al margen de lo que se encuentre sustentado en los contratos suscritos, el cual difiere de lo verdaderamente suscitado en dicha relación contractual tratando de conseguir el reconocimiento de un vínculo laboral con la concurrencia de sus elementos que la distinguen: subordinación, prestación personal y remuneración. (p. 105).

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Marco Teórico Científico

- Derecho del Trabajo como ente regulador

Los derechos laborales de los trabajadores resulta ser opuesto a los intereses de la empresa, existiendo una predominancia del poder jurídico que se traduce en una ventaja por parte del empleador sobre el empleado subordinado, es en razón de ello que se dio la creación de esta institución jurídica, cuya finalidad es regular dicha relación entre las partes y que exista un equilibrio pese a que en uno de ellos se encuentre en desventaja, pues

cualquier circunstancia de conflicto que se suscite debería estar dentro de los márgenes que establece la Ley.

La referencia del poder jurídico se ve reflejado en esta ventaja económica que tiene el empleador y con la que pondrá en estado de subordinación al trabajador a efectos de que éste puede percibir la remuneración que le corresponde por el trabajo desplegado, en ese sentido, a efectos de dar un balance a ese desnivel y desventaja material, se introduce una regulación con normas laborales que busca siempre contrarrestar conductas atípicas y contrarias al sistema jurídico.

- **La Protección al Trabajo**

La protección que se otorga al trabajo propiamente dicho, se encuentra plenamente amparada y reconocida por nuestros dispositivos constitucionales (Carta Magna) en sus articulados 22° y 23°, expresando que el trabajo es una base fundamental para lograr el bienestar social y que también al ser una principal fuente de ingresos para la persona propicia su realización, en consecuencia, se debe dar una atención sumamente prioritaria, garantizando el libre acceso a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad así como a que éste no sea despedido de su centro laboral sin justificación alguna, debiendo para ello darse un proceso debidamente adecuado a las normas que lo rigen.

Toyama Miyagusuku en su obra “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú” (2015) señaló: “El Derecho de Trabajo tiene dos características importantes referidas a una perspectiva general y específico, entiéndase por general como un principio que prevé la aplicación igualitaria de las herramientas e instrumentos de protección a favor del trabajador, implicando un patrón de conducta del Estado y concreto y específico porque se refleja en todo el proceso de la relación de trabajo, cuya finalidad es el cumplimiento de las normas que ampara nuestros dispositivos nacionales”.

El principio protector y tuitivo que deriva del Derecho Laboral, se sustenta en la desigualdad que existe entre las partes al momento de celebrar un contrato de trabajo y en el desarrollo de la relación, materializándose en una desventaja para el trabajador, lo que no le permite estar en una situación de uniformidad y aparejada por representar a la parte más débil y con menos poder económico a diferencia del empleador, por tal razón, los dispositivos laborales proveen a los empleados un conglomerado de derechos, y uno de los principales es el de irrenunciabilidad en razón de que es un acto nulo, toda circunstancia que contravenga los derechos que le son adquiridos.

De igual forma, para determinar el contenido de la protección del derecho constitucional al trabajo, es necesario precisar las distintas perspectivas que provienen de dicha figura, y es que concurren dos manifestaciones, en primera instancia se establece el derecho al acceso de un puesto de trabajo en condiciones de igualdad y equidad, y en segundo punto el derecho a preservar y mantener el puesto de trabajo. En ese sentido, se puede inferir que estas dos manifestaciones son concomitantes para que se establezca la protección del derecho de trabajo.

Inicialmente, porque en referencia a la primera manifestación toda persona que cuente con los requisitos y cumpla el perfil para el puesto de trabajo que postulará, puede ser apto de acceder en forma efectiva, y lograr quedarse con dicho puesto, es en este escenario donde se afianza y estabiliza el Derecho de Trabajo como tal, en virtud que antes de adquirir el referido cargo o puesto, previamente debe existir una postulación por parte del trabajador, seguidamente, después de concretarse el acceso, se genera la segunda manifestación que es el de preservar y asegurar el trabajo, esto en suma no depende en su totalidad del trabajador, sino del rol que mantiene el empleador, en virtud que se deberá cumplir con las imposiciones de políticas internas que éste exija.

Por otro lado, los Principios Constitucionales juegan un rol muy importante en la relación de trabajo, ellos son calificados como lineamientos, directrices, pautas generales que sirven instrumento y herramienta cuya

finalidad es dar solución a las controversias y conflictos que acontecen en una relación laboral entre trabajador y empleador, realizando un previo y exhaustivo análisis.

Estos principios y postulados sirven de inspiración para darle un sentido a la normatividad en aras de lograr una relación de trabajo conforme a ley entre las partes, es decir, trabajador y empleador. Así pues, es importante destacar el Principio de No Discriminación, que exige que se otorgue un trato totalmente igualitario a quienes se encuentran en iguales circunstancias, éste es uno de los principios que se concretiza desde que comienza la relación laboral hasta su culminación. De otro lado, con respecto al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales con un amparo constitucional en el Art. 26° numeral 2), resulta ser nulo todo acto en el que el trabajador se vea obligado, coaccionado a renunciar a sus derechos, por ejemplo: el otorgamiento de la CTS, Vacaciones, Gratificaciones, Asignación Familiar, entre otros.

- **El Trabajo Objeto de Protección por el Derecho de Trabajo**

Señala Neves Mujica en su Obra “Introducción al Derecho del Trabajo” (2009): El trabajo realizado por el hombre fue antiguamente dividido en dos campos: uno manual en donde se utiliza la fuerza física del ser humano y el intelectual que implica hacer uso de sus conocimientos profesionales y/o técnicos para el desempeño del trabajo, esta diferencia hizo que se establecieran condiciones desiguales para muchas personas reflejando una evidente desventaja entre ambos, en el sentido que el trabajo manual era desarrollado por los esclavos y siervos, mientras que el trabajo intelectual era desempeñado por los hombres denominados libres y con mayor poder de adquisición. En la actualidad se ha manejado dicha distinción por un trabajo manual y uno que implica ser desarrollado por una persona con conocimientos intelectuales.

Frente a ello, nuestro sistema legal peruano, ha optado por ir eliminando aquellas diferencias, que no hace más que efectuar un trato discriminatorio, en razón de ello, desde el año 1970 se tomó la iniciativa de incorporar ciertos

beneficios laborales tales como la seguridad social, y en la década de los años 1990, con la incursión en el ámbito laboral respecto a una protección frente a accidentes de trabajo que se suscitan en el desarrollo de las funciones de los empleados, enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual, la regulación se encuentra bastante unificada.

La estabilidad laboral requiere el que se reconozca un vínculo laboral en forma permanente y de carácter indefinido, ello toma una radical importancia en el momento que de la relación laboral se observa que existe una situación de subordinación, dependencia jerárquica del trabajador empleado hacia el empleador jefe, sin importar que éste sea una entidad del estado o particular, identificando este elemento paralelamente existe la obligación del empleador de otorgar los derechos laborales que le asisten al trabajador, como es el pago de su remuneración, es importante que en la práctica, concurren los rasgos sintomáticos laborales para que se dé la existencia de un contrato de trabajo y con ello se presenten los supuestos necesarios para que el trabajador llegue a conseguir una estabilidad en la entidad para la que presta sus servicios.

De dicha relación laboral, se comienzan a generar derechos laborales a favor del trabajador, los mismos que se encuentran establecidos en nuestra Carta Magna y Leyes Laborales que aplican tanto al sector público como privado.

En esa secuencia, el principal propósito que erige de la estabilidad laboral se concreta cuando se le facilita al trabajador una protección tanto desde una perspectiva jurídica como legal, más aún cuando se dan situaciones en las que el empleador en forma injusta, ilegal y arbitraria quiera poner fin y extinguir la relación laboral que se ha creado entre trabajador y empleador, así pues de esa situación deriva la aplicación del Principio de Continuidad en todo vínculo de trabajo, cuyo contenido se materializa en buscar que el contrato de trabajo tenga el mayor tiempo de duración posible, haciéndolo resistente ante las eventualidades que intenten alterar ese carácter, así el trabajador pueda seguir trabajando mientras exista la fuente de trabajo como tal.

De lo expuesto, se colige que el sustento jurídico de la estabilidad laboral se encuentra bastante relacionado con el principio de continuidad, lo cual le otorga ese carácter distintivo al Derecho de Trabajo por ser tuitivo y protector, este principio se aplica con bastante frecuencia en los conflictos laborales donde se tiene un contrato de trabajo vencido, pero aun así el trabajador sigue prestando sus servicios con la concurrencia de sus elementos característicos, y ello supone que el contrato continúa en vigencia, por ende el trabajador no podrá ser despedido de su centro de trabajo sino por causa justa establecida en la Ley.

Atendiendo a ello, ya con un contenido jurídico y legal y en base a su primacía sobre todos los cuerpos normativos, la Constitución Política del Estado, señala expresamente que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Pues bien, el tipo de protección que nos otorga está direccionada a dos salidas, una resarcitoria puesto que lo que se busca es reparar el daño ocasionado con el acto ilegal de despido, pudiendo optar el trabajador por demandar en la vía judicial una indemnización, o resarcitoria, lo que implica que el trabajador afectado con el despido solicite su Reposición a su centro de trabajo en las mismas condiciones en las que venía prestando sus servicios.

Rasgos de Laboralidad

Sobre la materia, existen distintas declaraciones, pero en específico recogemos para el presente análisis la Sentencia dictada en el Expediente N° 03917-2012-PA/TC expedida con fecha 08 de julio del 2015 por la máxima instancia del Tribunal Constitucional en el cual se detalla y describe cuales son los Rasgos de Laboralidad que se debe tomar en cuenta y hacer un exhaustivo estudio con la finalidad de establecer si el vínculo contractual entre las partes es de naturaleza laboral y se ha visto encubierta y simulada o en su defecto es un Contrato de naturaleza Civil, en virtud de ello, se detalla los siguientes aspectos:

- a) Control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta
- b) Integración del trabajador en la estructura organizacional de la empresa

- c) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado
- d) Prestación de cierta duración y continuidad
- e) Suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio.
- f) Pago de una remuneración al trabajador
- g) Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

Como bien se denota de estos rasgos, tienen compatibilidad con la presencia de los elementos de un contrato de trabajo los cuales acreditan la existencia de una relación laboral cuando ésta se ve encubierta o simulada por contratos civiles, incurriendo el empleador en un fraude.

En ese sentido, es de suma relevancia desarrollar cada aspecto que resulta de aplicación para el presente tema de investigación:

Control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta

Este rasgo hace referencia al poder de dirección, control y fiscalización que tiene el empleador sobre el trabajador subordinado, puesto que de acuerdo a la labor encomendada o las funciones que le han sido asignadas la empresa tiene la plena facultad de poder ver si realmente se está cumpliendo el trabajo, ver los avances, fiscalizarlos, supervisar, requerir informes detallados, básicamente el trabajador se encuentra a disposición del empleador durante su jornada laboral, lo que quiere decir que se enmarca dentro de una prestación de servicios subordinados que son propias del Derecho Laboral.

Pues bien, el empleador cuenta con la autoridad y capacidad para poder dirigir la fuerza laboral del trabajador en razón de que los servicios prestados son a favor de la empresa y no por cuenta propia como ocurre en un contrato civil en donde no existe una subordinación y la prestación es totalmente autónoma y de debe cumplir exclusivamente con la ejecución de la prestación para la cual fue contratado.

Ahora bien, estas actuaciones del empleador respecto a la fiscalización supervisión dirección y control se han ido reestructurando y perfilando con el tiempo configurando el marco de su actuación puesto que dichas facultades no son ilimitadas, es decir el empleador tiene únicamente la facultad de poder supervisar, constatar, fiscalizar la labor del trabajador dentro del rango en el que éste se encuentra a su disposición, no podría ser ejercer dicha facultad, cuando su jornada laboral ya culminó.

Por otro lado, dicho poder que ostenta el empleador frente al empleado subordinado denota la existencia y presencia de facultades, directrices y lineamientos que éste concretiza en la organización u empresa a efectos de que sean cabalmente cumplidas por los trabajadores, en tanto se aplica normativas y medidas disciplinarias, como la elaboración de políticas internas, un reglamento de trabajo entre otros.

En consecuencia, en dicha relación laboral el trabajador está obligado a poner a disposición del empleador la prestación de sus servicios a efectos de que el cumplimiento de dichas labores lleve al logro de los objetivos propuestos por la empresa.

Integración del trabajador en la estructura organizacional de la empresa

Al presentar también este rasgo un componente para la determinación de la existencia de una relación laboral es importante detallarlo y analizarlo.

Existen determinados pasos que se dan al momento de establecer un vínculo laboral entre las partes, y con ello la creación de condiciones para que el trabajador se integre a la estructura organizacional de la empresa, ello inicia con el establecimiento de funciones, deberes y las obligaciones a las que debe estar sujeto el empleado que prestará sus servicios sean intelectuales o físicos a favor del empleador, así pues, éste establece que se debe cumplir con las ordenes que impartan sus superiores, el cumplimiento de un Reglamento Interno

de Trabajo, Políticas de la empresa entre otros. En consecuencia, como retribución se debe abonar el pago de una remuneración.

En base a ello y dependiendo la función que realice el trabajador será denominada de carácter permanente, es decir, que la labor que desempeñará tenga que ser determinante para el rubro, giro o actividad comercial que desempeñe la empresa, al establecerse éste carácter es donde el trabajador tiene el pleno derecho de ser reconocido en la estructura organizacional de la empresa, el mismo que es de apreciarse en un organigrama donde se establece las unidades administrativas, los niveles jerárquicos, la debida supervisión entre las distintas áreas.

Prestación ejecutada dentro de un horario de trabajo

Se debe tener en cuenta que la función para la que fue contratado el trabajador se debe desempeñar en el rango de horario en el que éste se encuentra bajo disposición del empleador, siguiendo lo establecido en nuestra normativa constitucional donde se señala que el trabajador deberá prestar sus servicios 08 horas diarias y 48 horas semanales, jornada laboral que no debe excederse, ya que en su defecto el empleador deberá abonar un pago por esas horas extras que el trabajador prestó sus servicios.

La imposición de un horario de trabajo, es a todas luces un supuesto de laboralidad, para que efectivamente se concretice una relación de trabajo, en virtud que de haberse contratado a una persona bajo contratos civiles, el locador es totalmente autónomo, y por ende es quien determina en que rango de horario ejecuta su prestación de servicios, tal como se aprecia existe una clara diferencia en ambas figuras, por lo tanto al comprobarse la existencia de este rasgo, evidentemente se configura una relación laboral entre trabajador y empleador.

El horario de trabajo en suma es un periodo en el cual el trabajador se encuentra en plena disposición del empleador a efectos de dar cumplimiento a sus funciones y/o prestar sus servicios, como bien se mencionó en párrafos

precedentes este horario no puede exceder de la jornada legal, debiendo contar con un horario de ingreso y salida del centro de trabajo, manteniendo también un horario destinado para el refrigerio el cual será como mínimo 45 minutos en otros casos 01 hora.

Al establecer un horario de trabajo el subordinado se somete al cumplimiento de las labores encomendadas dentro de ese rango en el cual pone su fuerza sea física o intelectual, desvirtuando así un contrato de naturaleza civil, en donde para la prestación del servicio o ejecución del mismo no se exige el cumplimiento de una jornada laboral, sino que el locador es quien maneja los horarios, téngase en cuenta que al comitente lo que realmente le importa es el cumplimiento de dicho servicio, fuese cual fuese el horario de trabajo.

Prestación de cierta duración y continuidad

Los contratos se caracterizan por tener una duración ésta puede ser determinada o indeterminada, a efectos de determinarla se debe tener en cuenta la modalidad de contrato que se suscribe entre el trabajador y el empleador, o también adquiere la calidad de indefinida cuando se ha suscrito un contrato con un determinado plazo y aún a pesar de haber vencido dicho plazo, el trabajador sigue prestando sus servicios para el empleador, o cuando en el presente caso, se suscribe un contrato de locación de servicios, el Art. 1768° del Código Civil señala que este tipo de contrato solo puede durar máximo 06 años si se trata de servicios profesionales y 03 años en el caso de otra clase de servicios, pero qué pasa si excede este plazo y el trabajador continua con la prestación de dicho servicio, es ahí donde se desnaturaliza el contrato y a través de un proceso judicial se solicita que el empleado sea reconocido como un trabajador contratado a plazo indeterminado con todos los beneficios que por ley corresponde, la continuidad como principio otorga una garantía al trabajador de desarrollar su actividad o la función para la que fue contratado en forma indefinida.

Desde otra perspectiva, se infiere que la finalidad del Principio de Continuidad es que el contrato que se haya suscrito entre las partes permanezca

y se dilate el mayor tiempo posible, que tenga una persistencia y duración que le permita al trabajador tener una relación laboral a plazo indefinido y con el carácter de estable, no obstante a que en el desarrollo de dicha relación se presenten diferentes situaciones o intentos por extinguir el vínculo laboral de manera ilegal, arbitraria e injusta.

Suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio

A modo de comparación y con la finalidad de evidenciar la diferencia respecto a la concurrencia de este rasgo en una relación de naturaleza civil, es importante que se tome en cuenta que la prestación de servicios que el locador presta a favor del comitente es totalmente autónoma, ello nos lleva a concluir que de esa independencia se deriva que el locador es quien aporta sus instrumentos y herramientas que utilizará con la finalidad de ejecutar su servicio, lo que le permitirá cumplir con la prestación para el cual fue contratado, a detallar un ejemplo en el caso de un gasfitero que es contratado para realizar un servicio de reparación de tuberías de agua y gas, ésta persona concurre al lugar para prestar sus servicios con sus herramientas propias tales como segueta manual, wincha, llave grifa, entre otros.

Ahora bien, a diferencia de un contrato de trabajo el empleador es quien proporciona y facilita todas las herramientas que el trabajador necesite para cumplir con la función que le ha sido encomendada, aquí tenemos otro ejemplo: una persona contratada por la empresa para realizar la función de asistente administrativo, las herramientas de trabajo que necesitará son: computadora, files, impresora, artículos de oficina, entre otros, elementos que el mismo trabajador no podrá proveerse, por lo que el empleador deberá cubrir esos costos y gastos, sea de operación, reparación de equipos, etc, en virtud que lo que el trabajador pone a disposición del empleador son solamente sus conocimientos intelectuales o manuales.

Pago de una remuneración al trabajador

Para desarrollar este rasgo es importante resaltar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en razón de que el empleador debe abonar al trabajador una remuneración por sus servicios prestados, siendo este uno de los elementos esenciales del trabajo, y que también tiene la denominación de un derecho fundamental que está plenamente reconocido en nuestra Carta Magna en su Art. 24°.

Por otro lado, también se señala acerca del acceso a una remuneración, en tanto un trabajador no puede prestar sus servicios sin que estos sean debidamente remunerados, constituyendo además un pago preferente ante las demás obligaciones del empleador, la remuneración constituye un beneficio patrimonial para el trabajador y su familia el cual es de libre disposición y mantiene un carácter contraprestativo, siendo la principal fuente de ingresos de toda persona, con el cual puede cubrir sus necesidades básicas.

Reconocimiento de derechos laborales

Se debe tener en cuenta que si estamos frente a un contrato de naturaleza civil este beneficio u otorgamiento de derechos laborales es inexistente, puesto que dicho contrato no se rige por las normas laborales trabajador – empleador. En ese sentido, cuando existe el reconocimiento de derechos laborales a favor del trabajador estamos ante un contrato de trabajo regulado por los dispositivos laborales, y demás normas constitucionales.

El otorgamiento de dichos beneficios como vacaciones, gratificaciones, pagos al sistema de pensiones, CTS, utilidades, Essalud, EPS, constituye una ventaja patrimonial a favor del trabajador, que le son dados por o con ocasión del trabajo dependiente y subordinado que realizan a favor del empleador y por su condición de tal, constituyendo también una fuente de ingresos que le permite cubrir necesidades de salud, de situaciones de contingencias entre otras.

Los beneficios o derechos laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se reflejan en la pretensión más recurrente en los procesos laborales.

2.2.2. Marco Jurídico

Forma parte de la libertad de trabajo la atribución que se le da al trabajador en cuanto a la elección de la actividad que desempeñará y para que empresa, ello se ve reflejado al momento en el que se inicia la búsqueda del empleo, y el trabajador tiene plena facultad de seleccionar para que puesto desea postular, siempre y cuando cuente con los requisitos que la entidad exige.

Es rotundamente contrario a ese derecho constitucional, coaccionar a una persona a trabajar o negarle el desempeño en una determinada actividad, ello tiene un amparo en las normas supremas, empero de acuerdo a los tratados de los que nuestro país es parte y se encuentra debidamente suscrito como parte integrante, tiene una connotación internacional, como los que se han establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros, los cuales reconocen el derecho exclusivo al trabajo y lo ello que comprende, señalando que es un medio de realización de la persona y se traduce en la principal fuente de ingresos que éste posee para su subsistencia.

Por otro lado, la creación del Derecho de Trabajo se dio con la finalidad de regular el desequilibrio material que existía entre las partes en una relación contractual de aspecto laboral, en virtud que el trabajador no ostenta el poder económico e imperante que si posee el empleador, justamente por su denominación de tal, así pues se concretaron normas imperativas que otorgaban toda protección jurídica al trabajador a efectos de que no se vean vulnerados los derechos que le asisten, y que al momento de establecer y desarrollarse dicho vínculo laboral, el trabajador tenga la plena facultad de expresar su libre aceptación.

- **Contrato de Locación de Servicios regulado por el Art. 1764° del Código Civil**

Este tipo de contrato radica por ser de naturaleza civil, aunque muchas empresas lo utilicen como herramienta para evadir las normas laborales o simular una verdadera relación de trabajo, con la finalidad de abaratar costos y pasivos para las entidades, en virtud que al reconocer una relación laboral se tendría que otorgar los beneficios y derecho laborales, mientras que cuando se efectúa una contratación por Locación de Servicios, estos beneficios son totalmente inexistentes.

El Contrato de Locación de Servicios, tiene dos partes fundamentales, uno llamado locador y otro comitente, por locador se entiende a la persona que presta sus servicios, pudiendo ser en forma intelectual o manual, y el comitente es quien recibe, es el acreedor de dicha prestación y quien se encuentra obligado a retribuir la ejecución del servicio a favor del locador de acuerdo a como se haya pactado en dicho contrato.

La autonomía es el principal elemento característico de un Contrato de Locación de Servicios, en virtud que el locador es totalmente independiente en la ejecución de la prestación, siendo inexistente el elemento de subordinación en dicho vínculo contractual civil, así como los demás que la componen, la duración de este tipo de contrato es determinada, es decir hasta que se haya cumplido por parte del locador el trabajo para el cual fue contratado, así también, el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato que se suscribió con el comitente, pero ello no quiere decir que existe una situación de subordinación o dependencia jerárquica, frente al comitente, es decir es totalmente autónomo en el desempeño de la prestación de su servicio.

Respecto a esta forma de contratación, es completamente inexistente que se determine por parte del empleador o locador un rango de horario o jornada de trabajo, toda vez que el locador es totalmente independiente y autónomo para prestar sus servicios a favor del comitente, quien de ninguna forma podrá disponer, imponer, establecer el cumplimiento de las políticas de la empresa y o entidad, así como tampoco podrá mantener al locador bajo subordinación alguna, ni iniciar algún procedimiento de sanción por haber cometido una falta, de incurrir en estas conductas

la relación contractual carecería de naturaleza civil ya que se estarían estableciendo los supuestos para que se efectúe una contratación laboral reguladas por sus propios dispositivos, por ejemplo: un contador, solo para realizar una auditoría en la empresa, culminada dicha auditoría se finiquita el contrato, ya que se cumplió la prestación y a cambio el comitente retribuyó mediante el pago de sus honorarios, o también el caso de un carpintero, el cual es contratado exclusivamente para elaborar 10 escritorios para una empresa.

Tal como se ha señalado, anteriormente, se ha establecido a través de la doctrina y jurisprudencia en materia laboral que la gran diferencia que se da en una relación de naturaleza civil y laboral, es que en la primera radica la inexistencia de un rasgo o elemento característico que es la subordinación, primando la autonomía e independencia, que distinto ocurre en un vínculo laboral, puesto que se configura una característica de dependencia y sujeción, así pues, recogiendo un enfoque jurisprudencial se señala lo siguiente:

La característica principal radica en la facultad del empleador de establecer e imponer sus instrucciones para el desempeño del trabajo, así como la forma en que se realizará dicha prestación, debiendo el trabajador acatar y obedecer, a lo que llamamos sumisión y dependencia, de dicha posición se desprende que en caso de incumplimiento de lo establecido por el empleador éste tiene la plena autonomía y facultad de iniciar un procedimiento sancionador si el trabajador cometió alguna falta, siempre y cuando se realice dentro del límites de la razonabilidad y proporcionalidad.

De constatarse esta situación anómala en una relación de naturaleza civil, se estaría desvirtuando y desnaturalizando dicha contratación, ya que aplicarían normas laborales, estas circunstancias, son bastante concurrentes y frecuentes cuya única finalidad de empleador es tratar de simular una relación de trabajo cuando se encuentran más que presentes los rasgos distintivos que hacen presagiar que no estamos frente a un contrato de locación de servicios, incurriendo de esa forma en un encubrimiento del vínculo contractual, muy independiente de la denominación que se le haya dado al momento de suscribir el contrato.

En conclusión, la existencia de los tres elementos de trabajo, supone una contratación de carácter laboral, con mayor razón si el comitente ha desarrollado conductas que son propia de un empleador, como es el poder de dirección y sancionador entre otros.

- **Contratos Administrativos de Servicios**

Esta forma contractual se encuentra expresamente regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, con el cual se da la instauración de régimen un especial de contratación de servicios para el Sector Público, el cual se creó con la finalidad de absorber a los trabajadores que se encontraban prestando servicios bajo la modalidad de SNP, que antiguamente era muy frecuente y se incurría en irregularidades con dicha contratación.

Es por ello que resulta sumamente importante y necesario verificar y repasar el historial y cómo se va dando la creación de éste nuevo régimen de contratación, así pues el requerimiento y las necesidades del Estado generaba que se contratara a trabajadores que en el desempeño de sus funciones se encuentren subordinados, ello traía consigo que al configurarse un empleo público es decir en favor del estado, se regulara por sus propias normas, sin embargo se le dio un amparo por las normas del Derecho Administrativo, sin tomar en consideración que existía un régimen de contratación laboral, ello ocasionó que los trabajadores se vean en total desamparo pese a desarrollar funciones que era merecedora de adquirir derechos laborales. En virtud de ello, y con el pasar del tiempo, se intentó regular en un modo más beneficioso la contratación del personal que ingresaría a laborar para el Estado, el cual empezaría a supeditarse y reglamentarse bajo las normas del derecho laboral, es decir bajo un régimen laboral de la actividad privada, mediante el cual con la constitución política del año 1979 se instauró el Derecho de trabajo a efectos de que regule las relaciones laborales que se creaban entre el trabajador y el Estado, y que debido a la influencia de un estado libre en democracia, la introducción de las normas reguladoras tomó un gran impacto socioeconómico en los vínculos contractuales.

Este panorama se vio seriamente afectado debido a la flexibilización que se dio en nuestro país en los años 1990, lo cual trajo consecuencias negativas, en virtud

de que se crearon normas que perjudicaban a los trabajadores privatizando de las empresas del estado, ello generó que se realizara un despido totalmente colectivo y masivo de muchas personas, ocasionando una crisis económica, ya que también se empezó a aminorar la participación de los trabajadores en las utilidades que generaban las empresas, así pues frente a esta situación se da la creación de una nueva forma de contratación llamado Servicios No Personales, que de cierto modo solo era beneficioso para el Estado, ya que evitaba reconocer derechos laborales de los trabajadores y con ello disminuir sus pasivos, y costos en los que incurriría.

Al tomar mayor fuerza esta contratación, con el tiempo se fue desvirtuando, porque se admitió que este régimen de SNP si constituía y comprendía la inclusión de derechos laborales, en virtud que el empleado público se encontraba subordinado, había una dependencia, además de cumplir con una jornada laboral, así se da la creación del Contrato Administrativo de Servicios que en esos tiempos terminaba siendo una forma de contratación aceptable porque lo que perseguía era aminorar el grado de informalidad en el que incurría el estado al momento de contratar al personal por un régimen distinto al de la actividad privada.

De acuerdo a ello, los llamados CAS, darían crédito y reconocimiento de algunos derechos laborales, que no se suscitaba en los que estaban contratados por el régimen de Servicios No Personales, como por ejemplo el pago de EsSalud, se otorgaba el pago por Descanso. Empero esta modalidad contiene hasta el día de hoy ciertos aspectos distintivos, toda vez que los trabajadores no obtienen sus beneficios laborales completos como lo estipula la normativa laboral, en su caso los que son contratados bajo el régimen de la actividad privada o bajo el Decreto Legislativo N° 276, los cuales si tienen una protección de naturaleza laboral, y en este punto se debe señalar que esta diferencia acarrea un acto de discriminación ya que no se otorga un trato igualitario a personas que se encuentran en iguales condiciones, referido principalmente que en las tres formas de contratación los trabajadores se encuentran subordinados, recién el pago de una remuneración y la prestación que realizan es personal, entonces, no cabría hacer una distinción si se advierte que se encuentran en iguales circunstancias. Ello ocasiona un grave perjuicio a los trabajadores que se ven seriamente afectados por no poder acceder a un régimen de contratación que les otorgue una estabilidad laboral aunada a ello, el reconocimiento de sus derechos y

percepción de los beneficios que por Ley les corresponde, contraviniendo de esa forma nuestra Carta Magna.

En base a lo esgrimido, debe ser materia de estudio que si bien nos encontramos frente a una modalidad contractual regulada, esta no deja de ser privativa, ya que solo se aplica las normas del derecho administrativo y del Estado, y tan criticable porque existiendo de por medio distintos regímenes de contratación tanto público como privado, no se aplican, es decir para los trabajadores del Estado son normas que no aplican, por ello se denomina y establece que dichos empleados no tienen una estabilidad laboral, en virtud que no se encuentran dentro de la planilla de la entidad, y no son objeto de percepción de beneficios sociales laborales en su conjunto, no existe un nombramiento, tampoco regula el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios entre otros.

Resulta ser este nuevo régimen de contratación un instrumento limitativo e infractor de los derechos constitucionales de los trabajadores, en virtud que no otorga una seguridad y garantía jurídica, y se aleja del marco protector que deberían tener las leyes y dispositivos en general, además, de los actos de discriminación anteriormente señalados, ya que por ser empleados del Estado les corresponde únicamente el régimen creado del CAS y su respectivo Reglamento, que no hace otra cosa que contravenir el derecho a la igualdad, que de pertenecer a un régimen laboral sea privado o público se le respetaría la estabilidad laboral que deriva del Derecho de Trabajo.

Es contradictorio este panorama, ya que sorprendentemente siendo el Estado quien debe velar por los intereses de sus ciudadanos y población en general, respetando sus derechos constitucionales y laborales, son ellos mismos quienes violan la Ley, y se convierten en infractores.

Este tipo de contratación o régimen limitativo de derechos, es muy criticado, tal es así que se estableció un proyecto de Ley, que eliminaría este régimen ilegal, y daría pase a que dichos trabajadores pasen a ser contratados por el régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo que les permitirá alcanzar una estabilidad laboral y garantizar la protección jurídica de sus derechos laborales, tal como se puede

observar, solo ha quedado en una intención, que en resumidas cuentas, no estaría mal, ya que nos acerca a establecer un trato igualitario a quienes se encuentran en iguales condiciones de prestación de servicios.

- **Jurisprudencia**

- a) La Casación Laboral N° 4055-2013-La Libertad, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de fecha 25 de agosto del 2014 señala que:

El principio laboral de la primacía de realidad sirve de instrumento para poder sustentar y probar en un vínculo contractual que a través de la concurrencia de los elementos característicos de la relación laboral, se puede llegar a conseguir la estabilidad en el empleo, porque se ha desnaturalizado la relación de trabajo.

- b) La Casación Laboral N° 18623-2015-Huanuco, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de fecha 17 de mayo del 2017 señala que:

Cuando se ha logrado establecer que la relación contractual es de naturaleza laboral a través del principio de la primacía de la realidad y sus rasgos laborales, se determina una desnaturalización de contrato, así en los documentos se haya establecido o denominado un contrato de naturaleza civil, más aun cuando el trabajador realiza y desempeña funciones de naturaleza permanente, es el derecho de toda persona a ser reconocido como un trabajador a plazo indeterminado.

- c) La Casación Laboral N° 608-2017-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de fecha 03 de octubre del 2017 señala que:

Cuando el accionante trabajador sustente y pruebe que se configura una prestación personal de servicios, el Juez debe conjeturar y suponer que

concurrer los demás rasgos y elementos para que se determine una relación laboral. Empero dicha conjetura significa que de igual forma se debe probar lo alegado.

- d) La Casación Laboral N° 2780-2018-San Martín, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de fecha 21 de junio del 2019 señala que:

Se debe tener muy en cuenta que aun cuando exista contratos civiles plasmados y suscritos entre las partes, los cuales deberán ser actuado en un proceso judicial como prueba no absoluta, el Juez aplicando el principio de la primacía de la realidad puede determinar si existen o no los rasgos laborales en dicho vínculo contractual.

- e) La Casación Laboral N° 1906-2016-Piura, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de fecha 19 de octubre del 2017 señala que:

En virtud que se ha logrado establecer que el trabajador cumplia con desarrollar funciones de carácter permanente, el cual se encontraba subordinado al empleador por más de tres años, se determina que se debe reponer al trabajador en su puesto de trabajo o en uno de igual o similar categoría.

- f) En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1358-2002-AA/TC-Lima de fecha 21 de enero del 2003, señala que:

Se debe aplicar al presente caso el principio laboral de primacía de la realidad, en virtud que la función que realiza el trabajador a favor del empleador es de naturaleza permanente y principal, bajo dependencia, en el cual ha cumplido con dejar constancia en un registro su horario de ingreso y salida, en virtud de ello, demuestra una la concurrencia de una subordinación permanente, por realizar una jornada típica de labores a favor del empleador.

- g) En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1562-2002-AA/TC-Loreto de fecha 09 de enero del 2003, señala que:

Cuando en vínculo contractual, existen continuas renovaciones y el trabajador presta sus servicios en forma ininterrumpida, aunado a ello el empleador ejerce su poder de dirección, su facultad de dar órdenes y dirigir la actividad que realiza el subordinado, es cuando bajo el principio de la primacía de la realidad resulta de aplicación a efectos de establecer un vínculo contractual de naturaleza laboral.

- h) En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1067-2013-PA/TC-Lambayeque de fecha 08 de abril del 2014, señala que:

Si en un contrato de locación de servicios se estipula el cargo que el locador desempeñará y el comitente le proporciona las herramientas de trabajo así como asumir cualquier otro gasto que origine dicha prestación, se puede determinar que dicha prestación es personalísima, de carácter indiscutiblemente laboral, más aun cuando se establece una jornada de trabajo, en razón de ello se debe dar por prevalencia a lo que acontece en la realidad más no en el contrato de locación de servicios.

- i) En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3710-2005-PA/TC-Loreto de fecha 31 de enero del 2006, señala que:

Nuestro Ordenamiento Jurídico reconoce y ampara el principio de la primacía de la realidad y le otorga la denominación de un elemento subyacente el cual ha sido instaurado por la naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, cuyo contenido señala que cuando exista una diferencia en lo que se señala en un contrato de lo que se suscita en la realidad, debe darse por darse una inclinación a lo segundo, aportando un valor probatorio.

- j) En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1388-2011-PA/TC-Santa, de fecha 03 de junio del 2011, señala que:

A efectos de acreditar que existe una relación de carácter laboral, se puede concurrir a lo que acontece en el terreno de los hechos, así si el trabajador gira

documentos sea recibo por honorarios, o acredita un depósito continuo en cuenta por concepto de remuneración, registro de asistencia entre otros, además de ello se encuentre subordinado, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su vínculo contractual debería ser a plazo indefinido.

2.3. Definición de la terminología empleada

El Contrato

El contrato como institución jurídica contiene un concepto amplio y discutible por diversos juristas, desde nuestro enfoque podemos señalar que el contrato como tal, contiene un aspecto general, en virtud que se subsume a cualquier tipo y forma de relaciones y negocios jurídicos en diferentes ramas del derecho, con la suscripción del mismo, se generan obligaciones para las partes que lo suscriben y con ello el sometimiento a un régimen jurídico patrimonial de carácter bilateral o multilateral, quedando establecido que se encuentran obligadas a su cumplimiento, ya que el contrato tiene fuerza vinculante entre las partes.

Es importante tener en cuenta que para que un contrato tome vida, debe declararse la existencia de una voluntad común entre las partes que lo suscriben, el mismo que al perfeccionarse creará sus efectos jurídicos.

Así tenemos que remitiéndonos a la definición que realiza nuestra Ordenamiento Jurídico, no señala que es el compromiso, el acuerdo entre dos o más partes, cuya finalidad se encuentra direccionada a concebir, normar, cambiar o terminar una relación jurídica patrimonial, en base a ello desde nuestro punto de vista el contrato sería también un tipo de convenio bilateral porque deben concurrir por lo menos dos partes o en su defecto más, a lo que llamaríamos multilateral, que tiene por destino regular una relación con contenido jurídico.

Existe un aforismo que se suele utilizar frecuentemente y es que el Contrato es Ley entre las partes, por lo tanto quiere decir que se encuentran obligadas al cumplimiento del mismo.

Asimismo, también se conoce al Contrato como un acto jurídico bilateral, porque es necesario la concurrencia de dos partes, el mismo que se encuentra conformado por un convenio de voluntades respecto de un objeto jurídico de interés común, el cual resulta de interés para ambas personas, cuya finalidad radica en la creación, modificación o extinción de derechos patrimoniales.

En ese orden de conceptos, el Contrato es la razón de ser y el freno de la actividad humana, puesto que la contratación es un medio que posibilita la circulación de la riqueza, la propiedad, la industria, la economía,

Ahora bien, por el Contrato se adquiere derechos, pero también se asume obligaciones que evitan la violencia, la explotación y la injusticia, de ahí a lo que se denomina que el contrato es ley entre las partes, porque se debe respetar lo establecido en él, al acuerdo al que se arribó el cual ostenta un valor jurídico.

Es importante que se tenga en cuenta que referirnos a un Contrato, nos remite a que debe existir principalmente uno de sus requisitos llamado Autonomía de la Voluntad, o libertad contractual, entre las partes que van a suscribir un contrato, si bien los contratantes son libres de establecer las cláusulas, las condiciones que crean conveniente, esa libertad tiene un límite, y es que debe estar dentro del marco de la Ley, y no debe vulnerar el orden público.

Así también, el consensualismo que debe existir entre las partes es uno de los rasgos característicos que debe imperar en todo contrato, en virtud que no solo basta con la voluntad interior de querer contratar que se traduce en la mera intención, sino que cada voluntad, tanto de la parte ofertante como aceptante deben coincidir, empero es sumamente necesario que ambas partes quieran que mediante la aceptación se forme un contrato y en consecuencia

dicha voluntad sea exteriorizada a efectos de que exista un acuerdo de voluntad común, porque se supone que ambas partes desean la misma cosa con los efectos jurídicos que ésta genera, otorgándole y dándole esa potestad a la Ley y el Ordenamiento Jurídico de regular la creación de dicho vínculo obligacional que asocia a las partes intervinientes.

El Principio de la Primacía de la Realidad

La aplicación de este lineamiento como principio es frecuentemente utilizada por los juzgadores en diversos fundamentos de sus sentencias, en donde señalan que frente a la existencia de una diferencia o discordancia en el contenido de un documento, sea contrato, acuerdo, convenio de lo que se suscita en la realidad se debe dar mayor prevalencia a los hechos y no a lo jurídico.

Cuando se ha comprobado que existe tal diferencia con el debido análisis y estudio del caso, se crea una presunción de laboralidad, tal presunción se extingue cuando a través del proceso y en la etapa probatoria se logra acreditar la verdadera existencia de una relación laboral, pese a que en la práctica la voluntad del empleador sea mantener al trabajador bajo un contrato simulado y encubierto. Así pues, de dicho principio deriva una protección jurídica que se le otorga al trabajador que es la de dar valor legal a lo que sucede en el campo de los hechos.

Así ante el caso en que entre las partes exista la suscripción de un contrato civil, lo que se evalúa en virtud de dicho principio es la manera en que se ha ejecutado dicho contrato remitiéndonos una vez más a los hechos frente a lo que está normado en el documento, ello implica la preponderancia de la realidad, así de un estudio y análisis en el caso que no se logre probar los elementos esenciales del contrato de trabajo, se recurrirá a los rasgos sintomáticos de un contrato de carácter y naturaleza laboral, como por ejemplo: la prestación ejecutada será dentro de un horario de trabajo, en forma continua, y de duración determinada, que se haya abonado o se reconozca el pago de

seguro, Essalud, entre otros conceptos, que nos llevarían a deducir que efectivamente ha existido una relación contractual encubierta por el empleador.

De acuerdo a lo expuesto, el objetivo del principio de la primacía de la realidad es pugnar contra las relaciones de trabajos encubiertas y simuladas en las que hay un ocultamiento de la verdadera condición jurídica del trabajador, y por ende una vulneración dolosa que les priva de toda protección jurídica, hecho que se da con mucha frecuencia en la vida diaria, sobre todo en las entidades estatales, quienes son las que mayormente infringen las normas laborales, contratando a trabajadores para realizar funciones de naturaleza permanente, y sin embargo los mantienen bajo una contratación de naturaleza civil, el cual los deja en total desamparo, sin protección alguna, evadiendo y simulando en forma fraudulenta dicha relación, cuando en la realidad les corresponde trabajar bajo un régimen que les otorgue una estabilidad laboral, que es lo que todo trabajador busca, al constituir el trabajo un medio de realización de la persona.

Debe tenerse en cuenta que para que se pueda calificar un vínculo contractual de naturaleza laboral es necesario utilizar como vía o herramienta para demostrar que dicha relación se enmarca dentro del Derecho de Trabajo, recurrir al Principio de la Primacía de la Realidad. En esa línea, se debe señalar que aplica a ello un aforismo jurídico conocido: las cosas son lo que su naturaleza y no lo que su denominación, el cual aplica para al Derecho Civil específicamente, en virtud de dicho aforismo es que en el Derecho Laboral se ha tomado como referencia, para crear el llamado Principio de la Primacía de la Realidad, así pues en un proceso judicial es necesario acreditar que dicha relación que asocia al trabajador y empleador es de carácter laboral, con ello la existencia de los tres elementos de trabajo: subordinación, pago de una remuneración y la prestación personalísima.

De otro lado, remitiéndonos a los casos que se dan en la realidad laboral, muchas veces los tres elementos de la relación de trabajo no suelen ser evidentes al momento de querer probarlas, ya que la intención del empleador es justamente tratar de encubrir dicha relación laboral, cuando nos

encontramos ante una situación así es necesario que nos remitamos a los rasgos de laboralidad o rasgos sintomáticos lo cual permite que se pueda calificar a una relación de carácter laboral, aplicando una presunción sobre los elementos de hecho que se presentan en el caso en concreto.

Dichas peculiaridades sintomáticas frecuentemente concurren en una relación de naturaleza civil, en virtud de ello, es que se debe comprobar si se aplican todos y cada uno de ellos, así como realizar un análisis adecuado, con la finalidad de determinar si estamos frente a una relación de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo a la realidad laboral y a los dispositivos laborales que protegen al trabajador, tenemos que si se da la situación en la exista alguna duda sobre la circunstancia laboral en que el trabajador se encuentre, lo que primará siempre es buscar tutelar los derechos del empleado, así también, al tener este principio un contenido general respecto a su aplicación, debemos señalar que éste también recoge se aplica en conflictos laborales en sede administrativa, respecto al Sistema de Inspección de Trabajo, así como también ante los procesos que son llevados en sede de Indecopi, entre otros.

Contrato de Trabajo

A manera de conceptualizar, se entiende por Contrato de Trabajo a la institución jurídica cuya naturaleza es regular y normar la obtención de la fuerza de trabajo del ser humano, en virtud de ello, toda persona que se encuentra bajo relación de dependencia laborando por cuenta ajena, y el empleador otorgue una retribución por el servicio prestado, se configura dicha institución la cual es pasible de obtención de derechos de carácter laboral.

De acuerdo a lo expresado y partiendo de la premisa que existe una presunción de laboralidad, dicha institución jurídica se traduce como un instrumento y herramienta para tutelar los derechos de los trabajadores, y que con ello se aplique en forma debida los dispositivos laborales que emanan de la creación de dicho vínculo contractual, a pesar de cuya conducta del

empleador sea evadir una contratación estable y lo que genera con ello el otorgamiento y reconocimiento del pago de derechos laborales que le asiste a todo trabajador.

Por otro lado, desde un aspecto doctrinario el contrato se refleja como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador a efectos de realizar una prestación de servicios subordinados para otra persona, quien debido a la forma contractual que los vincula pone a disposición su fuerza de trabajo, pudiendo ser esta de manera intelectual o manual.

Dicha figura supone el acuerdo de voluntades por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador), a lo que determinamos como poder de dirección y poder sancionador disciplinario, en virtud que ante cualquier falta cometida por el trabajador el empleador pone en ejecución dicha facultad a través de un procedimiento sancionador disciplinario.

En cuanto a la Jurisprudencia Nacional tenemos que la Casación N° 1581-97 emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, señaló en su tercer considerando que:

“El contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico, mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración. Cabe resaltar que la determinación de la aplicación de los elementos esenciales del contrato de trabajo procede inclusive sobre cualquier otra estipulación que establezcan las partes, tales como al referencia al Art. 62° de la Constitución Política del Estado que prevé la libertad de contratación”.

De lo expuesto, se expresa que en todo contrato de trabajo se crean una serie de obligaciones y deberes entre las partes que lo suscriben, el cual radica por tener una dualidad en su misión, el mismo que implica poder garantizar que

el trabajo para el cual la persona fue contratada se realice dentro de los términos establecidos en el contrato y que ésta haya sido aceptada por ambas partes, situación que determina que el empleador deba cumplir con los derechos laborales que acarrea la misma naturaleza de la contratación bajo las normas y dispositivos laborales.

Dentro de esta línea de conceptos y análisis respecto del contrato de trabajo, es importante manifestar que dichos dispositivos y normas de trabajo que regulan una relación laboral son mecanismos y herramientas que se encuentran establecidas en nuestra Carga Magna como una norma general que abarca todas las ramas del derecho, dichos parámetros determinan cual es la manera en la que se debe dar la contratación y la creación de ese vínculo obligacional de carácter laboral, a efectos de que dicha protección jurídica se otorgue a ambas partes y no solo al trabajador o empleador, con la finalidad de que no se vean vulnerados los derechos constitucionales que les atañe.

Por otro lado, del Contrato de Trabajo se desprende que debe existir al momento de la suscripción una voluntariedad del trabajador en donde se exteriorice la intención de crear dicho vínculo obligacional, puesto que ello obedece a una decisión completamente libre. Así también se encuentra arraigado a este tipo de contrato la ajenidad de la prestación, en virtud que bajo esta característica, el empleador es acreedor de la prestación del servicio que el trabajador pone a su entera disposición, siendo éste quien debe asumir los gastos y compensación que implica.

Elementos de la Relación Laboral

A efectos de poder diferenciar un Contrato de naturaleza Civil como lo es el Contrato de Locación de Servicios de uno de naturaleza laboral, es decir un Contrato de Trabajo propiamente dicho y determinar su existencia, se establecen 03 elementos a continuación.

Subordinación

Este elemento característico y principal de una relación laboral, se concretiza y materializa cuando el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador, y por ende éste último es quien se encuentra facultado para dirigir y conducir la prestación de su servicio, mediante la exigencia del cumplimiento del reglamento interno de trabajo de la entidad, de las políticas internas de la empresa, así como también fiscalizar y controlar que el trabajador cumpla con las funciones para el cual fue contratado, es importante señalar en este punto, que dicha subordinación y sumisión hacia el empleador, no puede ir más allá de la relación de trabajo, ya que solo se encuentra a su disposición dentro de la jornada laboral, tiempo en el cual el empleador puede ejercer los poderes que le confieren los dispositivos laborales.

Al ser este uno de los elementos más importantes y característicos de un contrato de trabajo, es que se configura como un rasgo diferenciador entre un contrato de naturaleza laboral de uno que se regula por el Código Civil como es la Locación de Servicios. Así también, esta peculiaridad distintiva sirve de elemento con un valor probatorio esencial y clave para las controversias de Desnaturalización de Contrato en sede judicial, puesto que se instaura la presunción de laboralidad, lo que hace presumir al Juez que verdaderamente nos encontramos ante una relación de carácter laboral, prueba de ello, corroboración de ello, se tiene con lo señalado en el cuarto considerando de la Casación N° 054-2001-Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que a la letra dice:

La relación contractual que unía al trabajador y empleador era una de naturaleza civil, tal como consta de los contratos suscritos, no obstante a ello, el recurrente venía realizando funciones bajo entera subordinación del empleador, quien contaba con un horario de ingreso y salida, así como percibía el pago de una remuneración mensual, y al encontrarse su cargo en el organigrama estructural de la entidad se denota que era un cargo de naturaleza permanente, en virtud de ello se debe aplicar las normas laborales.

En ese sentido, el trabajador que se encuentra subordinado y bajo el mandato del empleador, es posible de ser reconocido con una relación de trabajo, en virtud que dicho empleador ejerce su poder de dirección y fiscalización conjuntamente con las facultades de reglamentar y conducir la prestación de servicio del trabajador, claro está que ello se debe realizar con la predominancia y el respeto de su dignidad sin que se contravengan sus derechos constitucionalmente reconocidos, así pues, ese poder de dirección que ejerce el empleador debe darse dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad que exige la normativa laboral, a efectos de no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Remuneración

Toda prestación de servicios que realice el trabajador a favor del empleador debe ser retribuida. Toda vez, que la remuneración abarca la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación sea en dinero o especie, generalmente dinero, por la actividad, y/o servicio intelectual o manual que ha desempeñado y puesto a su entera disposición. Por lo que se deduce, que el contrato de trabajo tiene una característica de onerosidad y no se admite la gratuidad, ello se encuentra reconocido en la Constitución Política del Estado.

De lo expresado, se debe detallar que el concepto remunerativo enfatiza y acentúa tres atributos relevantes según la normativa laboral laborales, ya que son de libre disposición, es decir el trabajador utiliza dicho ingreso económico para lo que él estime conveniente, además tiene un carácter contraprestativo ya que dicho beneficio está directamente relacionado con el trabajo que se ha prestado a favor del empleador, y regular, es decir, si se percibe dicho ingreso en forma consecutiva se cataloga como tal, significa por lo tanto una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega.

A modo de conclusión, la remuneración entonces es relevante en tanto que los conceptos que reposan en esta categoría se incluyen en los beneficios

sociales (CTS, Vacaciones, indemnizaciones, etc.), y de los tributos y aportes laborales EsSalud, aportes a las AFP, etc, que todo trabajador tiene derecho a percibir.

De lo anteriormente expuesto, se determina que el concepto de remuneración que ingresa a la esfera patrimonial del trabajador es necesario y fundamental para que se concrete la existencia del vínculo laboral, pues este tiene un carácter oneroso, y tal como lo señala la Constitución Política del Estado, todo trabajador tiene derecho a percibir una remuneración por el trabajo desplegado.

Por tales consideraciones, se establece que la remuneración propiamente dicha está compuesta del íntegro que obligatoriamente debe abonar todo empleador a sus trabajadores como contraprestación y retribución a la prestación de servicios que el empleado pone a su entera disposición.

Prestación Personal

La prestación de servicios que el trabajador pone a disposición del empleador deberá ser de carácter personalísima, denominada también *intuitio personae*, y no procede la delegación a un tercero, en razón que los servicios que presta el trabajador (persona natural) son directos y precisos, así como tampoco es admisible la ayuda de terceros para la ejecución de dicho servicio.

Es por ello, que al materializarse la relación contractual es respecto de un trabajador determinado, ya que no se ha admitido representación alguna sino que la función a realizarse tendrá que ser únicamente ejercida por el empleado.

Así pues, de ninguna manera se acepta que el trabajador contratado subcontrate a otra persona para que realice la labor para la que el mismo fue contratado, así como tampoco se sirva de la figura del reemplazo o ayuda de otras personas.

Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios

La determinación de la existencia y concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, nos comprueba la existencia de una relación de trabajo, pese a que las partes hayan suscrito un contrato de naturaleza civil, así pues, de éste último se caracteriza principalmente por predominar la autonomía en la prestación del servicio, situación que no se da en una relación laboral, ya que existe una subordinación.

En un contrato de locación de servicios los sujetos que intervienen tanto locador como el comitente, se encuentran en iguales circunstancias, en este vínculo contractual no existe un desequilibrio entre las partes, en virtud que no hay dependencia, sino por el contrario el locador es completamente autónomo para desempeñar su servicio.

Así, podrían existir diversas situaciones al momento del desarrollo de la prestación del servicio, tal es así que si bien al inicio de la formación del vínculo contractual, haya existido una independencia por parte del locador, en el transcurso de la relación contractual se pueden ir generando ciertas condiciones de hecho que nos permita presumir y establecer que ya no estamos ante una contratación por locación de servicios sino, que esta se debería encontrar regulada por las normas laborales. Así entendemos por esas condiciones a la subordinación, y la facultad que ejerza el empleador de poder sancionar si determina o a su real entender y saber cree que la prestación del servicio no se está realizando de acuerdo a sus requerimientos o que el trabajador haya cometido alguna falta. Por tal consideración es que evidentemente se estaría desnaturalizando la relación laboral en donde casi siempre se recurre a la vía judicial a efectos de que dichos trabajadores sean reconocidos a plazo indeterminado y por ende logren conseguir la estabilidad en su centro de trabajo.

Por otro lado, es necesario que en dicho proceso judicial se logre acreditar los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, a efectos de

que finalmente se otorgue la protección jurídica que el accionante busca y sus derechos laborales no se vean en detrimento o vulnerados.

La utilización de ésta forma contractual en las empresas tanto particulares como estatales, se realiza con la única finalidad de evitar contraer costos laborales sean por contribuciones a la seguridad social o pagos de beneficios sociales entre otros, sin tomar en consideración que los derechos de los trabajadores se ven vulnerados.

En ese sentido, es que la máxima instancia del Tribunal Constitucional ha señalado que deben darse las siguientes consideraciones para acreditar la existencia de una relación laboral:

- Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que esta se ejecuta.
- La prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado
- La prestación fue de cierta duración y continuidad.
- Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
- Pago de remuneración a la demandante.
- Reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

Compensación por Tiempo de Servicios

En sus siglas la CTS, se materializa como una herramienta importante que sirve de salvaguarda ante las eventualidades e imprevistos que deriva de la extinción del vínculo contractual entre las partes, y que recae también en la familia del trabajador, de lo que se infiere que este beneficio social se configura como un seguro de desempleo el cual es depositado en las entidades financiera cada seis meses, para cuyo acceso al finalizar el vínculo laboral, el empleador deberá otorgar una carta de autorización para el retiro de dicho depósito y hacer uso del mismo. En suma, también se refiere que la CTS

resulta ser una herramienta de protección que amparan las leyes laborales a favor del trabajador por la terminación del vínculo de naturaleza laboral con la empresa para la que se prestó sus servicios.

Gratificaciones

La Gratificación está constituida por dos remuneraciones que se otorgan por año, ello es en forma adicional al pago remunerativo que se realiza en forma mensual o quincenal según como hayan acordado las partes, se les conoce como aquellas sumas de dinero que el empleador pone a disposición del trabajador siempre que cumpla con los requisitos correspondientes que establece la normativa laboral, cuya finalidad radica en que el trabajador tenga la posibilidad de solventar los gastos que se generen con motivo de la celebración de Fiestas Patrias o Navidad los cuales se ven incrementados por la tradición de dicha celebración.

Así pues, en el caso de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada poseen el derecho de contar y percibir con dos gratificaciones al año cuyo otorgamiento se da con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad.

Las gratificaciones deben ser abonadas dentro de los primeros quince días de los meses de julio y diciembre. Es importante precisar que este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Descansos Remunerados, Anuales y Feriados

El otorgamiento de este derecho laboral en favor de los trabajadores es que se puedan recuperar del desgaste físico o intelectual que han realizado durante la semana efectivamente laborada o el año laborado y destinen tiempo para sí mismos y sus familias, así también dicho beneficio abarca el reconocimiento de determinados días de descanso en función de las festividades o acontecimientos por feriados, los cuales son retribuidos con la

remuneración equivalente a los ordinarios días de trabajo prestado a favor del empleador.

Se ha dejado establecido en la Constitución Política del Estado que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual remunerados, se determina que el descanso obligatorio es, como mínimo de 24 horas consecutivas, el cual se otorgará preferentemente en día domingo, salvo acuerdo distinto de las partes o en razón de las necesidades de la empresa, situaciones en las que se podrá establecer una oportunidad distinta.

Ahora bien, dependiendo el régimen contractual en algunos casos se les otorga a los trabajadores treinta días de vacaciones y en otros quince días, empero puede darse el caso en que al trabajador no se le haya otorgado el pago por concepto de vacaciones, así como tampoco haber gozado físicamente de las mismas, frente a ello el empleador se encuentra obligado a otorgar tres conceptos una que por Ley le corresponde, otra por no haber gozado de dicho beneficio físicamente y una por indemnización.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación que se realizó es de tipo y diseño Explicativo Observacional No Experimental, ya que se basó en hechos acontecidos anteriormente que fueron materia de análisis, tipo de investigación que nos ayuda a determinar la influencia directa de la subordinación en la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

3.2. Población y Muestra

La población para la presente investigación está conformada por 100 locadores que se encontraban bajo una contratación de naturaleza civil, es decir Locación de Servicios de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

La muestra tomada para la investigación está constituida por 55 locadores que es el subconjunto de la población general, es decir una muestra representativa sobre el cual se analiza la figura de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

La subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

3.3.2. Hipótesis Específica

La dependencia jerárquica vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

3.4. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: La Subordinación como principal rasgo de laboralidad el cual influye y determina la existencia de una Desnaturalización de un contrato de Locación de Servicios.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Subordinación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
La Subordinación	Dimensión 1: Dependencia Jerárquica	Dimensión 1: Monitoreo y/o supervisión. La prestación es personal o ha sido delegada a terceros. Impuesto sanción por alguna falta cometida. Recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad.	Cuestionario Dicotómico: Si No
	Dimensión 2: Cumplimiento de un Horario de Trabajo	Dimensión 2: Tiempo viene laborando en la Municipalidad. Ocho horas diarias de servicios. Horas extras a favor de la Municipalidad. Función de naturaleza permanente.	
	Dimensión 3: El Sueldo Fijo	Dimensión 3: Retribución mensual. Percibe bonificación por Fiestas Patrias y Navidad. Descuento por llegar tarde. Abono el pago por las horas extras trabajadas.	

Nota: Dimensiones de la Variable Subordinación.

Variable Dependiente: La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios aplicando el Principio de la Primacía de la Realidad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desnaturalización de los contratos de locación de servicios

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios aplicando el Principio de la Primacía de la Realidad	Dimensión 1: Prevalencia de la Realidad Material:	Dimensión 1: La prestación de servicios ha sido continua en el tiempo. El pago es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos. Cumple usted con la Impartición de Políticas Internas. Registra en un sistema su horario de ingreso. Percibe pago por movilidad. Porta carnet para ingresar a laborar.	Instrumento: Cuestionario para variables categóricas dicotómicas.
	Dimensión 2: Desacreditación de los Contratos Físicos	Dimensión 2: Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido. Se otorga uniforme para el desempeño de sus funciones. La entidad le facilita las herramientas de trabajo. Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio. Existe autonomía en la prestación del servicio. Interponer demanda por haberse desnaturalizado el Contratos de Locación de Servicios.	

Nota: Dimensiones de la Variable Desnaturalización de los Contratos.

3.5. Métodos y técnicas de Investigación

El método de investigación es inductivo, puesto que se plasma en una estrategia de razonamiento que nos permite ver la realidad problemática partiendo de casos particulares es decir de los locadores de la Municipalidad Distrital de

Santiago de Surco, para llegar a conclusiones generales, observando los hechos específicos para llegar a obtener un nuevo conocimiento.

La técnica de investigación que se utilizó fueron las encuestas a los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, obteniendo datos relevantes para el desarrollo de la presente investigación a través de la recolección de información y datos estadísticos.

3.5.1. Descripción de los Instrumentos Utilizados

El instrumento que se está realizando para la presente investigación es la de cuestionarios, con la finalidad de obtener información, como, por ejemplo: el régimen bajo el cual se encuentran laborando, el tiempo, su remuneración, horario, entre otros, a efectos de determinar la existencia una relación laboral encubierta por los Contratos Civiles, y la implicancia que tiene la subordinación para la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.

Luego de realizar la prueba piloto, se aplicó el estadístico KR-20 para establecer la confiabilidad de los mismos. En ese sentido, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

3.5.2. Confiabilidad del Instrumento que mide la Variable Subordinación

Se aplicó la prueba piloto a un grupo de personas que tenían características similares a la población que se ha estudiado. El número de casos procesados fue de 20 puntos, que se resumen en la Tabla 3.

Tabla 3

Número de Casos Procesados para la Prueba Piloto

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

Nota: ^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuestionario es un instrumento para variables categóricas, nominal, dicotómico por tal razón se utiliza el estadístico KR-20. La prueba piloto que se aplicó a 20 puntos, y que tiene 12 preguntas. Los resultados obtenidos se leen en la Tabla 4.

Tabla 4

Confiabilidad del Instrumento que mide la Subordinación

KR-20	N de elementos
0,901	12

Los resultados obtenidos indican que el nivel de confiabilidad es sumamente alto (0,901) por lo que se puede aplicar el instrumento a la muestra de la población de estudio.

3.5.3. Confiabilidad del Instrumento que mide la Variable Desnaturalización

Se aplicó la prueba piloto a un grupo de personas que tenían características similares a la población que se ha estudiado. El número de casos procesados fue de 20 puntos, que se resumen en la Tabla 5.

Tabla 5

Número de Casos Procesados para la Prueba Piloto

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

Nota: ^a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuestionario es un instrumento para variables categóricas, nominal, dicotómico por tal razón se utiliza el estadístico KR-20. La prueba piloto que se aplicó a 20 puntos, y que tiene 12 preguntas. Los resultados obtenidos se leen en la Tabla 6.

Tabla 6

Confiabilidad del Instrumento que mide la Desnaturalización

KR-20	N de elementos
0,904	12

Los resultados obtenidos indican que el nivel de confiabilidad es sumamente alto (0,904) por lo que se puede aplicar el instrumento a la muestra de la población de estudio.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Habiendo consolidado y unificado los datos e información recolectada a través de los cuestionarios a los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco se procede a su análisis, para lo cual se dará a conocer a través de los cuadros gráficos, que será materia de discusión en el siguiente acápite.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

4.1.1. Estadística Descriptiva

Datos demográficos

Tabla 7

Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	30-41	19	34,5	34,5	34,5
	42-47	24	43,6	43,6	78,2
	48-56	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

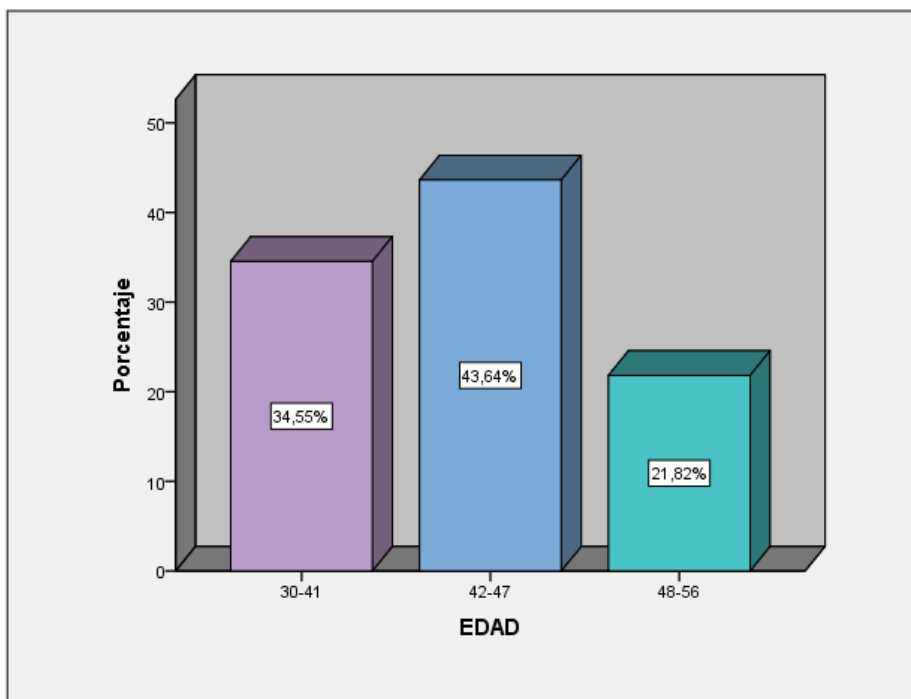


Figura 1. Resultados de la Tabla 7.

Interpretación: de un total de 55 puntos, 19 (34,5%) sus edades oscilan entre 30 a 41 años; 24 (43,6%) oscilan entre 42 a 47 años); y 12 (21,8%) oscilan entre 48 a 56 años.

Tabla 8

Grado de Instrucción de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Secundaria Incompleta	9	16,4	16,4	16,4
	Secundaria Completa	22	40,0	40,0	56,4
	Técnica Incompleta	16	29,1	29,1	85,5
	Técnica Completa	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

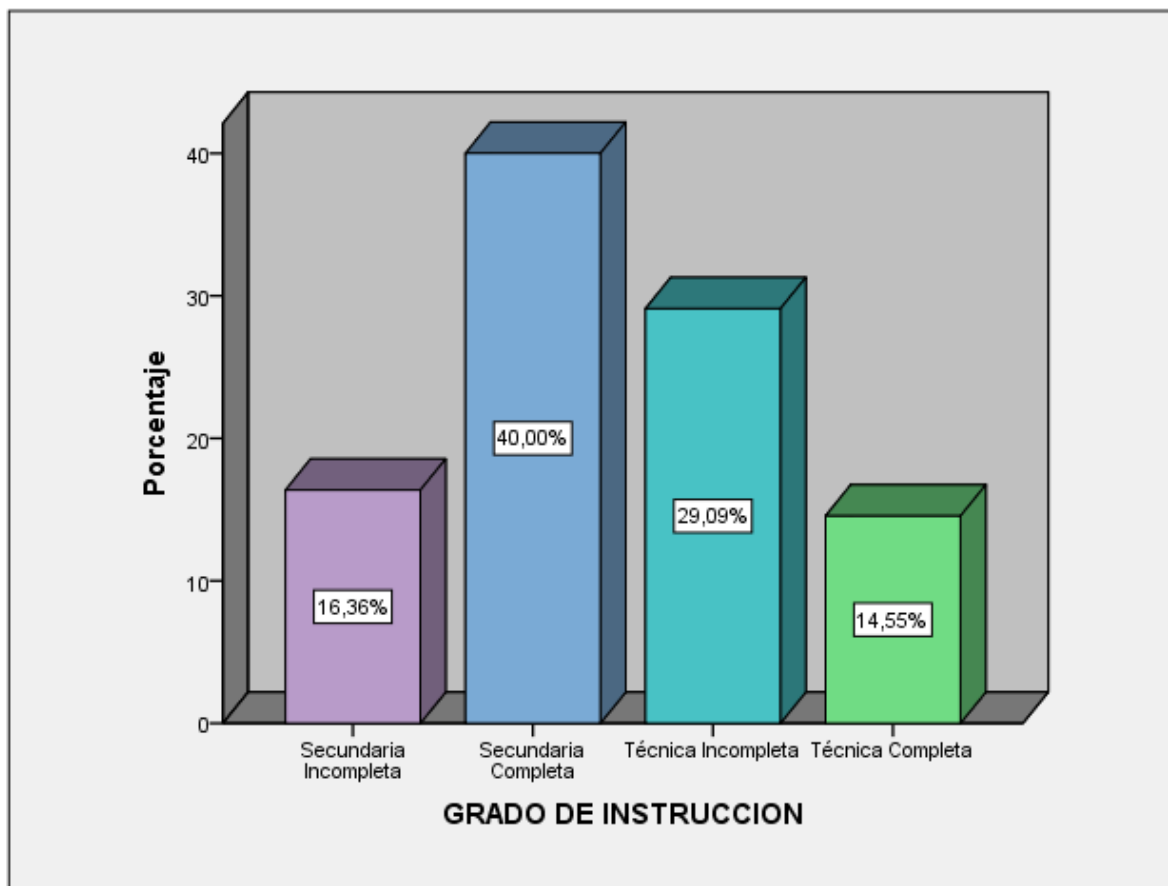


Figura 2. Resultados corresponden a la Tabla 8.

Interpretación: de los 55 encuestados, 9 (16,4%) respondieron que tenía secundaria incompleta; 22 (40,0%) indicaron que tenían secundaria completa; 16 (29,1%) técnica incompleta; y 8 (14,5%) técnica completa.

Tabla 9

Estado Civil de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Soltero/a	2	3,6	3,6	3,6
	Casado/a	12	21,8	21,8	25,5
	Viudo/a	5	9,1	9,1	34,5
	Divorciado/a	1	1,8	1,8	36,4
	Conviviente	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

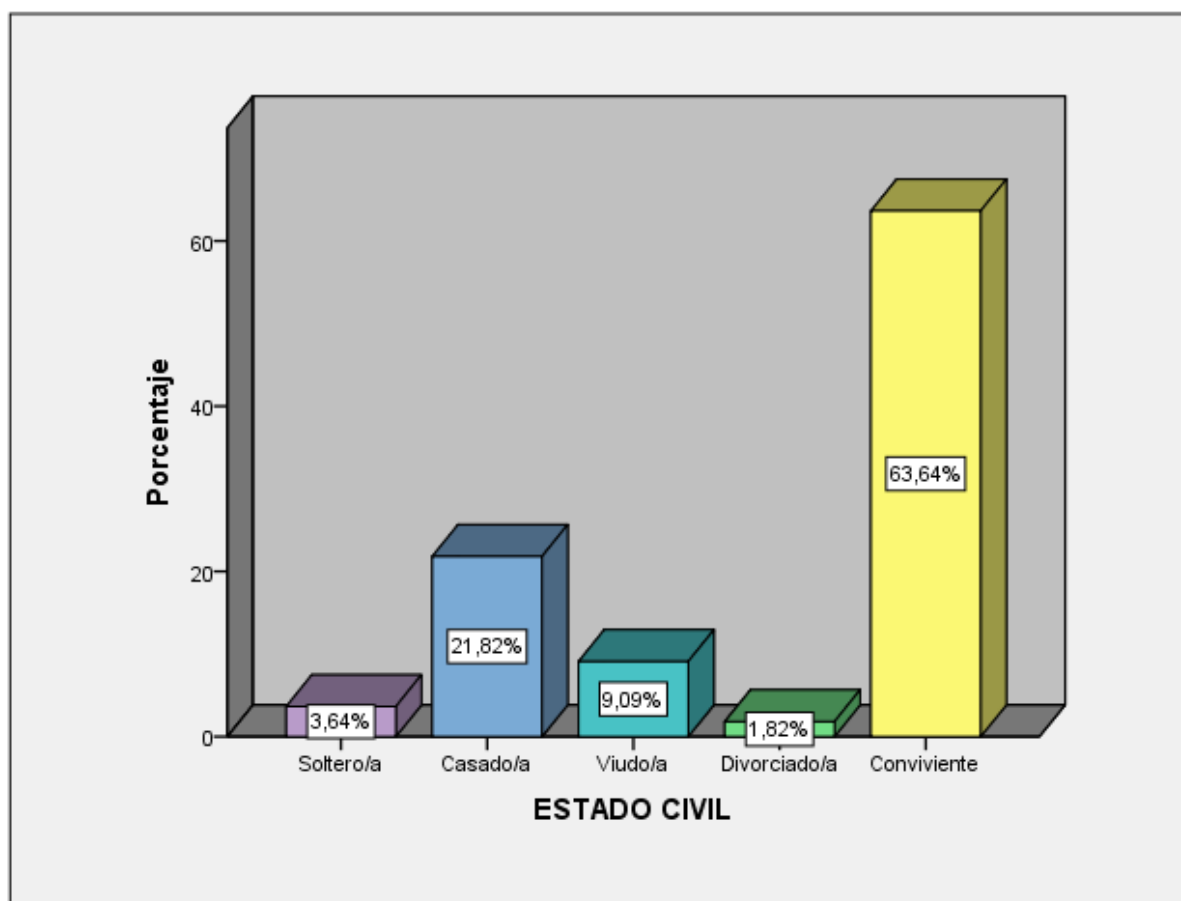


Figura 3. Resultados corresponden a la Tabla 9.

Interpretación: de los 55 encuestados, 2 (3,6%) respondieron que eran solteros(as); 12 (21,8%) que eran casados(as); 5 (9,1%) viudos(as); 1 (1,8%) era divorciado(a); y 35 (63,6%) convivientes.

Tabla 10

Ingresos Económicos de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Una Remuneración Mínima Vital	33	60,0	60,0	60,0
	Menor a una Remuneración Mínima Vital	1	1,8	1,8	61,8
	Mayor a una Remuneración Mínima Vital	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

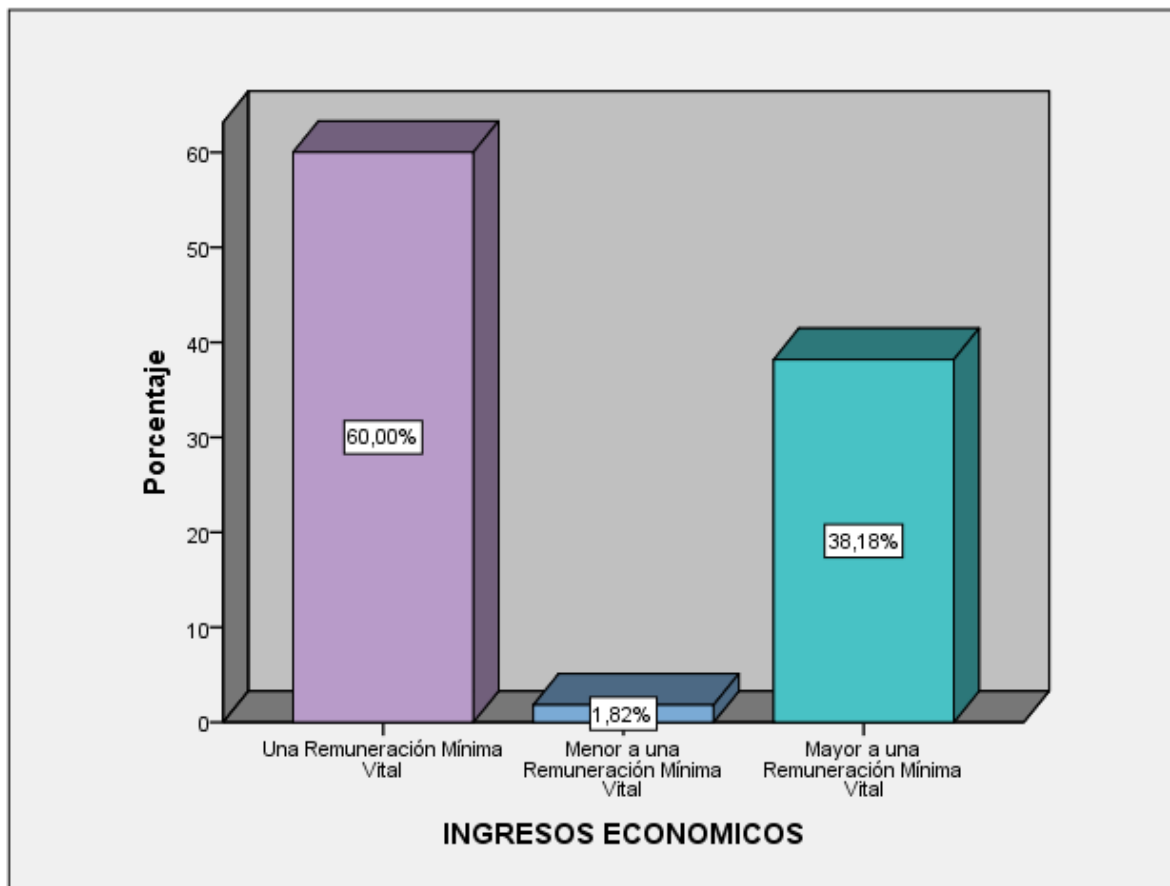


Figura 4. Resultados corresponden a la Tabla 10.

Interpretación: de los 55 encuestados, 33 (60,0%) perciben una remuneración mínima vital; 1 (1,8%) percibe menos de una remuneración mínima vital; y 21 (38,2%) perciben más de una remuneración mínima vital.

Tabla 11

Tipo de Contrato de los Encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Locador	44	80,0	80,0	80,0
	CAS	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

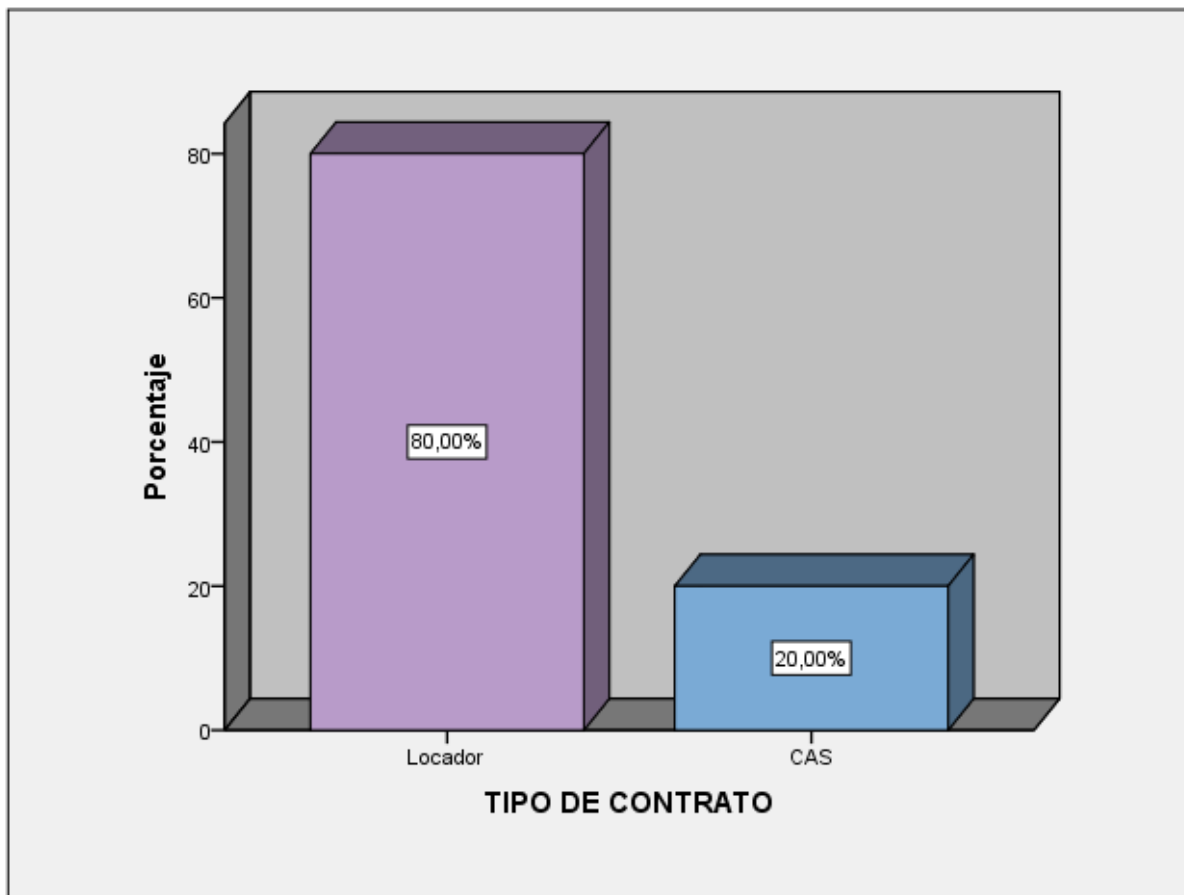


Figura 5. Resultados corresponden a la Tabla 11

Interpretación: de los 55 encuestados, 44 (80,0%) respondieron que su contrato era de locador; y 11 (20,0%) expresaron en su contrato era CAS.

4.1.2. Dimensiones de las Variables de Estudio

Tabla 12

Variable Subordinación

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	41	74,5	74,5	74,5
	NO	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

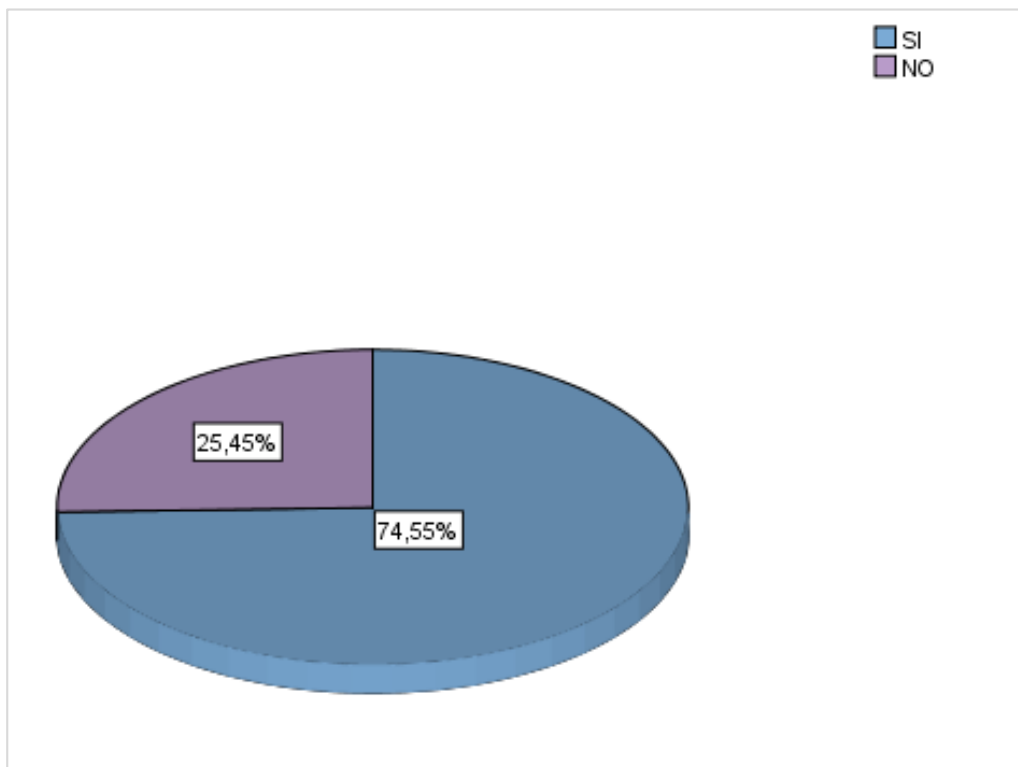


Figura 6. Resultados corresponden a la Tabla 12.

Interpretación: de los 55 encuestados, 41 (74,5%) respondieron que si existe subordinación cualquiera que sea el tipo de contrato; mientras que 14 (25,5%) señalaron que no.

Tabla 13

Variable Desnaturalización

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	34	61,8	61,8	61,8
	NO	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

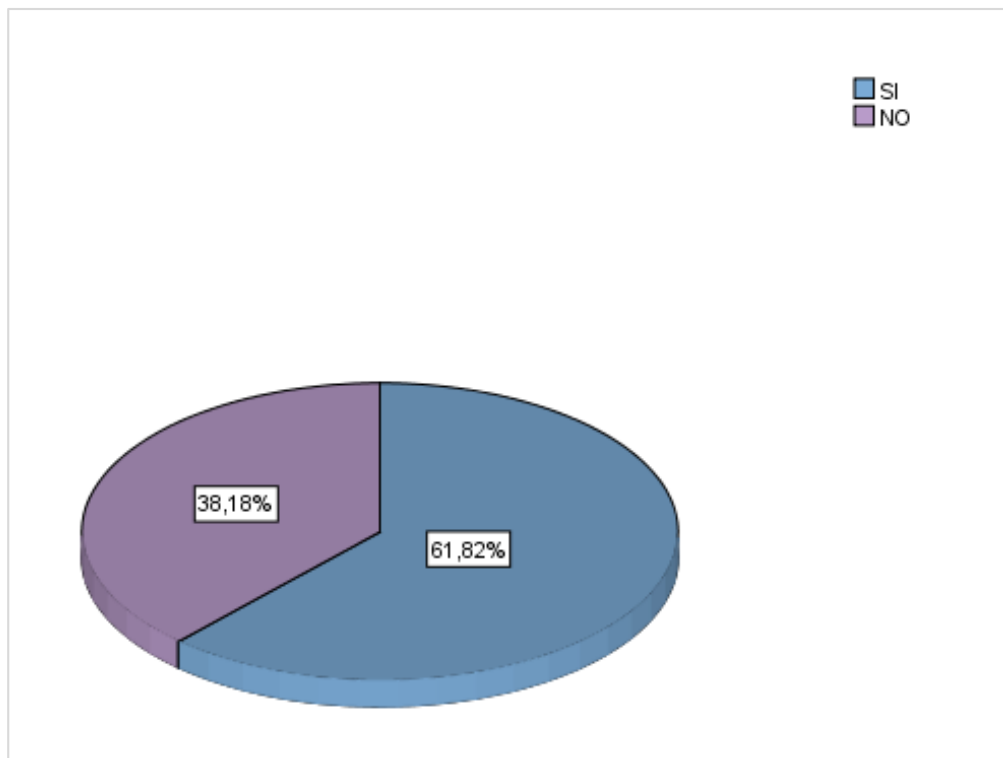


Figura 7. Resultados corresponden a la Tabla 13.

Interpretación: de los 55 encuestados, 34 (61,8%) respondieron que si había desnaturalización de los contratos; mientras que 21 (38,2%) expresaron que no.

Tabla 14

Dependencia Jerárquica

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	30	54,5	54,5	54,5
	NO	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

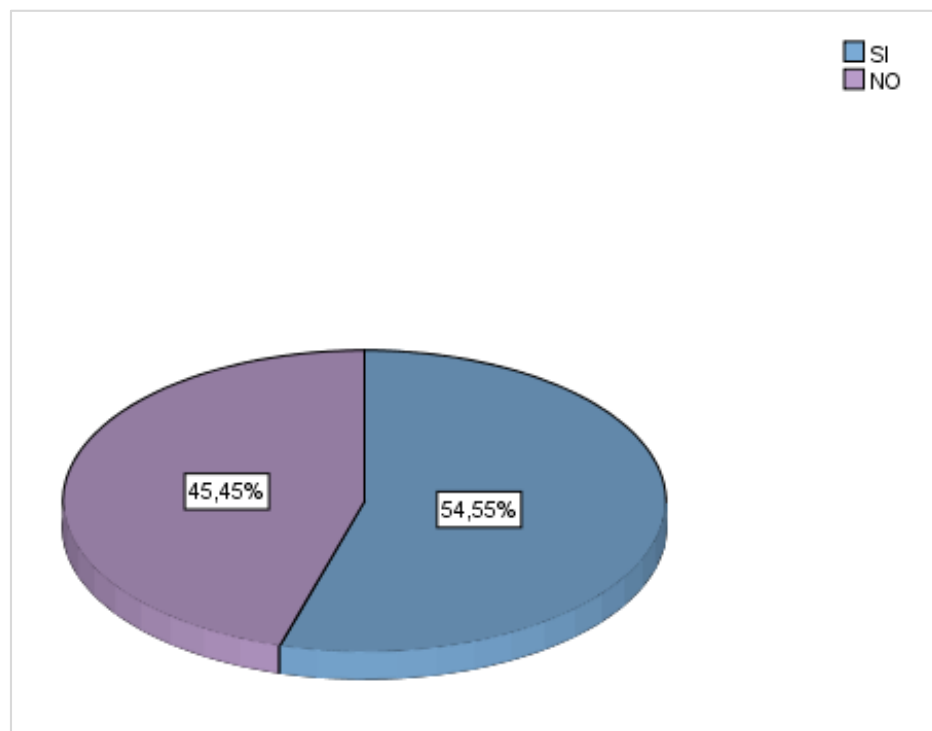


Figura 8. Respuestas corresponde a la Tabla 14.

Interpretación: de los 55 encuestados, 30 (54,5%) respondieron que la dependencia jerárquica se aplica en cualquier tipo de contrato; mientras que 25 (45,5%) expresaron que no.

Tabla 15

Predomino del Principio de la Primacía de la Realidad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	43	78,2	78,2	78,2
	NO	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

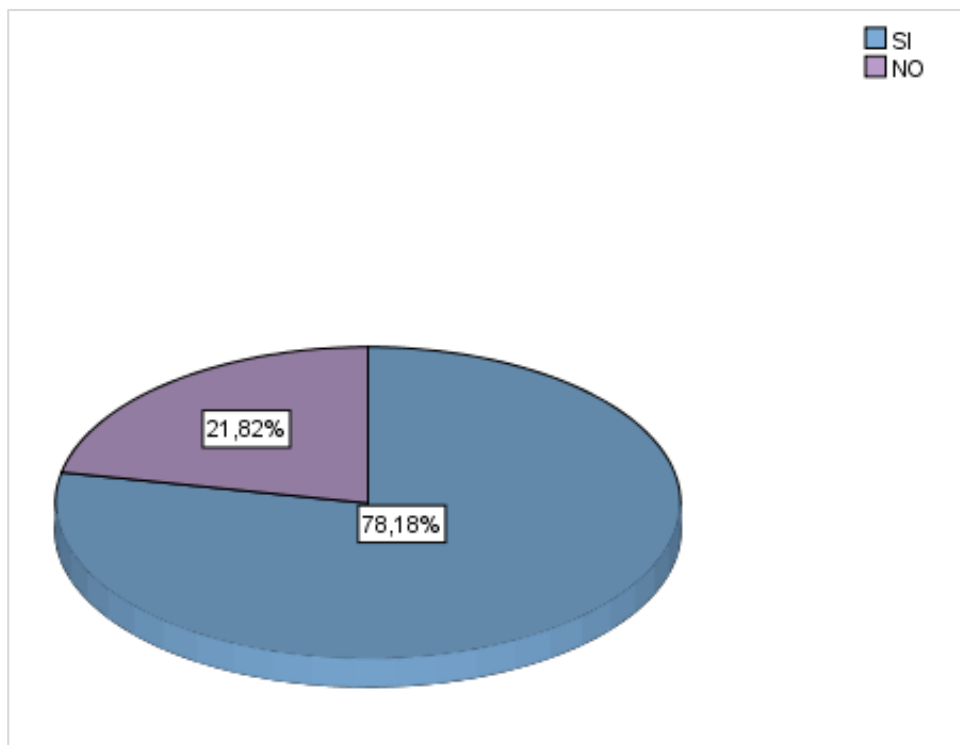


Figura 9. Resultados corresponden a la Tabla 15.

Interpretación: de los 55 encuestados, 43 (78,2%) respondieron que si se cumple el principio de la supremacía de la realidad; mientras que 12 (21,8%) expresaron que no se cumple.

Tabla 16

Cumplimiento de Horario de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	31	56,4	56,4	56,4
	NO	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

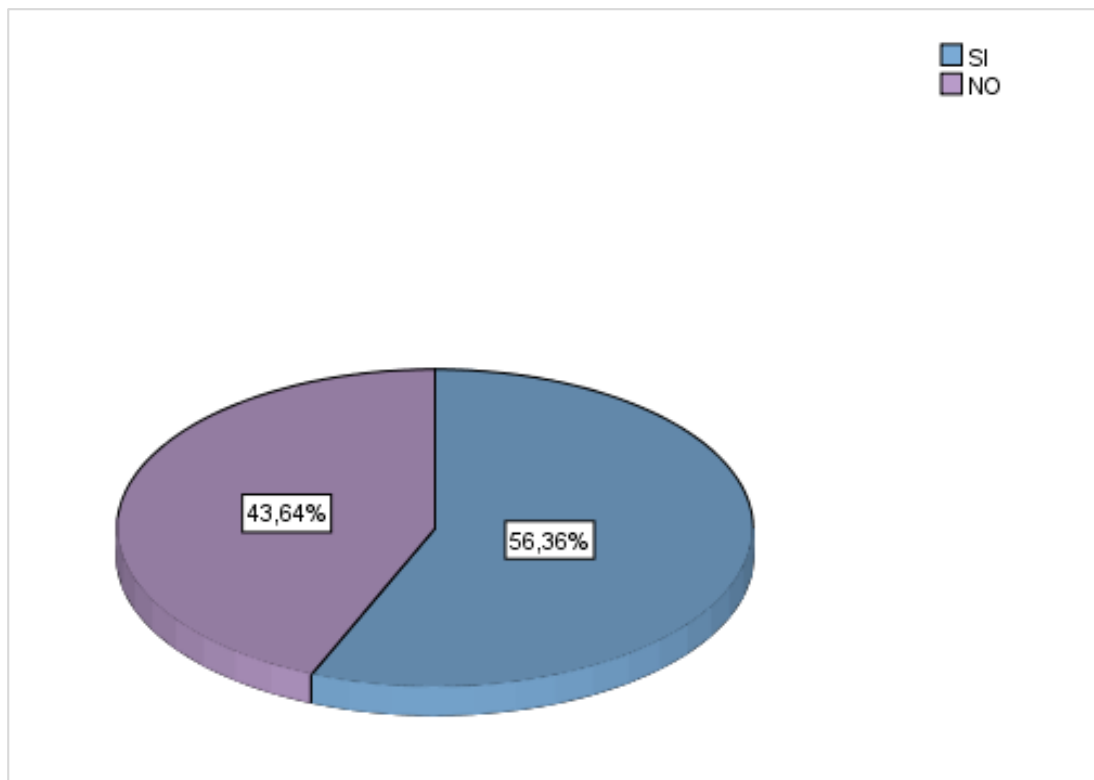


Figura 10. Resultados corresponden a la Tabla 16.

Interpretación: de los 55 encuestados, 31 (56,4%) respondieron que si se cumple un horario de trabajo cualquiera que sea el contrato; mientras que 24 (43,6%) expresaron que no.

Tabla 17

Desacreditación del Contrato Físico

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	43	78,2	78,2	78,2
	NO	12	21,8	21,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

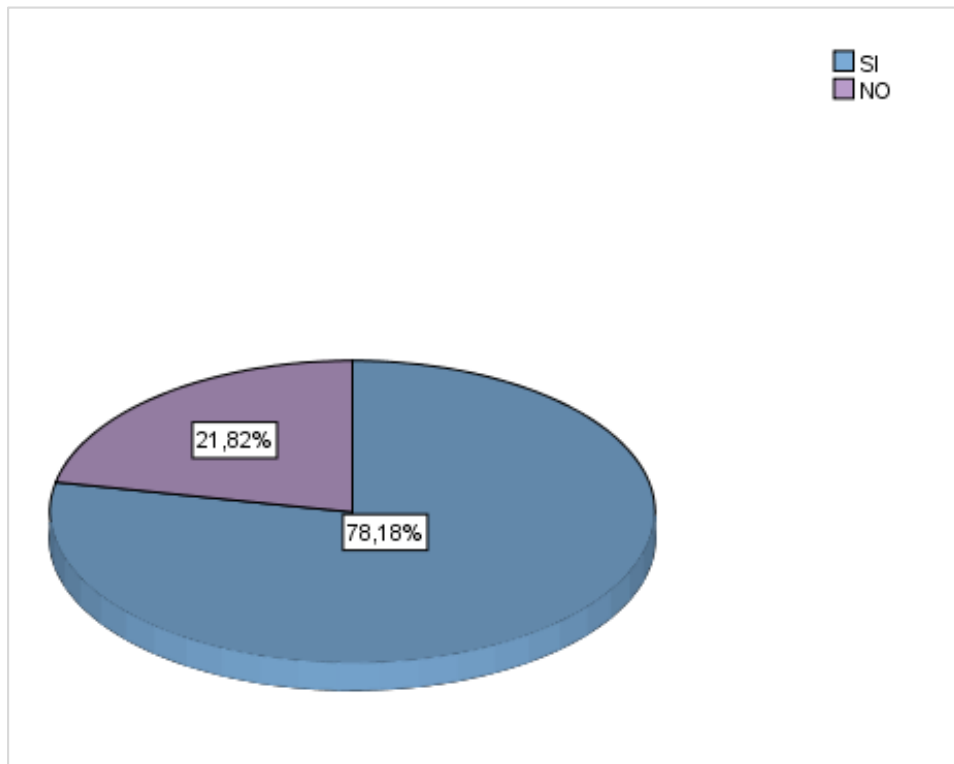


Figura 11. Resultados corresponden a la Tabla 17.

Interpretación: de los 55 encuestados, 43 (78,2%) respondieron que efectivamente los contratos físicos se encuentran desacreditados; mientras que 12 (21,8%) expresaron que los contratos físicos no están desacreditados.

Tabla 18
Sueldo Fijo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	SI	48	87,3	87,3	87,3
	NO	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

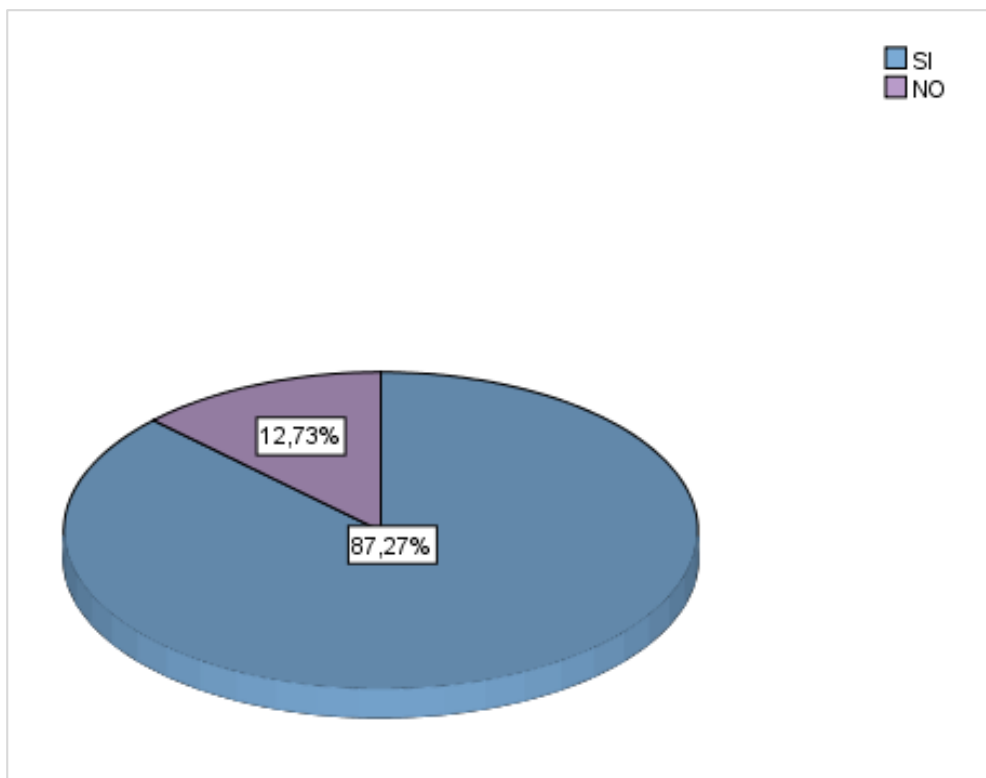


Figura 12. Resultados corresponden a la Tabla 18.

Interpretación: de los 55 encuestados, 48 (87,3%) respondieron que los sueldos son fijos sin considerar el tipo de contrato; mientras que 7 (12,7%) expresaron que no.

4.2. Contrastación de hipótesis

En la Tabla 19, que se basa en Hernández y Fernández (1998), se presentaron los rangos de la Rho de Spearman:

Tabla 19

Rangos para la Rhode Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: rangos y su interpretación de acuerdo a la rho de Spearman.

4.2.1. Hipótesis General

Para la contrastación de la Hipótesis General se plantea la hipótesis nula

H_0 = La subordinación no desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

a. Correlación de la Hipótesis General

Con una confiabilidad del 95,0%, con un nivel de significancia del 0,05 (5,0%) se obtiene la Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables de estudio, tal como se lee en la Tabla 20.

Tabla 20

Correlación para la Hipótesis General

			Subordinación	Desnaturalización
Rho de Spearman	Subordinación	Coefficiente de correlación	1,000	0,610**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	55	55
	Desnaturalización	Coefficiente de correlación	0,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	55	55

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados obtenidos se comprueba que, entre la subordinación y la desnaturalización, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.610; es decir a mayor subordinación mayor desnaturalización. Así mismo se comprueba que existe una relación positiva considerable de 61,0% entre ambas variables. Al obtenerse un valor de significancia de $p=0.000$, que es menor de 0.05; se establece que existe relación directa y considerable entre ambas variables de estudio.

b. Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis General

Una vez que se ha establecido la correlación entre la subordinación y la desnaturalización, se debe aplicar la prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel para, desde el punto de vista observacional, se determine si existe influencia de la variable subordinación sobre la variable desnaturalización, tal como se puede leer en la Tabla 21.

Tabla 21

Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis General

	Chi cuadrado	Df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	6,879	1	,009

Nota: En el estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

De los resultados obtenidos en la Prueba de Independencia Condicional, con un nivel de confianza del 95,0%, un nivel de significancia de 0,05 (5,0%) y habiendo obtenido un valor de probabilidad (p-valor) igual a 0,009 se puede aceptar la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

Para la contrastación de la Hipótesis Específica 1, se plantea la Hipótesis Nula:

H_0 = La dependencia jerárquica no vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Correlación de la Hipótesis Específica 1

Con una confiabilidad del 95,0%, con un nivel de significancia del 0,05 (5,0%) se obtiene la Rho de Spearman para determinar la correlación entre la dependencia jerárquica y el principio de la realidad material, tal como se lee en la Tabla 22.

Tabla 22

Correlación para la Hipótesis Específica 1

			Dependencia Jerárquica	Principio de Realidad Material
Rho de Spearman	Dependencia Jerárquica	Coeficiente de correlación	1,000	0,409**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	55	55
	Principio de Realidad Material	Coeficiente de correlación	0,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	55	55

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados obtenidos se comprueba que, entre la dependencia jerárquica y el principio de realidad material, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.409; es decir a mayor dependencia jerárquica mayor aceptación del principio de realidad material. Así mismo se comprueba que existe una relación positiva media de 40,9% entre ambas variables. Al obtenerse

un valor de significancia de $p=0.002$, que es menor de 0.05; se establece que existe relación directa y media entre ambas variables de estudio.

Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 1

Una vez que se ha establecido la correlación entre la dependencia jerárquica y el principio de realidad material, se debe aplicar la prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel para, desde el punto de vista observacional, se determine si existe influencia de la dependencia jerárquica sobre el principio de realidad material, tal como se puede leer en la Tabla 23.

Tabla 23

Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 1

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	0,461	1	0,497

Nota: En el estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

De los resultados obtenidos en la Prueba de Independencia Condicional, con un nivel de confianza del 95,0%, un nivel de significancia de 0,05 (5,0%) y un valor de probabilidad (p -valor) igual a 0,497 que es mayor al nivel de significancia por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

Para la contrastación de la Hipótesis Específica 2, se plantea la Hipótesis Nula:

H_0 = El cumplimiento de un horario de trabajo no desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Correlación de la Hipótesis Específica 2

Con una confiabilidad del 95,0%, con un nivel de significancia del 0,05 (5,0%) se obtiene la Rho de Spearman para determinar la correlación entre el cumplimiento de un horario de trabajo y el descrédito de los contratos físicos, tal como se lee en la Tabla 24.

Tabla 24

Correlación para la Hipótesis Específica 2

			Cumplimiento Horario Trabajo	Descrédito del Contrato Físico
Rho de Spearman	Cumplimiento Horario Trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 . 55	0,511** 0,000 55
	Descrédito del Contrato Físico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 0,511** 0,000 55	1,000 . 55

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados obtenidos se comprueba que, entre el cumplimiento horario de trabajo y el descrédito del contrato físico, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.511; es decir a mayor cumplimiento del horario mayor descrédito del contrato físico. Así mismo se comprueba que existe una relación positiva considerable de 51,1% entre ambas variables. Al obtenerse un valor de significancia de $p=0.000$, que es menor de 0.05; se establece que existe relación directa considerable.

Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 2

Una vez que se ha establecido la correlación entre cumplimiento de horario de trabajo y el descrédito del contrato físico, se debe aplicar la prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel para, desde el punto de vista observacional, se determine si existe influencia de la dependencia jerárquica sobre el principio de realidad material, tal como se puede leer en la Tabla 25.

Tabla 25

Prueba de Independencia Condicional para la Hipótesis Específica 2

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	4,532	1	0,033

Nota: En el estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

De los resultados obtenidos en la Prueba de Independencia Condicional, con un nivel de confianza del 95,0%, un nivel de significancia de 0,05 (5,0%) y un valor de probabilidad (p-valor) igual a 0,033 que es menor al nivel de significancia por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

Para la contrastación de la Hipótesis Específica 3, se plantea la Hipótesis Nula:

H_0 = El pago de un sueldo fijo mensual no desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Correlación de la Hipótesis Específica 3

Con una confiabilidad del 95,0%, con un nivel de significancia del 0,05 (5,0%) se obtiene la Rho de Spearman para determinar la correlación entre el pago de un sueldo fijo y el descrédito de los contratos físicos, tal como se lee en la Tabla 26.

Tabla 26

Correlación para la Hipótesis Específica 3

			Pago Sueldo Fijo	Descrédito Contrato Físico
Rho de Spearman	Pago	Coeficiente de	1,000	0,383**
	Sueldo	correlación		
	Fijo	Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	55	55
		Descrédito	0,383**	1,000
		Contrato		
		Físico	0,004	.
		N	55	55

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados obtenidos se comprueba que, entre el pago de sueldo fijo y el descrédito del contrato físico, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.383; es decir a mayor pago de sueldo fijo mayor descrédito del contrato físico. Así mismo se comprueba que existe una relación positiva media de 38,3% entre ambas variables. Al obtenerse un valor de significancia de $p=0.004$, que es menor de 0.05; se establece que existe relación directa media.

Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 3

Una vez que se ha establecido la correlación entre cumplimiento de horario de trabajo y el descrédito del contrato físico, se debe aplicar la prueba de Independencia Condicional o Prueba de Mantel-Haenszel para, desde el punto de vista observacional, se determine si existe influencia de la dependencia jerárquica sobre el principio de realidad material, tal como se puede leer en la Tabla 27.

Tabla 27

Prueba de Independencia Condicional de la Hipótesis Específica 3

	Chi cuadrado	df	Significación asintótica (bilateral)
Mantel-Haenszel	8,326	1	0,004

Nota: En el estadístico de Mantel-Haenszel siempre se distribuye de forma asintótica como 1 distribución de chi-cuadrado de gl.

De los resultados obtenidos en la Prueba de Independencia Condicional, con un nivel de confianza del 95,0%, un nivel de significancia de 0,05 (5,0%) y un valor de probabilidad (p-valor) igual a 0,004 que es menor al nivel de significancia por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Respecto de la Hipótesis General planteada en el presente trabajo de investigación se estableció: La subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Hipótesis que de acuerdo a las encuestas realizadas a los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco se ha demostrado que existe una estrecha relación entre la subordinación y la desnaturalización, relación que se materializa como causa y efecto, puesto que a mayor subordinación existe evidentemente desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.

Ahora bien, según la teoría estudiada y analizada, se advierte que la subordinación es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, puesto que al probarse la existencia de dicho elemento estaríamos frente a una presunción de desnaturalización de contratos de locación de servicios, para que consecuentemente se analice los demás elementos.

El Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos a través de las sentencias que ha emitido respecto de casos similares, ha establecido que la subordinación es el elemento fundamental con el que se puede acreditar la existencia de desnaturalización, en donde se denota una dependencia jerárquica entre trabajador y empleador, no siendo esta una característica de los contratos de naturaleza civil, sino más bien de los contratos laborales.

La subordinación implica que el trabajador se adecue a las políticas internas empresariales que establece el empleador, o en su caso al cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, en donde de por medio hay una dependencia permanente y dirección inmediata, situación que se manifiesta en forma categórica en los locadores de la Municipalidad, quienes se encuentran supeditados a un superior, al establecimiento y control de sus funciones o labores realizadas.

Ello se ve reflejado en el cuestionario realizado a los 55 locadores, en donde frente al ítem de dependencia jerárquica o subordinación el 54.5% de encuestados respondieron que existe subordinación.

Así pues, se debe tener en cuenta que estamos frente a una situación de hecho en la que predomina uno de los rasgos de laboralidad, pero que, sin embargo, a través de la conducta evasiva del empleador, se contraviene una norma de carácter laboral y constitucional como es el derecho a un trabajo digno con todas las prerrogativas que le asisten.

Diversos juristas coinciden en que la subordinación es un elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, puesto que se configura en un pilar distintivo entre un contrato de naturaleza laboral frente a uno de naturaleza civil.

Asimismo, frente al elemento de subordinación se debe entender a ese poder que ostenta el empleador frente al trabajador el cual tiene una derivación de la libertad de empresa que se establece en la Constitución Política del Estado en su Art. 59°, disponiendo de los recursos humanos a efectos de adecuarla a las necesidades de la empresa.

Tal como se señaló en párrafos precedentes, si se tiene que la subordinación implica un predominio del poder de fiscalización, dirección y sanción que ostenta el empleador frente al trabajador, se supone que contrario sensu existe por parte del subordinado una cierta sumisión o sujeción a los lineamientos, directrices que impone o dicta la empresa, lo que denota una dependencia jerárquica.

De acuerdo a manifestado, es que se aprueba dicha hipótesis, con un porcentaje mayor de subordinación por parte de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Respecto a la Hipótesis Específica 1 se planteó lo siguiente: La dependencia jerárquica vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los

Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Hipótesis que fue rechazada, puesto que se determinó que la dependencia jerárquica es materia de probanza mediante el principio de realidad material o el llamado también principio de la primacía de la realidad, el cual se encuentra regulado en nuestros dispositivos laborales y que a su vez sirve de herramienta tanto para el locador como para el juzgador cuando se resuelve una controversia de materia laboral como es el presente caso de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

En otras palabras, el principio de la realidad material se concreta cuando se prueba a través de él la existencia de hecho de una conducta, sin importar lo que esté establecido en los documentos con valor jurídico. En suma, se puede decir, que la dependencia jerárquica no vulnera el principio de la realidad material, porque trabajan conjuntamente entendiéndose a dicho principio como una vía para demostrar lo que sucede en la vida diaria, la cotidianidad, lo constante, lo repetitivo en el tiempo.

Así pues, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la Republica ha dejado establecido la importancia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad o realidad material, en tanto que por medio de éste se busca otorgar una protección al trabajador cuando existe una clara y notoria diferencia de lo que acontece en la realidad y lo que se desprende de los acuerdos escritos o contratos.

Por lo tanto, ésta hipótesis ha sido rechazada, ya que se ha demostrado que la dependencia jerárquica no vulnera dicho principio, puesto que el segundo sirve de herramienta para demostrar dicha situación de dependencia otorgando un efecto jurídico para la acreditación de la realidad sobre la relación entre trabajador y empleador.

Respecto a la Hipótesis Específica 2, se estableció lo siguiente: El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la

desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Ésta hipótesis fue aceptada, toda vez que de los 55 encuestados el 56.4% respondieron que si cumplen un horario de trabajo para el desempeño de sus funciones a favor del empleador.

Es importante que se tenga en cuenta que la prestación del servicio dentro de un horario determinado representa uno de los rasgos de laboralidad el cual ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en su STC N° 03917-2012-PA/TC de fecha 08 de julio del 2015.

Ahora bien, se debe resaltar que el contrato de locación de servicios se caracteriza por predominar la autonomía en la prestación, mediante el cual el locador es libre de poder ejecutar dicha prestación bajo sus parámetros propios y no bajo el sometimiento del comitente, puesto que lo que resulta realmente importante y ostenta plena validez es el resultado de dicha prestación, más no el cómo ni la forma de ejecución.

En ese sentido, de lo desarrollado en el presente trabajo de investigación y a través de las encuestas realizadas a los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco se puede apreciar que una mayoría cumple con un horario determinado con una jornada establecida por el empleador para poder desempeñar y cumplir con las funciones que le han sido designadas, contraviniendo o desnaturalizando la esencia del contrato de locación de servicios, en donde no existe tal jornada, sino por el contrario una independencia en la prestación y ejecución del servicio.

Por tales consideraciones, dicha hipótesis ha sido aceptada, en virtud de que se ha logrado demostrar que el establecimiento y cumplimiento de un horario de trabajo impuesto por el comitente al locador si desacredita los contratos de locación de servicios.

Respecto a la Hipótesis Específica 3 se planteó lo siguiente: El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Hipótesis que fue aceptada, en virtud que de los 55 encuestados, el 87,3% respondieron que los sueldos que perciben son fijos, es decir existe una gran mayoría que prestan su servicio en forma continua y permanente a favor del comitente quien a cambio otorga un sueldo al locador por dicha prestación.

Ahora bien, el pago que realiza el comitente a favor del locador puede ser en efectivo, cheque o transferencia, depósito en cuenta, sea cual fuese la vía o modalidad, lo que prima en el otorgamiento de este derecho es la regularidad, la continuidad, la permanencia con la que se percibe el sueldo, lo que determina o sirve de herramienta para probar que existe una desnaturalización de contrato de locación de servicios.

Sin embargo, cuando existe una relación de naturaleza civil, el comitente retribuye al locador por la prestación y ejecución de dicho servicio el cual tiene una denominación de honorarios por un monto y en la oportunidad que haya sido convenida entre ambas partes

Así también, otra de las diferencias respecto a este rasgo de laboralidad, es que en una relación laboral existe una periodicidad para el pago de la remuneración del trabajador, ésta puede ser en forma semanal, quincenal o mensual, mientras que cuando se habla de un contrato de locación de servicios, la forma de pago de los honorarios se realiza de acuerdo a como las partes, es decir el comitente y locador hayan acordado, pudiendo ser con un honorario inicial, pagos sucesivo de acuerdo como avance la ejecución del servicio prestado o también darse el caso de que los honorarios sean cancelados al concluir con el servicio.

Por tales consideraciones, ésta hipótesis fue aceptada, en razón de que los locadores perciben un sueldo fijo por la función que desempeñan, denotando una evidente desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

5.2. Conclusión

Primera conclusión

De la presente investigación realizada se concluye que la subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que es un rasgo de laboralidad principal con el que por medio de la aplicación del principio de la primacía de la realidad o denominada también realidad materia, se logra establecer y acreditar la existencia de una desnaturalización de los contratos civiles, en consecuencia la configuración de una relación de trabajo.

Segunda conclusión

La Dependencia jerárquica no vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, puesto que existe una estrecha relación entre ambas figuras, siendo que el principio de la realidad material o primacía de la realidad sirve de herramienta para comprobar una situación de hecho existente la cual denota una dependencia, subordinación y/o sumisión por parte del locador a favor del comitente, más no hay contraposición entre ellas.

Tercera conclusión

El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que se establece una jornada de trabajo típica, en donde el locador presta sus servicios por 08 horas diarias o hasta muchas veces realizando horas extras a favor del comitente, situación que denota la existencia de un contrato de trabajo ya que presenta uno de los rasgos de laboralidad. Dicha situación no sucede en una relación de naturaleza civil, en razón de que el locador dispone y cumple la ejecución del servicio prestado en el horario que el estime conveniente, siendo que lo que realmente importa es el resultado, es decir, cumplir con el servicio para el cual fue contratado.

Cuarta conclusión

El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, toda vez que existe una periodicidad y continuidad en la percepción de dicho derecho laboral, el mismo que puede ser otorgado en forma semanal, quincenal o mensual, mientras que en una relación de naturaleza civil, el pago de honorarios a favor del comitente se realiza en la forma pactada por las partes pudiendo incluso cancelarse la totalidad por el servicio prestado hasta el final de la ejecución.

5.3. Recomendaciones

- **PRIMERA:** Como recomendación, establecer una sanción de carácter pecuniario para las entidades que contravienen la normativa, ya que infringen gravemente la naturaleza misma del contrato civil, tratando de encubrir y simular una verdadera relación de carácter laboral.
- **SEGUNDA:** O en su defecto se debería establecer que para la contratación del personal que presten sus servicios a favor de entidades públicas, no se aplique la modalidad de contratos de locación de servicios, sino por el contrario ingresar a laborar como un trabajador contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728 y/o Decreto Legislativo N° 276, percibiendo todos los beneficios que por Ley les corresponde.
- **TERCERA:** Asimismo, el Estado debería otorgar charlas a los trabajadores, a efectos de que conozcan los derechos que le asisten, y no se vean vulnerados, ya que muchos de ellos ignoran que tienen una protección jurídica, ello con la finalidad de que estén informados y puedan actuar frente a una situación de arbitrariedad por parte de la empresa.

REFERENCIAS

Beltrán, L. (2013), *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado* (Tesis de maestría). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, G. (2018). *El Principio de la Primacía de la Realidad como Elemento Desnaturalizador de los Contratos por Servicios Específico en la Provincia de Chiclayo 2013 - 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cavallotti, C. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>

Chanamé, R. (2004). *Conocimientos Básicos de la Constitución*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Costa, C. (2016). *La Protección del Derecho al Trabajo Digno entre el Garantismo y la Flexibilidad* (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Ferrari, F. (1992). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.

González, C. y Castaño, F. (2007). *El Principio de la Primacía de la Realidad en el Sector Público* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16514/EL%20PRINCIPIO%20DE%20LA%20PRIMAC%3%8CA.pdf?sequence=1>

Izaga, C. (2018), *Las Conductas Fraudulentas del Empleador y el Efecto Expansivo del Principio de Primacía de la Realidad* (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miranda, M. (2014). *Derecho de los Contratos*. Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.

More, T. (2018). *Las Interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las Entidades Públicas frente a la Estabilidad Laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

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

Quiloango, Y. (2014), *La Estabilidad Laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código de Trabajo vigente* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

Quintanilla, P. (2002). *La subordinación en el derecho de trabajo* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León de México, Monterrey, México.

Rodríguez, A. (2019). *Discriminación Laboral y Afectación de Derechos Laborales entre Personal Contratado por Locación de Servicios y Régimen de Contrato Administrativo de Servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/696/1/0335220912_0299320912_T_2020.pdf

Toyama, J. (2010). *Manual de actualización laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*: Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima, Perú:
Egacal.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La Subordinación y su implicancia en la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	INDEPENDIENTE	INDEPENDIENTE	Enfoque: Cuantitativo
¿La subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?	Determinar que la subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	La subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	La Subordinación como principal rasgo de laboralidad.	Dimensión 1: Dependencia Jerárquica Dimensión 2: El Sueldo Fijo Dimensión 3: La prestación personal de servicios	Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Explicativo Diseño: No experimental Método de investigación: Inductivo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	
¿La dependencia jerárquica contraviene el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?	Determinar que la dependencia jerárquica vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	La dependencia jerárquica vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios aplicando el Principio de la Primacía de la Realidad..	Dimensión 1: Prevalencia de la Realidad Material Dimensión 2: Desacreditación de los Contratos Físicos	Población: está compuesta por 100 personas. Muestra: está conformada por 55 personas. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Se el programa Excel y el software estadístico SPSS, versión 24 en español.
¿El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?	Determinar que el cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.			
¿El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?	Determinar que el pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.	El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.			

Anexo 2

CUESTIONARIO A LOS LOCADORES DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO RESPECTO A LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

La presente encuesta es anónima.

I. DATOS BÁSICOS

Edad:						
Grado de Instrucción:	Sec. Incom	<input type="checkbox"/>	Téc. Incomp	<input type="checkbox"/>	Univ. Incompleta	<input type="checkbox"/>
	Sec. Com.	<input type="checkbox"/>	Téc. Com.	<input type="checkbox"/>	Univ. Completa	<input type="checkbox"/>
Estado Civil:	Soltero/a	<input type="checkbox"/>	Casado/a	<input type="checkbox"/>	Viudo/a	<input type="checkbox"/>
					Divorciado/a	<input type="checkbox"/>
					Conviviente	<input type="checkbox"/>
Ingresos Económicos: Una Rem. mín. vital <input type="checkbox"/> menor a mín. vital <input type="checkbox"/> mayor a mín. vital <input type="checkbox"/>						
Ocupación: Tercero <input type="checkbox"/> CAS <input type="checkbox"/>						

CUESTIONARIO: Los datos proporcionados serán de estricta confidencialidad.

1. ¿La prestación de servicios que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco ha sido continua en el tiempo? Si No
2. ¿Vencido su Contrato de Locación de Servicios, ha seguido laborando a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco? Si No
3. ¿El pago por sus servicios prestados es realizado a través de Recibos por Honorarios Electrónicos o Pago en Cuenta Corriente? Si No
4. ¿Cumple usted con la Impartición de Políticas Internas de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco? Si No
5. ¿Al momento de ingresar a laborar a la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, registra en un sistema su horario de ingreso? Si No
6. ¿Percibe usted por parte de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco pago por movilidad? Si No
7. ¿Porta Carnet para ingresar a laborar? Si No
8. ¿La Municipalidad Distrital de Santiago de Surco es quien les otorga uniforme para el desempeño de sus labores? Si No
9. ¿La Municipalidad Distrital de Santiago de Surco es quien le facilita las herramientas de trabajo para el desempeño de la misma? Si No
10. ¿Asume usted los costos que le genera realizar la prestación de su servicio a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco? Si No
11. ¿Existe Autonomía en la prestación del servicio que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco? Si No
12. ¿Interpondría una demanda en contra de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco por haberse Desnaturalizado sus Contratos de Locación de Servicios? Si No

CUESTIONARIO A LOS LOCADORES DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO RESPECTO A LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

La presente encuesta es anónima.

II. CUESTIONARIO: Los datos proporcionados serán de estricta confidencialidad.

1. ¿En el tiempo que viene laborando en la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco se le ha otorgado documento con la designación de sus funciones?

Si

No

2. ¿La función que usted desempeña a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco la denominaría de naturaleza permanente?

Si

No

3. ¿Presta usted 08 horas diarias de servicios a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

Si

No

4. ¿Realiza usted Horas Extras a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

Si

No

5. ¿La Municipalidad Distrital de Santiago de Surco le abona el pago por las Horas Extras trabajadas?

Si

No

6. ¿La prestación de sus servicios es fiscalizada, monitoreada y/o supervisada por un jefe inmediato o superior?

Si

No

7. ¿La Retribución que percibe es mensual?

Si

No

8. ¿Percibe usted alguna bonificación por Fiestas Patrias y Navidad o algún incentivo?

Si

No

9. ¿La prestación que realiza a favor de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco es personal o ha sido delegada a terceros?

Si

No

10. ¿En el tiempo que viene prestando servicios para la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, se le ha impuesto alguna sanción por alguna falta cometida?

Si

No

11. ¿Ha recibido alguna capacitación certificada por parte de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco para la función que desempeña?

Si

No

12. ¿Se le ha generado y/o aplicado algún descuento por llegar tarde a la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco?

Si

No

LA SUBORDINACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	2%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	legis.pe Fuente de Internet	2%
3	doku.pub Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	idoc.pub Fuente de Internet	1%
8	jurisprudenciacivil.com	

Consentimiento informado

“LA SUBORDINACIÓN Y SU IMPLICANCIA EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE LOS LOCADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO

Estimado participante, mi nombre es Kiara Jazmín Melgar Saravia, y soy egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú. Actualmente me encuentro llevando a cabo un protocolo de investigación el cual tiene como objetivo conocer la realidad problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco.

Usted ha sido invitado a participar de este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en responder los cuestionarios que contienen preguntas breves y concisas, su tiempo será breve, somos 3 personas encuestadoras, los días que disponemos para la recolección serán del día 12 al 15 de noviembre del presente año.
- Al tomar parte en este estudio usted puede estar expuesto a los siguientes riesgos: sentir incomodidad al responder algunas preguntas que le parezcan sensibles.
- Aunque usted acepte participar en este estudio, usted tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizado de alguna manera. El investigador se reserva el derecho de terminar su participación si este considera que es para su beneficio, o para el bien del estudio.
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. Para el llenado de encuestas necesitamos de su sinceridad, para poder obtener un buen resultado, no pudiendo otorgar aporte económico a cambio. El investigador, sin embargo, puede recibir opiniones, aportes o explicar respecto al objetivo de estudio y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente, el beneficio obtenido será para las participantes en futuros proyectos para lograr su empoderamiento, de acuerdo a los resultados finales del estudio.
- La participación en este estudio es completamente anónima y el investigador mantendrá su confidencialidad en todos los documentos. Culminado el estudio de campo, se analizarán para la obtención de resultados, se mantendrá en custodia bajo estricto cuidado, una vez que se haya obtenido el resultado final se procederá a la incineración correspondiente.
- Los resultados de la investigación se le entregará un ejemplar a sus autoridades inmediatas para que puedan tener conocimiento y brinden el apoyo necesario, y a los participantes por vía electrónica.
- Una vez obtenido los resultados se publicarán en revistas para fines académicos así mismo se recurrirá a las autoridades, Instituciones públicas y privadas para solicitar la ayuda necesaria en beneficio de las participantes.

Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Srta. Kiara Jazmín Melgar Saravia, egresada de la Universidad Autónoma del Perú Celular 952311513, correo electrónico kiara.melgar@gmail.com, dirección. Asesor Doctor José Mario Ochoa Pachas, académico de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú. Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o para reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con el Asesor respectivo de la Universidad Autónoma del Perú, Teléfono 975099955.

Anexo 3

Fotografía de un Trabajador de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco realizando sus labores con el uniforme de la entidad.



Fotografía de un Trabajador de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco realizando sus labores con el uniforme de la entidad

