

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE
SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO - JULIACA, 2023**

PRESENTADA POR:

PEDRO MIGUEL LARICO MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



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



6.16%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 5 SEP 2024, 10:21 AM

Similarity report

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

● IDENTICAL
1.03%

● CHANGED TEXT
5.13%

Report #22694063

PEDRO MIGUEL LARICO MAMANI // ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRAVENCIÓN D
EL DERECHO DEL TRABAJO Y DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO - JULIACA, 2023

RESUMEN En la presente investigación se tuvo como objetivo fundamental analizar desde el punto de vista jurídico la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023. **1** El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; la muestra de estudio estuvo constituida por el material bibliográfico en materia civil y laboral peruano que tengan relación a la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; **1** el estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el básico bajo el contexto jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de información que se utilizó fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado, dentro de la investigación; así mismo se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar desde una

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE
SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO - JULIACA, 2023**

PRESENTADA POR:

PEDRO MIGUEL LARICO MAMANI


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

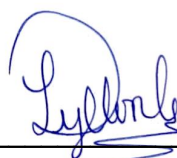
PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


Abog. LUZ DEL CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias sociales.

Sub Area: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 11 de septiembre del 2024.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento importante de mi formación profesional; a mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la UPSC de la ciudad de Puno, por haberme formado académicamente con sus conocimientos a nivel jurídico.

AUTOR: PEDRO MIGUEL.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi Universidad por haberme permitido formarme como profesional durante seis años de estudio, gracias a las personas que fueron partícipes en este proceso ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, en especial a mi asesor el Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, por su apoyo y guía; que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de este trabajo de investigación, gracias a Dios que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar en este proceso.

AUTOR: PEDRO MIGUEL.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. Problema general	12
1.1.2. Problemas específicos	13
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. Antecedentes internacionales	13
1.2.2. Antecedentes nacionales	15
1.2.3. Antecedentes locales	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. Las relaciones de trabajo para las personas	18
2.1.2. La contravención del derecho laboral	18
2.1.3. Las formas de vulnerar el derecho al trabajo	19

2.1.4. La situación de las personas vulnerables cuando se pierde el trabajo en el Perú	19
2.1.5. Aspectos a considerar en la contravención de los derechos laborales	19
2.1.6. Las dimensiones de vulnerabilidad laboral	20
2.1.7. Las características sobre las conductas asociadas a la contravención laboral	20
2.1.8. El trabajo y la vida familiar	22
2.1.9. Los factores asociados a los procesos de contravención laboral	22
2.1.10. La relación de la contravención frente al trabajo y la salud mental	22
2.1.11. Las aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación de servicios	23
2.1.12. Las características fundamentales de esta clase de contrato	23
2.1.13. Las principales obligaciones del locador	23
2.1.14. Las principales obligaciones del comitente	23
2.1.15. La diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo	24
2.1.16. Las dimensiones del contrato de locación	24
2.1.17. El principio de primacía de la realidad	25
2.1.18. Los rasgos de laboralidad	25
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	26
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	27
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	28
3.3.1 Método de investigación	28
3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación	28

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	29
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	31
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS SOBRE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.	32
4.2. RESULTADOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.	36
4.3. RESULTADOS SOBRE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.	40
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	46
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	59
Anexo 02: Ficha de análisis de la bibliografía.	60
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	67

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo fundamental analizar desde el punto de vista jurídico la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023. El estudio se ha realizado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente a nivel nacional sobre temas relacionados a la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; la muestra de estudio estuvo constituida por el material bibliográfico en materia civil y laboral peruano que tengan relación a la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; el estudio se ha basado bajo el enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el básico bajo el contexto jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de información que se utilizó fue el análisis de la información en función a los objetivos que se han planteado, dentro de la investigación; así mismo se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado analizar desde una perspectiva jurídica que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vienen contraviniendo los derechos laborales de los trabajadores, generando riesgo externo que se ocasionan por una conducta imprudente dentro del contexto laboral, donde se va a promover de parte del empleador violencia y la violación de derechos del trabajador de forma dinámica sobre las condiciones propiamente laborales; la desnaturalización de este tipo de contrato de naturaleza civil se promueve porque se incumplen los elementos de un contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador afectado puede solicitar el pago de una indemnización correspondiente, por lo que el principio de primacía de la realidad es necesario en su aplicación frente a las relaciones laborales, ya que en los documentos pueden estar establecidos circunstancias muy diferentes a los que la persona viene ejecutando dentro de la empresa..

Palabras clave: Contravención, Contrato, Desnaturalización, Locación, Trabajador.

ABSTRACT

The fundamental objective of this research was to analyze from a legal point of view the violation of the right to work when there is a denaturalization of service rental contracts in the private labor regime - Juliaca, 2023. The study has been carried out in the jurisdiction of the district of Juliaca, considering that the universe of study will be the regulations in force at the national level on issues related to the contravention of the right to work when there is denaturalization of service rental contracts; The study sample was made up of bibliographic material on Peruvian civil and labor matters that are related to the violation of the right to work when there is denaturalization of service rental contracts; The study has been based on the qualitative approach; The type of research that was applied was basic under the legal-descriptive context, the information processing and analysis technique that was used was the analysis of the information based on the objectives that have been set, within the research; Likewise, the following conclusions were reached: It has been possible to analyze from a legal perspective that the denaturalization of service rental contracts contravenes the labor rights of workers, generating external risk that is caused by reckless conduct within the labor context. , where violence and the violation of worker rights will be dynamically promoted by the employer on the actual working conditions; The denaturalization of this type of civil contract is promoted because the elements of an employment contract are breached, therefore the affected worker can request payment of corresponding compensation, which is why the principle of primacy of reality is necessary. in its application to labor relations, since the documents may establish very different circumstances than those that the person has been executing within the company.

Keywords: Contravention, Contract, Denaturalization, Location, Worker.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio permite observar a la norma laboral como viene interviniendo de manera indirecta con las personas en razón a su relación laboral entre el trabajador y el empleador, ya que estos dos sujetos procesales para el derecho del trabajo son considerados como el engranaje de la producción de bienes y servicios, ya que van a desarrollar riqueza y bienestar para ambas partes así como para el Estado peruano.

Dentro del estudio se ha logrado demostrar la situación plena a nivel laboral a razón del régimen de la actividad privada dentro de la legislación nacional y como la clase empresarial viene vulnerando el marco normativo laboral vigente al momento de contratar a trabajadores vía un contrato de locación de servicios, todo ello para evitar pagar los beneficios laborales, sometiendo al trabajador (locador) a situaciones de subordinación promoviendo la desnaturalización de los contratos civiles.

Por otro lado, en el estudio se ha logrado observar el comportamiento del empresariado a nivel nacional y como se viene alejando de toda razonabilidad, proporcionalidad y del sentido humano que está regulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, donde hace referencia que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni mucho menos debe de promoverse a poder rebajar la dignidad de los trabajadores. Es por ello que el estado peruano promueve el derecho a un trabajo digno.

En consecuencia el estudio va a permitir poner en evidencia la vulneración de los derechos del trabajador (locador) en relación a la desnaturalización del contrato civil, analizando para ello las diferentes inconsistencias que pueden encontrarse producto de este tipo de actividad en mérito a un contrato de naturaleza civil; todo ello con objetivo de poder orientar a las partes contratantes sobre las responsabilidades que demanda cuando se tiende a bien vulnerar un contrato de locación de servicios.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la

investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El contexto social ha ido desarrollando de manera favorable y con ella las empresas bajo los diferentes rubros han llevado a que los trabajadores se sientan debidamente motivados para poder fortalecer su preparación profesional así como laboral, con la finalidad de poder acceder a mejores opciones laborales, esto con la finalidad de poder generar una mejor condición a nivel económico así como social del propio trabajador así como de su familia, es por ello que el estado peruano debe procurar en garantizar un trabajo digno llena de oportunidades a fin de promover el desarrollo de los trabajadores.

Cabe mencionar que, a nivel laboral se viene presentando a menudo la vulneración de los derechos de los trabajadores en especial en el sector privado, hecho que se vienen constituyendo en un tiempo a esta parte como una situación agravante que viene mellando los derechos de la clase trabajadora en el Perú, por cuanto estas acciones que denigran los derechos de los trabajadores tendrá repercusión a razón del bienestar de su entorno familiar. Dentro de la legislación peruana, se puede observar que existe dos formas de prestación de servicios: una mediante una relación laboral cuyos derechos y obligaciones nacen de la misma norma laboral mientras que la otra prestación de alimentos nace de una relación bajo el amparo del código civil, mediante un contrato de locación de servicios donde se va a observar que la prestación de servicios viene hacer sin que se tenga la debida subordinación. Es por ello que la prestación de los servicios que realiza una persona para ser considerado como actividad y de naturaleza laboral propiamente, deberá de realizar su

actividad de manera personal y bajo subordinación así lo regula el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Es necesario poner de manifiesto que la cultura empresarial a nivel de América Latina, es bajo el concepto de generar utilidades con el ánimo de lucro, por cuanto muchas de las empresas lo que buscan es solo incrementar sus ganancias a costa del esfuerzo de sus trabajadores, sin que se tenga de por medio valorar la formación académica de sus colaboradores, generando actitudes de vulneración de derechos laborales por parte del empleador en pos de buscar su propio beneficio empresarial.

A nivel del Perú, las empresas privadas han instaurado políticas de productividad a fin de medir el rendimiento de sus trabajadores, hecho que conlleva a que el trabajador esté sometido a una sobrecarga de trabajo, donde no se le reconoce las horas extras que pueda desarrollar dentro de la empresa, por otro lado las remuneraciones son injustas no acorde al esfuerzo que realiza el trabajador, donde se omite pagar los beneficios laborales que le corresponde al trabajador según ley; por otro lado es notorio que las empresas vienen contratando a trabajadores vía el contrato civil de locación de servicios con el propósito de evitar pagar los beneficios legales que le corresponde a un trabajador formal; así mismo someten a estos locadores a trabajos bajo un ambiente hostil donde prima la subordinación laboral.

Dentro de la empresa privada los gerentes evitan desarrollar reuniones con los trabajadores que fueron contratados vía locación de servicios, causando este hecho de que los locadores no tengan la oportunidad de poder expresar sus ideas e inconformidades sobre situaciones que vienen considerándose como injustas, más por el contrario los de la clase empresarial suelen optar por generar acciones que vienen a vulnerar los derechos laborales y la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

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

1.1.1. Problema general

a. ¿Existe desde el punto de vista jurídico contravención del derecho al trabajo cuando

existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la contravención del derecho al trabajo que se viene ocasionando producto de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios dentro del régimen privado - Juliaca, 2023?
- b. ¿De qué forma se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Suarez (2020), a nivel de su trabajo de investigación que ha desarrollado sobre las reflexiones del despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo. El autor del estudio pudo evidenciar que dentro del sistema neoliberal se viene dando el despido de los trabajadores bajo un acto de libertad, por otro lado se ha logrado evidenciar que la libertad de organización que tienen los trabajadores a nivel de su vida social y económica no debería de ser limitada. Es por ello que los despidos de los trabajadores no deberían ser promovidos como actos que no puede ser limitado más por el contrario deberían generar una compensación económica en favor del trabajador que ve vulnerado sus derechos; por otro lado el autor pudo observar que el despido se vienen constituyendo como una sanción muy severa bajo una óptica político y social, concibiendo como una actitud plurilesiva para el trabajador hecho que necesariamente debe ser limitada.

Maldonado (2020), ha realizado su trabajo de investigación sobre la vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. Donde la tesista pudo observar que uno de los derechos elementales de la persona es acceder a un trabajo formal donde se prime el otorgamiento de los beneficios laborales que va a beneficiar sin duda al propio trabajador así como a su familia, generando un ambiente digno, por otro lado se logro evidenciar que ante cualquier actitud de manera mal intencionada que pueda promover el empleador que este sujeta a acciones de

vulneración y discriminación de los derechos laborales sean las instituciones quienes deben de prestar el auxilio legal en favor del trabajador.

Romero (2019), logró realizar un artículo científico sobre las principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia efectos generales previsibles en la economía. Donde el autor del artículo pudo resaltar cada uno de los indicadores de mayor impacto que viene incidiendo en la vulneración de los derechos del trabajador a nivel laboral así como contractual. Por otro lado se ha evidenciado que cada uno de los intercambios económicos vienen sufriendo diferentes restricciones que de una u otra forma vienen vulnerando cada uno de los derechos de las personas y de la clase trabajadora, donde el empresariado nacional vienen vulnerando los derechos de los trabajadores a fin de poder maximizar la eficiencia del intercambio económico.

Jara (2019), pudo desarrollar un estudio donde logró apreciar la vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017. Donde el autor de la investigación ha logrado analizar las acciones de ingenios azucareros que incitan y provocan violaciones a los derechos laborales. Tal circunstancia se pudo apreciar en la motivación que tienen estos empleadores en promover la vulneración de la estabilidad laboral, donde las acciones que vienen realizando están orientadas a dar respuesta a la preocupación que viene manteniendo sobre aquellos trabajadores quienes tienen su puesto laboral de forma permanente, en mérito a las garantías de orden constitucional, haciendo que la mayor parte de las empresas no vienen pagando las remuneraciones en favor de los trabajadores.

Severin (2017), logró realizar su estudio donde analizó los derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional. Donde el autor de la investigación logró encontrar diferentes hallazgos en relación a que las diferentes empresas así como las organizaciones internacionales vienen añadiendo bajo un criterio interno diferentes garantías en las disposiciones que tiene la calidad de aplicación directa, los cuales están consagrados a nivel del contexto laboral que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores así como los empleadores. Bajo este criterio, los diversos procedimientos de internacionalización que

se ha logrado plantear viene promoviendo una relación entre la legislación nacional así como internacional bajo un criterio de mutuo entendimiento. Por otro lado el autor pudo evidenciar diversos esquemas donde están regulados los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos bajo un criterio de defensa de los derechos laborales.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Torres (2021), ha logrado realizar un estudio sobre el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020. Donde el investigador logró analizar en función a los diferentes hallazgos que se viene generando un impacto en la degeneración del contrato de locación de servicios bajo una óptica de la aplicación y respeto del principio de primacía de la realidad dentro de la entidad municipal, Por otro lado el tesista logró observar que actualmente se sigue descontextualizando el contrato civil de locación de servicios bajo el precepto constitucional vulnerando los derechos laborales de los trabajadores municipales.

Cueva (2018), ha realizado su trabajo de investigación sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, dentro del estudio el tesis pudo describir cómo se viene afectando la descontextualización en las contrataciones de locación de servicios a los trabajadores de la municipalidad quienes ostentan el cargo de policías municipales, bajo este criterio el investigador pudo observar que el hecho de la descontextualización de los contratos civiles vienen causando en el hecho de que la entidad municipal no logre abonar los beneficios laborales que les asisten a los trabajadores, muy a pesar de que son sometidos a un rol de trabajo bajo criterios de subordinación.

Mamani (2018). Desarrolló una investigación sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. Donde el autor del trabajo pudo conocer las diversas causas que vienen impactando en la descontextualización de contratos civiles de locación de servicios esto con el propósito de evitar pagar los beneficios laborales de los trabajadores de la referida institución, así mismo el autor pudo determinar en la oficina de recursos humanos que existen dentro del Ministerio Público existen

trabajadores que están con contratos bajo locación de servicios quienes son sometidos a una política laboral donde viene primando la subordinación, la simulación del contrato y las formalidades que hacen presumir la existencia de un contrato laboral.

Cárdenas (2017), logró realizar su trabajo de investigación sobre la desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. Donde el austro de la tesis pudo indagar cuál ha sido el criterio que los empleadores han venido considerando para poder realizar la contratación de personal bajo la modalidad de tercero ya que este fenómeno en las empresas y se vienen desarrollando ante las entidades públicas, dando lugar a la vulneración de la norma laboral que ampara los derechos de los trabajadores, es por ello que se logró evidenciar que la política de contratación de personas viene violando cada uno de los principios laborales que están regulados dentro del marco normativo actual así como sus diferentes reglamentos que regulan su aplicación, hecho que viene conllevando a la desmotivación y falta de empatía entre los trabajadores para con las personas llamadas contratantes.

1.2.3. Antecedentes locales

Cahuana (2021), logró realizar su estudio sobre la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA - Puno durante el periodo 2018, dentro del estudio el autor ha podido analizar cómo se viene desnaturalizando los contratos por locacion de servicios, así mismo dentro del estudio se ha procedido a tomar en cuenta que los contratos civiles que fueron celebrados durante el año 2018, fue entre la Universidad Nacional del Altiplano y sus trabajadores, motivo de este estudio se ha propuesto generar un esquema de clasificación donde se de cuenta de cómo se viene configurando los supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, así mismo permite observar cual es el porcentaje de cada uno de los supuestos de desnaturalización de este tipo de contrato civil, cabe destacar que dentro del estudio se ha logrado indicar que si existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios durante el periodo de estudio regular que conlleva al incumplimiento de las normas laborales, así se evidenció con el 3.6% del total de los contratos que se tiene celebrados a nivel de la entidad universitaria.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo general

- a. Analizar desde el punto de vista jurídico la contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la contravención del derecho al trabajo que se viene ocasionando producto de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios dentro del régimen privado - Juliaca, 2023.
- b. Identificar de qué forma se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Las relaciones de trabajo para las personas

Vienen hacer los convenios que son celebrados bajo el amparo legal bajo una regulación específica, que da nacimiento a deberes y obligaciones laborales para las partes que deben ser asumidas con la debida responsabilidad, bajo los diferentes criterios que están amparados en las normas de carácter laboral y los principios que la rigen. (Ackerman, 2014) Morales (2019), hace mención que las relaciones laborales engloba a la relación que existe entre los patronos y empleados, bajo una situación jurídica de índole nacional así como a nivel empresarial, cabe destacar que las relaciones de trabajo abarca también las diversas actividades que están relacionadas con aspectos sociales y económicos entre el trabajador y el empleador sujetos a ser reguladas mediante la norma pertinente.

2.1.2. La contravención del derecho laboral

Para este efecto debemos considerar a los referido por la Real Academia Española a nivel de su diccionario, quien refiere que es todo hecho violento nacida de la voluntad de la persona a fin de lesionar un bien jurídico bajo una situación de vulnerabilidad bajo el criterio de no reconocimiento del trabajo que vienen realizando el trabajador en favor de su empleador. (Sarmiento, 2021)

Por otro lado, debemos de manifestar que la vulnerabilidad laboral hace referencia al riesgo externo imprudente que van a generar las personas en pos de generar un sometimiento de otra persona bajo criterios de vulnerar y afectar sus derechos laborales como trabajador.

2.1.3. Las formas de vulnerar el derecho al trabajo

Una de las formas más comunes que se tiene en la vulneración de los derechos al trabajo es que las personas llamadas empleadoras no logran aceptar y reconocer lo que está regulado en un contrato de trabajo, por cuanto tratan en lo posible reconocer el más mínimo de los derecho que están asociados en la relación laboral. (Beltrán, 2018)

Debemos comprender que las relaciones laborales dan nacimiento a los derechos elementales que deben ser reconocidos entre el trabajador y el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado bajo el respeto irrestricto a los derechos laborales donde no se melle la dignidad de la persona bajo ningún precepto. (Toyama, 2015).

2.1.4. La situación de las personas vulnerables cuando se pierde el trabajo en el Perú

Frente a esta situación debemos comprender que la persona más propensa a ser vulnerado en razón a los espacios laborales es el trabajador, esto por motivos que existe una falta de tolerancia, mal humor de parte del empleador hacia el trabajador. (Gonzalez, 2016)

Es por ello que en las empresas se observa que la persona que viene cumpliendo un rol de alto nivel tiende a desarrollar acciones severas y poco diplomáticas frente a situaciones laborales, que pueda conllevar a minimizar aspectos como el económico y social y es la mujer quien es la persona más vulnerable cuando pierde el trabajo. (Horbath y Gracia, 2014).

2.1.5. Aspectos a considerar en la contravención de los derechos laborales

Dentro de este criterio debemos considerar a aquella personas quienes vienen laborando para una empresas por contratos modales a quienes que se les viene renovando cada tres meses, esto con el propósito de no contratarlos como personal permanente de la empresa, esto con la finalidad de poder evitar el pago por compensaciones y beneficios laborales para estos trabajadores, hecho que conlleva que el trabajador al cumplirlos tres meses pueda ser que no se le renueve su contrato quedando desempleado. (Jara, 2019)

Dentro de este análisis realizado se presentan también las siguientes causas:

- La existencia de diferentes vacíos normativos en el ámbito laboral.
- Las empresas no vienen siendo supervisados por la autoridad competente.

- Los trabajadores por una suerte de necesidad vienen aceptando las condiciones laborales precarias impuestas por la empresa. (Maldonado, 2020)

2.1.6. Las dimensiones de vulnerabilidad laboral

Se presentan tres aspectos que hacen referencia a las dimensiones de vulnerabilidad que están relacionadas dentro del ámbito laboral.

- a. Se tiene a las características humanas individuales esto como consecuencia del comportamiento, motivaciones y la forma de enfrentar cada uno de las acciones adversas que pueda promover el empleador frente al trabajador.
- b. También se tiene en cuenta las condiciones reales de trabajo y la forma como están organizados los trabajadores dentro de la empresa para hacer valer sus derechos.
- c. Se considera a las situaciones de carácter no profesional que van a validar la situación socio económica y política laborales del país, donde se vana efectivizar la combinación laboral frente a la calidad de vida social así como familiar. (Gómez, 2016))

2.1.7. Las características sobre las conductas asociadas a la contravención laboral

Ackerman (2014)., hacen mención a los siguiente:

a. Las condiciones laborales

Dentro de esta característica se debe de considerar fundamentalmente que dentro de las condiciones de trabajo se fomenta muchas veces un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para una buena parte de las personas, haciendo que este descontento a nivel laboral genere una seria amenaza para la paz y armonías dentro del ámbito laboral hecho que lleva a que se debe mejorar las condiciones laborales desde todo punto de vista.

Bajo este precepto se deben establecer condiciones de trabajo mucho más humanas que lleven a la edificación de sociedades justas y sostenibles.

En tiempo actuales las personas vienen aspirando a que no solo debían tener un solo puesto de trabajo, más que todo quieren percibir un buen y mejor salario con horarios y condiciones laborales que favorezcan su crecimiento profesional.

Dentro de característica se puede observar los siguientes elementos:

- Negociación colectiva

Es el medio más adecuado que utilizan el sindicato así como el empleador para poder debatir situaciones laborales tales como la mejora en las remuneraciones y mejores derechos así como condiciones de trabajo. Este mecanismo sin duda alguna favorece para sentar bases en las relaciones laborales. (Toyama, 2015)

- La seguridad en el trabajo

Esta viene a ser una responsabilidad propia del empleador quien tiene el deber de poder proteger a los trabajadores frente a situaciones donde se promueva el ingresos debido a la pérdida de empleo, frente a despidos por motivos de una crisis económica, así también cuando exista una reestructuración corporativa. Algo importante que no debemos dejar de considerar es que en los últimos años se ha proliferado de manera preocupante para la clase trabajadora el hecho de generar contratos temporales, el trabajo por agencia, el autoempleo y el trabajo a tiempo parcial, modos de emplear que vulneran los derechos de los trabajadores. (Toyama & Vinatea, 2015)

- La remuneración

Dentro de la clase trabajadora se debe de promover políticas remunerativas que permita garantizar que todos los trabajadores puedan a bien recibir los frutos de su productividad y una remuneración acorde al contexto económico que permita satisfacer sus principales necesidades. (Toyama, 2015)

- Las horas de trabajo

La horas de trabajo debe considerarse como el tiempo efectivo que pasa la persona en su centro de trabajo, motivado frente a esta situación debe de evitarse el trabajo excesivo fuera de las horas de trabajo, hecho que puede perjudicar la salud y la seguridad del trabajador, en consecuencia el empleador debe de promover un tiempo de descanso y de recuperación, así como el derecho de tener un descanso semanal así como vacacional debidamente remunerado para con el trabajador. (Toyama & Vinatea, 2015)

b. Las condiciones extralaborales

Son los factores que le son inherentes al trabajador que están fuera de su centro de trabajo

como el entorno familiar, social y económico, donde el trabajador tiene el derecho de gozar del tiempo libre, así como poder tener buenas condiciones de vivienda, entre otros factores. (Severin, 2017)

2.1.8. El trabajo y la vida familiar

El trabajo tiene una razón de ser para las personas, la cual es de generar una estabilidad económica para él y más que todo para su familia, ya que con la remuneración que llegue a poder percibir dará lugar a poder generar una estabilidad emocional en los integrantes de la familia. Es por ello que el Convenio de la OIT Nro. 165 ha logrado establecer que los trabajadores son responsables de su familia, gracias al trabajo van a poder brindar seguridad económica a nivel familiar, es por ello que las empresas deben de generar políticas que permitan a los trabajadores brindar el apoyo complementario a sus trabajadores donde no se pueda aplicar actos de discriminación por ningún motivo. (Rendon, 2014)

2.1.9. Los factores asociados a los procesos de contravención laboral

Este tipo de contravención laboral afecta directamente al aspecto psico sociolaboral del trabajador generando un espíritu de vulnerabilidad ocupacional bajo diferentes niveles de análisis, es por ello que este tema es considerado como un problema complejo y multidimensional, y debe tratarse bajo un criterio interdisciplinario. (Patlán, 2016)

2.1.10. La relación de la contravención frente al trabajo y la salud mental

Para poder analizar esta situación debemos de considerar en primer lugar que la vulnerabilidad dentro del aspecto del trabajo tiene un efecto perjudicial en la salud mental de cada uno de los trabajadores que la vienen padeciendo, situación que lo pone en riesgo su calidad de vida así mismo le va a impedir predecir su futuro, situación que lo dejara bajo un estado de salud vulnerable. (Montoya, 2013)

Es por ello que debemos comprender a la vulnerabilidad bajo un criterio de riesgo, donde debe de distinguirse de forma clara su aspecto objetivo y subjetivo. Cabe resaltar que la mayor parte de prevalencia debe ser considerada en el aspecto subjetivo a fin de generar situaciones positivas en los trabajadores frente a hechos adversos. (Blancas, 2013)

2.1.11. Las aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación de servicios

Dentro de la normatividad civil se tiene a los contratos de locación de servicios, que viene a ser el acuerdo de voluntades entre un locador quien se compromete a realizar su servicio, de manera muy independiente de su mandante esto por un tiempo determinado de trabajo a cambio de una contraprestación económica por el servicio dado. (Quispe, 2021)

Este tipo de contrato no genera subordinación por ningún motivo ni mucho menos genera una remuneración, es por ello que esta relación contractual de servicio se presta sin dependencia, por lo tanto no existirá una relación laboral dentro de la locación de servicios. (Revista Perú, 2020)

2.1.12. Las características fundamentales de esta clase de contrato

Estas características son las siguientes:

- El locador presta sus servicios sin depender del locatario pero debe seguir sus instrucciones.
- Por otro lado la prestación de servicios es de índole temporal o en su defecto por desempeño de un trabajo en particular
- La retribución que el locatario se obliga a pagar al locador que podrá ser en efectivo o a crédito, a cambio de recibir una comprobante de pago. (Ruiz, 2016)

2.1.13. Las principales obligaciones del locador

a. El locador cumple de forma personal con los servicios que han sido encomendados por el locatario, o también puede delegar a otra persona a fin de que lo pueda cumplir pero bajo su dirección, esta prestación de servicio no es compatible con la relación laboral.

b. El locatario debe de otorgar los materiales para que el locador pueda cumplir con las obligaciones que han contraído en el contrato de locación de servicios. (Sánchez, 2005)

2.1.14. Las principales obligaciones del comitente

a. Debe de abonar el pagos al locador en razón a la retribución pactada, en la forma y la oportunidad pactada en el contrato civil,

b. Proporcionar los materiales al locador tal cual se ha comprometido en el contrato de

locación de servicios. (Sánchez, 2005)

2.1.15. La diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo

a. Sujetos que intervienen

A nivel de los contratos laborales se va a regir por la normatividad laboral peruana, es decir por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Mientras que los contratos de locación de servicios se rigen por el artículo 176 del código civil. (Torres, 2021)

b. El Código Civil

El artículo 1764, regula el contrato de locación de servicios donde no se establece para los contratantes animus de subordinación tal como lo considera un contrato laboral.

Mientras que el artículo 1764 del Código Civil establece que el locador puede delegar la prestación de los servicios pero esta situación deberá estar considerada bajo su dirección y responsabilidad. (Torres, 2021)

2.1.16. Las dimensiones del contrato de locación

a. Reglas de los contratos de locación

Haciendo referencia el segundo capítulo del título IX del libro VII Fuentes de obligaciones del código civil da a conocer lo concerniente a los que debe considerarse en los contratos de locación de servicios como son:

El artículo 1764, considera que el propietario de bien no puede someter a subordinación al locador al momento de la prestación de los servicios.

El artículo 1765 considera que el tipo de servicios puede ser a nivel físico e intelectual.

El artículo 1766 considera el carácter individual del servicio, donde el locador va a prestar sus servicios de forma personal o puede también delegar a otra persona para su cumplimiento siempre en cuando el contrato así lo permita.

La Sección 1767 da lugar a la compensación económica que debe entregar el locatario a favor del locador por los servicios prestados.

El artículo 1768, se considera la duración del contrato de locación de servicios, donde se da a conocer un plazo máximo, ante el incumplimiento se dará lugar a la ejecución de

penalidades. (Código Civil Peruano, 1984)

2.1.17. El principio de primacía de la realidad

Este principio viene a ser un principio rector para el derecho laboral donde señala que ante los documentos se sobrepone, es decir si se logra desnaturalizar un contrato de locación de servicios se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

Por otro lado este principio nos manda a que se logre interpretar de manera adecuada la norma a favor del trabajador, es decir por más que se tenga celebrado un contrato civil no podríamos hablar de una relación entre un trabajador y empleador. (Arteaga, 2021)

2.1.18. Los rasgos de laboralidad

Los rasgos de laboralidad están relacionado con los derechos que le pueda atribuir el juzgado a los trabajadores producto de un proceso judicial donde serán reivindicados los derecho laborales de la persona, frente a una acción judicial interpuesta en contra de la persona que ha vulnerado derechos laborales, es decir irá a reconocer por parte del juez la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración. (Aniya, 2019)

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Contrato de locación

Tipo de contrato civil regulado en el artículo 1540 del código sustantivo donde una persona se obliga a prestar un servicio en favor de otra persona, donde no existe por ningún motivo subordinación al momento de prestar el servicio, este puede ser por un plazo fijado entre las partes. (Correa, 2015)

b. Derechos fundamentales

Son aquellos derechos que están regulados en la norma de carácter constitucional como son el derecho a la libertad, la igualdad o la inviolabilidad donde se cuida a que no se viole la dignidad de la persona. (Gómez, 2016)

c. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un derecho que tiene la persona como trabajador de una empresa, a quien adquiere por mandato constitucional la protección contra el despido arbitrario, donde

se le asegura el ejercicio de sus derechos laborales sean a nivel individual o colectivo.
(Toyama, 2015)

d. Trabajo forzoso

Es aquella actividad que la persona realiza en materia laboral por la existencia de alguna coacción por parte de su empleador generando climas hostiles dentro de la empresa.
(Valderrama y Tovalino, 2014)

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- La Constitución Política del Perú.
- El Decreto Legislativo Nro. 728.
- El Decreto Supremo Nro. 007-93-TR.
- El código civil (contratos civiles).
- La doctrina jurídica en materia laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, actualmente ocupa el 3,2% de la superficie territorial del Departamento de Puno, considerando que el universo de estudio será la normatividad vigente y la doctrina jurídica a nivel nacional sobre temas relacionados a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina jurídica en materia laboral, las diferentes normas en materia laboral y la ley procesal del trabajo, así como otras fuentes que tienen relación a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Según (Sánchez y Reyes 2016), en consecuencia, cada uno de los elementos de la población fueron tomados sin utilizar ninguna fórmula, es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- El Decreto Legislativo Nro. 728.

- El Decreto Supremo Nro. 007-93-TR.
- El código civil (contratos civiles).
- La doctrina jurídica en materia laboral.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 Método de investigación

Método científico: Se utilizó este método porque dentro del estudio se ha logrado presentar un rigor y un orden a nivel de su estructura.

Método analítico: Con el uso de este método me ha permitido analizar de forma desintegrada cada uno de los temas de la investigación.

Método sintético: Mediante este método he logrado armar toda la investigación en función a los resultados encontrados sobre la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

Método descriptivo: Mediante este método he logrado evaluar las diferentes características del estudio así como los problemas que me he planteado al inicio de realizar esta investigación.

3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación

La técnica de estudio viene a ser quien dota del uso de diversos instrumentos de investigación. Por lo tanto las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que guarde relación con el tema de estudio relacionado a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la constitución política del Perú, el Decreto Legislativo Nro. 728, el Decreto Supremo Nro. 007-93-TR, el código civil (contratos civiles) y la doctrina jurídica en materia laboral.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en materia civil y laboral relacionados a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma de carácter constitucional, la norma civil y la normatividad en materia laboral que tienen relación a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo ya que se procedió al desarrollo de un tema específico hacia un tema de carácter general, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado, en consecuencia los resultados que se muestran en la investigación son de carácter argumentativo.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de

índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado a la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Contravención del derecho al trabajo.	Condiciones propiamente laborales. Condiciones extralaborales. Falta de normatividad adecuada. Falta de medio de control. Duración de la jornada de trabajo Estabilidad laboral.
Desnaturalización de los contratos por locación de servicios.	Condiciones de los contratos de locación de servicios. Vínculo laboral de los locadores con su contratante. El principio de primacía de la realidad sobre los contratos de locación de servicios.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADO DEL ANÁLISIS SOBRE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Dentro de los resultados que se tienen debemos primeramente considerar que significa una relación laboral, desde nuestro punto de vista es aquel convenio que se va a celebrar bajo el amparo de una norma de carácter laboral, donde las partes que intervienen en este caso trabajador y empleador van a asumir derechos y obligaciones laborales que están regulados en la normativa específica vigente en el Perú. Es así que la contravención de derechos hace referencia al riesgo externo que se va a ocasionar por una conducta imprudente dentro del contexto laboral, donde se va a promover de parte del empleador violencia y la violación de derechos del trabajador de forma dinámica sobre las condiciones propiamente laborales.

La definición de contravención expresa diferentes actos que tienen nexos frente a los aspectos de carácter económico y social, a nivel de una relación laboral el cual tiene consecuencias incontrolables para los trabajadores generando marginalidad, exclusión y la pobreza relacionadas directamente con el trabajo.

Las formas como se manifiesta la contravención del derecho al trabajo, se dan por la falta de aceptación, el reconocimiento de los contratos de trabajo y la promoción de las condiciones extralaborales, que van a dar razón a la vulneración de al menos dos tipos de derechos que tienen relación con el trabajo. Dentro del primer criterio están los derechos fundamentales de la persona como el derecho al trabajo, el derecho a no ser discriminado laboralmente bajo ningún precepto. En segundo criterio está la pérdida del trabajo producto de la vulneración de su espacio laboral, esto como consecuencia a situaciones de falta de tolerancia e

irrespeto a la dignidad del trabajador. A nivel de la clase trabajadora en el Perú se tiene a un alto porcentaje de trabajadores que vienen ocupando cargos laborales de carácter informal, es decir por su cuenta, donde el empleador no logra cumplir en otorgarle sus beneficios laborales obviando incluso en pagarle su seguro laboral. Por otro lado, se tiene a trabajadores que son contratados vía locación de servicios bajo una aparente relación laboral donde se promueve la subordinación sin que se le otorgue sus beneficios laborales de acuerdo a ley, lo que dará lugar en un futuro a la contravención de los derechos del trabajador de forma dolosa con este tipo de contrato civil.

La otra forma que viene implementando la empresa privada en el Perú para contravenir derechos laborales, es contratar a trabajadores bajo una determinada modalidad por periodos cortos las cuales se renuevan por tiempos similares esto para evitar la estabilidad laboral, y que no sean considerados como trabajadores permanentes de la empresa ya que así las empresas evitan gastar altas sumas de dinero en compensaciones y beneficios laborales, en consecuencia este tipo de contrato intermitente da lugar a que la empresa no renueven el contrato al trabajador y este pueda quedar desempleado. **Esto debido a que nuestra normatividad es muy flexible y existe vacíos normativos para regular eficientemente estas situaciones laborales, por otro lado el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL no vienen realizando una eficiente supervisión a las empresas sobre los tipos de contrato que vienen aplicando para sus trabajadores promoviendo así la contravención del derecho del trabajo.** Es por ello que ante una necesidad de contar con un trabajo las personas aceptan condiciones laborales precarias aceptando a que se contravengan sus derechos al trabajo.

Dentro de la contravención del derecho del trabajo están inmersos tres aspectos para su determinación. Un primer aspecto son las características humanas individuales tales como el comportamiento, las creencias, las motivaciones así como la capacidad de reacción frente a circunstancias adversas dentro del ámbito laboral; Dentro del segundo aspecto están las condiciones reales de trabajo, determinado por el entorno físico, la productividad, la eficiencia, el desempeño del trabajador, las exigencias del empleador y la organización de la

empresa bajo el ámbito laboral; Y por último se tiene el tercer aspecto donde están considerados las condiciones no profesionales tales como la situación socio-económica y política del país en materia laboral, las relaciones afectivas entre el empleador y el trabajador y los proyectos de vida en el ámbito social y familiar del trabajador.

Características sobre las conductas asociadas a la contravención del derecho al trabajo, estas conductas se van a manifestar mediante situaciones discriminatorias dentro del mercado laboral cuando los empleadores o los trabajadores tratan a las personas de forma distinta a ciertos grupos sociales cuando se logre realizar la contratación del personal, así mismo miden de forma distinta el desempeño del trabajador y la promoción de los trabajadores se hacen de forma diferenciada; esta contravención del derecho del trabajo se basa en criterios distintos cuando se realiza la calificación frente a las competencias necesarias para el desarrollo de una actividad eficaz. **Es por ello que la gran mayoría de los comportamientos discriminatorios nacen como consecuencia de prejuicios y estigmas relacionadas a ciertos grupos sociales y colectivos lo que se verá plasmado en el mercado laboral.** No debemos dejar de lado el hecho de que la persona busca en todo momento condiciones de trabajo digno y humano para poder generar un clima laboral sostenible y pacífico, ya que su fin es aspirar a tener un trabajo formal, donde se le otorgue sus beneficios laborales de acuerdo a ley; es decir una remuneración justa, un horario de trabajo acorde a su esfuerzo que va a realizar y condiciones laborales donde no se llegue a practicar actos de discriminación por ningún motivo, donde se fomente la protección frente al acoso y la violencia en el trabajo, estos tópicos la doctrina la ha concebido como los elementos básicos de una relación laboral entre el trabajador y el empleador. Las relaciones de trabajo para las personas, vienen hacer los convenios que son celebrados bajo el amparo legal bajo una regulación específica, que da nacimiento a deberes y obligaciones laborales para las partes que deben ser asumidas con la debida responsabilidad, bajo los diferentes criterios que están amparados en las normas de carácter laboral y los principios que la rigen. Morales (2019), hace mención que las relaciones laborales engloba a la relación que existe entre los patronos y empleados, bajo una situación jurídica de índole nacional así como a

nivel empresarial, cabe destacar que las relaciones de trabajo abarca también las diversas actividades que están relacionadas con aspectos sociales y económicos entre el trabajador y el empleador sujetos a ser reguladas mediante la norma pertinente.

La contravención del derecho laboral, refiere que es todo hecho violento nacido de la voluntad de la persona a fin de lesionar un bien jurídico bajo una situación de vulnerabilidad bajo el criterio de no reconocimiento del trabajo que vienen realizando el trabajador en favor de su empleador. (Sarmiento, 2021); Por otro lado debemos de manifestar que la vulnerabilidad laboral hace referencia al riesgo externo imprudente que van a generar las personas en pos de generar un sometimiento de otra persona bajo criterios de vulnerar y afectar sus derechos laborales como trabajador. Las formas de vulnerar el derecho al trabajo, es que las personas llamadas empleadoras no logran aceptar y reconocer lo que está regulado en un contrato de trabajo, por cuanto tratan en lo posible reconocer el más mínimo de los derecho que están asociados en la relación laboral. Debemos comprender que las relaciones laborales dan nacimiento a los derechos elementales que deben ser reconocidos entre el trabajador y el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado bajo el respeto irrestricto a los derechos laborales donde no se melle la dignidad de la persona bajo ningún precepto. (Toyama, 2015). Es así que debemos comprender que la persona más propensa a ser vulnerado en razón a los espacios laborales es el trabajador, esto por motivos que existe una falta de tolerancia, mal humor de parte del empleador hacia el trabajador. Es por ello que en las empresas se observa que la persona que viene cumpliendo un rol de alto nivel tiende a desarrollar acciones severas y poco diplomáticas frente a situaciones laborales, que pueda conllevar a minimizar aspectos como el económico y social y es la mujer quien es la persona más vulnerable cuando pierde el trabajo. (Herrera e Hidalgo, 2003).

Los aspectos a considerar en la contravención de los derechos laborales, nacen desde el momento en que las personas vienen laborando para una empresas por contratos modales a quienes que se les viene renovando cada tres meses, esto con el propósito de no contratarlos como personal permanente de la empresa, esto con la finalidad de poder evitar

el pago por compensaciones y beneficios laborales para estos trabajadores, hecho que conlleva que el trabajador al cumplirlos tres meses pueda ser que no se le renueve su contrato quedando desempleado. Dentro de este análisis realizado se presentan también las siguientes causas: La existencia de diferentes vacíos normativos en el ámbito laboral; las empresas no vienen siendo supervisados por la autoridad competente y los trabajadores por una suerte de necesidad vienen aceptando las condiciones laborales precarias impuestas por la empresa.

Los diversos factores que están asociados a los procesos de contravención laboral se presentan en el aspecto psico - socio - laboral, bajo un panorama de la contravención ocupacional y psicosocial donde se presentan diferentes niveles de análisis, generando un problema complejo y multidimensional. Este panorama parte de la existencia de los niveles de vulnerabilidad que afectan directa o indirectamente a los trabajadores, que va a conllevar a que la personas pueda padecer en un futuro afecciones a su salud mental y su calidad de vida, así mismo se verá afectada su vida laboral y económica. Finalmente refiriéndonos a la contravención del derecho y salud mental tiene un efecto perjudicial para el trabajador, conducente a generar riesgo en su calidad de vida e impidiéndoles predecir su futuro, llevando al trabajador a una situación de indefensión frente a las exigencias de la sociedad actual.

4.2. RESULTADOS SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Dentro del análisis que se ha desarrollado sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios se debe antes tomar en cuenta que es un contrato de trabajo, y la doctrina la considera como aquel acto jurídico de carácter laboral donde los sujetos que intervienen son el empleador y el trabajador, este acto jurídico como tal regula las prestaciones sociales y legales que debe proporcionar el empleador al trabajador como puede ser su remuneración, gratificaciones, CTS y demás beneficios laborales regulados por ley dentro de la actividad privada. En contraposición el contrato de locación de servicios, es un tipo de contrato civil regulado en el artículo 1540 del código sustantivo donde una

persona se obliga a prestar un servicio en favor de otra persona, donde no existe por ningún motivo subordinación al momento de prestar el servicio, este puede ser por un plazo fijado entre las partes.

En ese sentido debemos considerar las aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, ya que este tipo de contrato encuentra su naturaleza jurídica en el código civil peruano y por ende regula el acuerdo de voluntades entre un locador quien se compromete a realizar su servicio, de manera muy independiente de su mandante esto por un tiempo determinado de trabajo a cambio de una contraprestación económica por el servicio dado. Este tipo de contrato no genera subordinación por ningún motivo ni mucho menos genera una remuneración, es por ello que esta relación contractual de servicio se presta sin dependencia, por lo tanto no existirá una relación laboral dentro de la locación de servicios. Las características fundamentales de los contratos de locación de servicios son los siguientes: El locador presta sus servicios sin depender del locatario pero debe seguir sus instrucciones; por otro lado, la prestación de servicios es de índole temporal o en su defecto por desempeño de un trabajo en particular y la retribución que el locatario se obliga a pagar al locador que podrá ser en efectivo o a crédito, a cambio de recibir una comprobante de pago. Producto de esta relación surge al mismo tiempo las principales obligaciones del locador, donde debe de cumplir de forma personal con los servicios que han sido encomendados por el locatario, o también puede delegar a otra persona a fin de que lo pueda cumplir pero bajo su dirección, esta prestación de servicio no es compatible con la relación laboral; el locatario debe de otorgar los materiales para que el locador pueda cumplir con las obligaciones que han contraído en el contrato de locación de servicios; cabe resaltar que el comitente también tiene las siguientes obligaciones en esta relación contractual, donde debe de abonar el pagos al locador en razón a la retribución pactada, en la forma y la oportunidad pactada en el contrato civil; debe de proporcionar los materiales al locador tal cual se ha comprometido en el contrato de locación de servicios.

Sobre las reglas de los contratos de locación de servicios debemos considerar que estan regulados en el segundo capítulo del título IX del libro VII Fuentes de obligaciones del código

civil da a conocer lo concerniente a los que debe considerarse en los contratos de locación de servicios como son: El artículo 1764, considera que el propietario de bien no puede someter a subordinación al locador al momento de la prestación de los servicios; mientras que en el artículo 1765 considera que el tipo de servicios puede ser a nivel físico e intelectual; cabe destacar que el artículo 1766 considera el carácter individual del servicio, donde el locador va a prestar sus servicios de forma personal o puede también delegar a otra persona para su cumplimiento siempre en cuando el contrato así lo permita. Por otro lado, el artículo 1767 da lugar a la compensación económica que debe entregar el locatario a favor del locador por los servicios prestados y por último dentro del artículo 1768, se considera la duración del contrato de locación de servicios, donde se da a conocer un plazo máximo, ante el incumplimiento se dará lugar a la ejecución de penalidades.

Resulta muy importante analizar sobre la diferencia que existe entre un contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, frente a los siguientes criterios: A nivel de los sujetos que intervienen, considerando que los contratos laborales están regulados mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo Nro. 003- 97 - TR; por otro lado el contrato de locación de servicios vienen siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil, donde manifiesta que un contrato de arrendamiento de servicios, el locador se compromete, independientemente del propietario, a prestar el servicio, por un período de tiempo o para una tarea determinada, generando una prestación de servicios a título individual, pero puede depender de su dirección y responsabilidad. Mientras que en el contrato de trabajo se tiene a un empleador que puede ser una persona jurídica o persona natural con un negocio reconocido y formal, frente a este sujeto está el trabajador que es una persona natural; como segundo criterio se tiene a la retribución del servicio, es así que en el contrato de trabajo el trabajador va a percibir una remuneración por el trabajo realizado de forma periódica incluido sus beneficios laborales, mientras en los contratos de locación de servicios el que presta el servicio va a recibir honorarios, es decir una cifra de dinero en la oportunidad que ha sido acordada por el comitente y el contratista; por otro lado se debe considerar al tercer criterio que es la forma de prestar los servicios, presentándose

en el contrato de trabajo la subordinación del trabajador frente al empleador, es este sujeto quien va a fijar la jornada de trabajo así como las demás condiciones laborales, por ende será quien también controlará y fiscalizará el cumplimiento de las labores encomendadas, mientras que en un contrato de locación de servicios el locador presta sus servicios de manera independiente desde su propio domicilio o en su defecto no sujeto a horario es decir no existe la subordinación; como cuarto criterio se tiene el registro del contrato, **a nivel del contrato laboral el trabajador tiene que figurar en la planilla de remuneraciones dentro de las 72 horas de haber sido incorporado a la empresa, por ende está sujeto a cierto periodo de prueba; mientras que en el contrato de locación de servicios el locador no figura en planilla, es por ello que no se tienen el elemento de subordinación o dependencia. En consecuencia no tiene derecho a los beneficios laborales que la ley obliga.** como quinto criterio se tiene al plazo del contrato, en los contratos laborales se puede presentar contratos a plazo indeterminado o contratos de trabajo sujetos a modalidad que comúnmente se les conoce como contratos a plazo fijo, así mismo se pueden presentar contratos de trabajo a tiempo parcial, con un record de horas de menos cuatro horas diarias. Debemos considerar que los contratos a plazo indeterminado pueden ser celebrados de forma verbal o escrita, mientras que los contratos a plazo fijo y a tiempo parcial, obligatoriamente deben ser celebrados escrito y por duplicado, cabe destacar que los contratos a plazo fijo ya no se comunican a la autoridad administrativa de trabajo. A nivel del contrato de locación de servicios este puede ser celebrado de manera verbal o escrita, esto dependerá mucho de los que lleguen a acordar las partes, en consecuencia por seguridad jurídica se recomienda que sea por escrito, donde deba constar la identidad de las partes, los servicios a prestar, los honorarios que se van a pagar y el plazo del contrato, tal como lo establece el artículo 1768 del Código Civil, así mismo se debe considerar que los contratos de locación de servicios debe tener una duración máxima de seis años, siempre en cuando si se trata de servicios profesionales y de tres años cuando se está frente a cualquier otro tipo de servicios que se vaya a prestar.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA CONTRAVENCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Dentro del análisis realizado sobre la contravención del derecho del trabajo y posterior desnaturalización de **los contratos de locación de servicios a nivel del régimen laboral privado se puede observar en las empresas privadas que los contratos por locación de servicios se encuentran desnaturalizados, ya que los locadores vienen cumpliendo sus servicios bajo criterios de subordinación laboral**, esta situación se presenta a menudo en los contratos realizados bajo esta modalidad a que colocan al locador un horario de trabajo y a prestar sus servicios como si fuera un trabajador más de la empresa, algo muy importante es que el locador viene cumpliendo labores de forma distinta a lo que está establecido en el contrato celebrado por locación de servicios. **Consideramos que la contravención de los derechos del trabajador se presentan cuando se produce la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y se viene presentando como un problema que viene enfrentando el trabajador donde no se le otorga sus beneficios laborales tal y cual manda la norma de carácter laboral, por otro lado se debe mencionar que las empresas privadas vienen abusando en contratar a personas via locación de servicios con la finalidad de evadir sus responsabilidades y aminorar costos laborales, a costas de la contravención de los derechos del trabajador.**

En el Perú la realidad problemática del trabajador se da como consecuencia de que no existe una normatividad adecuada que permita promover en la Ley General de Inspección al Trabajo, a que la SUNAFIL tenga a bien facultades para sancionar administrativamente las desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así mismo ser esta misma entidad de promover en los trabajadores las debidas recomendaciones de la forma en que las empresas vienen contraviniendo sus derechos laborales con la firma de los contratos de locación de servicios que desde ya se desnaturalizan por las propias actividades que vienen realizando esto en mérito a la aplicación del principio de primacía de la realidad. A nivel del territorio nacional es común observar cómo las empresas privadas vienen promoviendo la

firma de estos contratos de naturaleza civil, esto con el afán de obviar y asumir las diversas obligaciones laborales en favor de los trabajadores, considerando que los contratos de locación de servicios no tiene ninguna condición para ser objeto de cuestionamiento de parte de los trabajadores promoviendo así la vulneración de su dignidad como persona dentro del contexto laboral.

Debemos de considerar que la legislación laboral actualmente vigente tiene el deber de proteger al trabajador y al trabajo que viene realizando dentro de la empresa privada. Es así que el estado peruano está llamado a poder adoptar medidas que permitan prevenir el abuso de la contratación de personas en las empresas privadas vía locación de servicios, estos contratos de naturaleza civil van a ser desnaturalizados por la propia empresa generando derechos en favor de los trabajadores que deberían ser reconocidos de parte de la patronal, consecuentemente la autoridad competente de trabajo debería tener la capacidad de imponer sanciones administrativas que deberían ir acompañadas de responsabilidades solidarias de parte de los gerentes así como de los encargados en las jefaturas de recursos humanos; quienes son los responsables de que estos contratos sean desnaturalizados y por ende sean los promotores de la contravención de los derechos laborales que les asiste a los trabajadores. Resulta necesario que mediante de una normatividad adecuada se le otorgue mayores facultades de sanción a la Dirección Nacional de Prevención y Promoción de la SUNAFIL, así como también a la Dirección General de Servicios Nacional de Empleo a fin de garantizar su eficacia y competencia dentro de la gestión inspectiva que puedan a bien realizar a las empresas privadas.

Debemos considerar que los contratos de locación de servicios viene hacer una figura jurídica, que vienen siendo utilizado en estos tiempos de forma abusiva por las empresas privadas para cubrir puestos laborales por profesional y técnicos a quienes se les contraviene sus derechos laborales; otorgándoles diversas obligaciones para su desempeño en el trabajo, se debe tomar en cuenta que este tipo de trabajo encuentra su naturaleza jurídica bajo el marco normativo del Código Civil, a nivel de su artículo 1764, en donde la norma es clara en establecer que por este tipo de contrato el locador se obliga a su firma a

poder prestar sus servicios al comitente, sin que esté sujeto a una subordinación, es decir no se le debería de imponer horario de trabajo, ni mucho menos estar bajo la dirección y fiscalización permanente de ningún órgano propio de la empresa sobre la actividad para la cual fue contratado. Dentro de los contratos de locación de servicios se encuentran a los siguientes supuestos bien definidos, de una parte está el comitente quien es la persona que tiene la necesidad del servicio y pagará mediante una retribución económica por ese servicio realizado; de otra parte se tiene al locador, quien es la persona que otorga sus servicios a solicitud del comitente, a cambio de ello se tendrá una retribución económica. Dentro de los elementos constitutivos de los contratos de locación de servicios se tiene a la retribución económica, la autonomía en la prestación del servicio y la prestación personal del servicio.

Pero algo muy importante que debemos de destacar es que esta modalidad de contrato no debería de celebrarse cuando las actividades a desempeñar sean consideradas como principales o fundamentales para la empresa, más por el contrario sólo están destinados para contratar a locadores quienes deban de realizar solo actividades que son complementarias a las funciones principales dentro de la empresa, así como para poder coadyuvar a la realización de las actividades principales como por ejemplo pericias o asesorías de carácter especializado.

Dentro de las dimensión de la contravención de los derechos del trabajo se pueden considerar a los siguientes: En un primer lugar se tiene a las características humanas individuales esto como consecuencia del comportamiento, motivaciones y la forma de enfrentar cada uno de las acciones adversas que pueda promover el empleador frente al trabajador; en un segundo lugar se tiene a las condiciones reales de trabajo y la forma como están organizados los trabajadores dentro de la empresa para hacer valer sus derechos y en un tercer momento se tiene a las situaciones de carácter no profesional que van a validar la situación socio económica y política laborales del país, donde se vana efectivizar la combinación laboral frente a la calidad de vida social así como familiar. (García Rubiano, 2007); por otro lado las características sobre las conductas asociadas a la contravención laboral, puede mencionar a las condiciones laborales, dentro de esta característica se debe

de considerar fundamentalmente que dentro de las condiciones de trabajo se fomenta muchas veces un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para una buena parte de las personas, haciendo que este descontento a nivel laboral genere una seria amenaza para la paz y armonías dentro del ámbito laboral hecho que lleva a que se debe mejorar las condiciones laborales desde todo punto de vista. Bajo este precepto se deben establecer condiciones de trabajo mucho más humanas que lleven a la edificación de sociedades justas y sostenibles. En tiempo actuales las personas vienen aspirando a que no solo debían tener un solo puesto de trabajo, más que todo quieren percibir un buen y mejor salario con horarios y condiciones laborales que favorezcan su crecimiento profesional.

Dentro de esta característica se puede observar los siguientes elementos: La negociación colectiva, es el medio más adecuado que utilizan el sindicato así como el empleador para poder debatir situaciones laborales tales como la mejora en las remuneraciones y mejores derechos así como condiciones de trabajo. Este mecanismo sin duda alguna favorece para sentar bases en las relaciones laborales. La seguridad en el trabajo, esta viene a ser una responsabilidad propia del empleador quien tiene el deber de poder proteger a los trabajadores frente a situaciones donde se promueva el ingresos debido a la pérdida de empleo, frente a despidos por motivos de una crisis económica, así también cuando exista una reestructuración corporativa. Algo importante que no debemos dejar de considerar es que en los últimos años se ha proliferado de manera preocupante para la clase trabajadora el hecho de generar contratos temporales, el trabajo por agencia, el autoempleo y el trabajo a tiempo parcial, modos de emplear que vulneran los derechos de los trabajadores. La remuneración, dentro de la clase trabajadora se debe de promover políticas remunerativas que permita garantizar que todos los trabajadores puedan a bien recibir los frutos de su productividad y una remuneración acorde al contexto económico que permita satisfacer sus principales necesidades. Las horas de trabajo, la cual debe considerarse como el tiempo efectivo que pasa la persona en su centro de trabajo, motivado frente a esta situación debe de evitarse el trabajo excesivo fuera de las horas de trabajo, hecho que puede perjudicar la salud y la seguridad del trabajador, en consecuencia el empleador debe de promover un

tiempo de descanso y de recuperación, así como el derecho de tener un descanso semanal así como vacacional debidamente remunerado para con el trabajador; por último se tiene a las condiciones extralaborales, que debe comprender a los factores que le son inherentes al trabajador que están fuera de su centro de trabajo como el entorno familiar, social y económico, donde el trabajador tiene el derecho de gozar del tiempo libre, así como poder tener buenas condiciones de vivienda, entre otros factores.

Cabe resaltar que dentro de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios debe tomarse en cuenta el principio de primacía de la realidad, como un principio rector para el derecho laboral donde señala que ante los documentos se sobrepone, es decir si se logra desnaturalizar un contrato de locación de servicios se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Por otro lado este principio nos manda a que se logre interpretar de manera adecuada la norma a favor del trabajador, es decir por más que se tenga celebrado un contrato civil no podríamos hablar de una relación entre un trabajador y empleador. Así mismo los rasgos de laboralidad están relacionado con los derechos que le pueda atribuir el juzgado a los trabajadores producto de un proceso judicial donde serán reivindicados los derecho laborales de la persona, frente a una acción judicial interpuesta en contra de la persona que ha vulnerado derechos laborales, es decir irá a reconocer por parte del juez la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo como son la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración. En ese sentido el principio de primacía de la realidad, se va a invocar cuando un contrato por naturaleza civil haya sido tergiversado. Por ende este principio es aplicado de la forma más adecuada y en favor para el trabajador, es decir, si la persona ha logrado celebrar un contrato civil con su empleador pero en el campo laboral el proveedor de servicios está sujeto a subordinación del empleador se estaría frente a un contrato laboral en su forma de indeterminado.

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios se dan cuando en la realidad de los hecho no se ajusta a lo regulado en el artículo 1764 del Código Civil, generando beneficios para el trabajador y obligaciones para el empleador de lo analizado difiere del contrato laboral, por cuanto el locador quedará sujeto a subordinación así como a ser

fiscalizado por su empleador, al tener muchas veces una jornada laboral, un horario de trabajo, espacio para su refrigerio entre otros aspectos propios de una relación laboral, que hacen que difiera de la locación de servicios. En consecuencia, se debe tener en cuenta que el elemento principal que diferencia a un contrato de locación de servicios con un contrato de trabajo es la subordinación, ya que si se quebranta este elemento de subordinación en un contrato de locación de servicios estamos frente a una desnaturalización de este contrato civil en pleno. Es así que cuando se quiere distinguir cuando se está ante un contrato de trabajo o frente a un contrato de locación de servicios, se debe partir en analizar si los servicios prestados se dieron bajo un criterio de subordinación de parte del empleador o no, dicho de otra forma cuando a una persona se le contrató por locación de servicios este debe tener autonomía en la realización de sus servicios para la cual fue contratado, mientras que cuando estamos frente a un contrato laboral se estará bajo un criterio de subordinación en las labores que se viene desarrollando.

El problema que se viene dando a nivel de las empresas privadas es que estas vienen contratando a su personal bajo la modalidad de los contratos de locación de servicios sin embargo, las tareas que se les asigna así como las funciones que vienen realizando son propias a las de un contrato laboral, desarrollando trabajos dentro de las instalaciones de la empresa a mandato de un jefe inmediato y sujetos a un horario de trabajo. **Es así que la desnaturalización de un contrato se promueve porque se incumplen los elementos de un contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador afectado puede solicitar el pago de una indemnización correspondiente, es así que el principio de primacía de la realidad es necesario en su aplicación frente a las relaciones laborales, ya que en los documentos pueden estar establecidos circunstancias muy diferentes a los que la persona viene ejecutando en dentro de la empresa.**

De forma conexa la Constitución Política del Perú, hace mención a la defensa de la persona a nivel del artículo 1, donde refiere que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del estado, así mismo dentro del artículo 2, menciona que uno de los derechos fundamentales de la persona, es el derecho a la igualdad ante la ley, asimismo, en

su artículo 22 señala que el trabajo viene a ser un derecho que tiene los ciudadanos peruanos y al mismo tiempo es objeto prioritario del estado, esto en mérito al artículo 23.

Haciendo referencia a la norma supranacional se tiene a los diversos convenios relacionados a los derechos del trabajador es así que la Organización Internacional del Trabajo; mediante el Convenio 81, sobre Inspecciones de Trabajo, que ha sido ratificado por el estado peruano en el año 1960, menciona que se debe mantener un sistema de inspección laboral aplicable a todo tipo de empresa, donde se de cuenta del cumplimiento de las diversas leyes laborales que estén relacionadas a las condiciones de trabajo así como a la debida protección de los trabajadores; por otro lado el convenio 122 sobre la política de empleo, el estado peruano se compromete a formular una política activa donde se dé el fomento a un trabajo formal y seguro.

Así mismo se tiene a la Ley Nro. 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, marco normativo que tiene como fin el hecho de regular el Sistema de Inspección de Trabajo, dándole facultades y competencias, para poder supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral de parte de la SUNAFIL, así mismo se tiene a la Ley Nro. 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), institución que está adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que es responsable de promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, salud y seguridad en el trabajo, por otro lado esta entidad es la encargada de brindar asesoría técnica al momento de promover diversas investigaciones en materia de vulneración de derechos laborales, así mismo propone la emisión de normas sobre materia laboral, pero pese a ello no el marco jurídico en mención no tiene competencia en los contratos de locación de servicios ya que estos son de naturaleza civil.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Se ha logrado analizar desde una perspectiva jurídica que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vienen contraviniendo los derechos laborales de los trabajadores, generando riesgo externo que se va a ocasionar por una conducta imprudente dentro del contexto laboral, donde se va a promover de parte del empleador violencia y la

violación de derechos del trabajador de forma dinámica sobre las condiciones propiamente laborales, la contravención del derecho al trabajo dan lugar a la falta de aceptación de condiciones laborales, el reconocimiento de los contratos de trabajo y la promoción de las condiciones extralaborales, esto como consecuencia de que nuestra normatividad es muy flexible y existe vacíos normativos para regular eficientemente estas situaciones laborales, por otro lado el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL no vienen realizando una eficiente supervisión a las empresas sobre los tipos de contrato que vienen aplicando para sus trabajadores promoviendo así la contravención del derecho del trabajo. Estos resultados tienen relación con el trabajo elaborado por Maldonado (2020) sobre la vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. Donde la tesista pudo observar que uno de los derechos elementales de la persona es acceder a un trabajo formal donde se prime el otorgamiento de los beneficios laborales que va a beneficiar sin duda al propio trabajador así como a su familia, generando un ambiente digno, por otro lado se logró evidenciar que ante cualquier actitud de manera mal intencionada que pueda promover el empleador que este sujeta a acciones de vulneración y discriminación de los derechos laborales sean las instituciones quienes deben de prestar el auxilio legal en favor del trabajador. Es por ello que ante una necesidad de contar con un trabajo las personas aceptan condiciones laborales precarias aceptando a que se contravengan sus derechos al trabajo, es por ello que la gran mayoría de los comportamientos discriminatorios nacen como consecuencia de prejuicios y estigmas relacionadas a ciertos grupos sociales y colectivos lo que se verá plasmado en el mercado laboral, en ese entender el análisis que se tiene como resultado tiene cierta relación con el estudio de Torres (2021), quien ha logrado realizar un estudio sobre el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020. Donde el investigador logró analizar en función a los diferentes hallazgos que se viene generando un impacto en la degeneración del contrato de locación de servicios bajo una óptica de la aplicación y respeto del principio de primacía de la realidad dentro de la entidad municipal, Por otro lado el tesista logró observar que actualmente se sigue

descontextualizando el contrato civil de locación de servicios bajo el precepto constitucional vulnerando los derechos laborales de los trabajadores municipales.

Se ha logrado identificar que la contravención de los derechos laborales en contra de los trabajadores es producto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios esto debido a que el contrato de locación de servicios, es un tipo de contrato civil regulado en el artículo 1540 del código sustantivo donde una persona se obliga a prestar un servicio en favor de otra persona, donde no existe por ningún motivo subordinación al momento de prestar el servicio. Así mismo la contravención del derecho del trabajo y posterior desnaturalización de los contratos de locación de servicios a nivel del régimen laboral privado se puede observar en las empresas privadas donde este tipo de contrato de naturaleza civil se encuentran desnaturalizados, ya que los locadores vienen cumpliendo sus servicios bajo criterios de subordinación laboral; siendo así estos resultados tienen relación con el trabajo de Cueva (2018), ha realizado su trabajo de investigación sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, dentro del estudio el tesis pudo describir cómo se viene afectando la descontextualización en las contrataciones de locación de servicios a los trabajadores de la municipalidad quienes ostentan el cargo de policías municipales, bajo este criterio el investigador pudo observar que el hecho de la descontextualización de los contratos civiles vienen causando en el hecho de que la entidad municipal no logre abonar los beneficios laborales que les asisten a los trabajadores, muy a pesar de que son sometidos a un rol de trabajo bajo criterios de subordinación; Así mismo consideramos que la contravención de los derechos del trabajador se presentan cuando se produce la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y se viene presentando como un problema que viene enfrentando el trabajador donde no se le otorga sus beneficios laborales tal y cual manda la norma de carácter laboral, por otro lado se debe mencionar que las empresas privadas vienen abusando en contratar a personas via locación de servicios con la finalidad de evadir sus responsabilidades y aminorar costos laborales, a costas de la contravención de los derechos del trabajador; en consecuencia este análisis

tienen cierta relación con el estudio de Cárdenas (2017), logró realizar su trabajo de investigación sobre la desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. Donde el autor de la tesis pudo indagar cuál ha sido el criterio que los empleadores han venido considerando para poder realizar la contratación de personal bajo la modalidad de tercero ya que este fenómeno en las empresas y se vienen desarrollando ante las entidades públicas, dando lugar a la vulneración de la norma laboral que ampara los derechos de los trabajadores, es por ello que se logró evidenciar que la política de contratación de personas viene violando cada uno de los principios laborales que están regulados dentro del marco normativo actual así como sus diferentes reglamentos que regulan su aplicación, hecho que viene conllevando a la desmotivación y falta de empatía entre los trabajadores para con las personas llamadas contratantes.

Se ha logrado identificar la forma en que se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios a nivel del régimen laboral privado, en un primer lugar se tiene a las características humanas individuales esto como consecuencia del comportamiento, motivaciones y la forma de enfrentar cada uno de las acciones adversas que pueda promover el empleador frente al trabajador; en un segundo lugar se tiene a las condiciones reales de trabajo y la forma como están organizados los trabajadores dentro de la empresa para hacer valer sus derechos y en un tercer momento se tiene a las situaciones de carácter no profesional que van a validar la situación socio económica y política laborales del país, donde se vana efectivizar la combinación laboral frente a la calidad de vida social así como familiar del trabajador, dentro de los contratos de locación de servicios se encuentran los siguientes supuestos bien definidos, de una parte está el comitente quien es la persona que tiene la necesidad del servicio y pagará mediante una retribución económica por ese servicio realizado; de otra parte se tiene al locador, quien es la persona que otorga sus servicios a solicitud del comitente, a cambio de ello se tendrá una retribución económica. Dentro de los elementos constitutivos de los contratos de locación de servicios se tiene a la retribución económica, la autonomía en la prestación del servicio y la prestación personal del servicio.

Este análisis realizado tiene relación con el estudio por Mamani (2018), sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. Donde el autor del trabajo pudo conocer las diversas causas que vienen impactando en la descontextualización de contratos civiles de locación de servicios esto con el propósito de evitar pagar los beneficios laborales de los trabajadores de la referida institución, así mismo el autor pudo determinar en la oficina de recursos humanos que existen dentro del Ministerio Público existen trabajadores que están con contratos bajo locación de servicios quienes son sometidos a una política laboral donde viene primando la subordinación, la simulación del contrato y las formalidades que hacen presumir la existencia de un contrato laboral; es así que la desnaturalización de un contrato se promueve porque se incumplen los elementos de un contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador afectado puede solicitar el pago de una indemnización correspondiente, es así que el principio de primacía de la realidad es necesario en su aplicación frente a las relaciones laborales, ya que en los documentos pueden estar establecidos circunstancias muy diferentes a los que la persona viene ejecutando en dentro de la empresa; en ese entender este análisis tiene cierta relación con el estudio promovido por Cahuana (2021), quien logró realizar su estudio sobre la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA - Puno durante el periodo 2018, dentro del estudio el autor ha podido analizar cómo se viene desnaturalizando los contratos por locación de servicios, así mismo dentro del estudio se ha procedido a tomar en cuenta que los contratos civiles que fueron celebrados durante el año 2018, fue entre la Universidad Nacional del Altiplano y sus trabajadores, motivo de este estudio se ha propuesto generar un esquema de clasificación donde se de cuenta de cómo se viene configurando los supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, así mismo permite observar cual es el porcentaje de cada uno de los supuestos de desnaturalización de este tipo de contrato civil, cabe destacar que dentro del estudio se ha logrado indicar que si existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios durante el periodo de estudio regular que conlleva al incumplimiento de las normas laborales, así se evidenció con el 3.6% del total de los contratos que se tiene celebrados a

nivel de la entidad universitaria.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha logrado analizar desde una perspectiva jurídica que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vienen contraviniendo los derechos laborales de los trabajadores, generando riesgo externo que se va a ocasionar por una conducta imprudente dentro del contexto laboral, donde se va a promover de parte del empleador violencia y la violación de derechos del trabajador de forma dinámica sobre las condiciones propiamente laborales.

SEGUNDA: Se ha logrado identificar que la contravención de los derechos laborales en contra de los trabajadores es producto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios esto debido a que el contrato de locación de servicios, es un tipo de contrato civil regulado en el artículo 1540 del código sustantivo donde una persona se obliga a prestar un servicio en favor de otra persona, donde no existe por ningún motivo subordinación al momento de prestar el servicio.

TERCERA: Se ha logrado identificar la forma en que se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios a nivel del régimen laboral privado, es así que la desnaturalización de este tipo de contrato de naturaleza civil se promueve porque se incumplen los elementos de un contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador afectado puede solicitar el pago de una indemnización correspondiente, en consecuencia el principio de primacía de la realidad es necesario en su aplicación frente a las relaciones laborales, ya que en los documentos pueden estar establecidos circunstancias muy diferentes a los que la persona viene ejecutando dentro de la empresa.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al estado peruano mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que pueda generar medidas que permitan unificar el sistema laboral dentro de las empresas privadas donde se fomente políticas laborales adecuadas y efectivas de fiscalización que den lugar al respeto irrestricto de los derechos laborales frente a los contratos de locación de servicios.

SEGUNDO: A las empresas del sector privado a que puedan ofertar condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores juntamente con su familia puedan gozar de una calidad de vida que dé lugar al goce del bienestar social, donde los contratos de locación de servicios puedan garantizar el respeto a la dignidad de los locadores en relación al clima y prestación de los servicios tal.

TERCERO: Al empresariado nacional que están inmersos en la actividad privada a que puedan garantizar el respeto de los acuerdos contractuales donde se promueva el fundamento de los derechos de los trabajadores, donde se dé lugar a una actitud responsable y diligente de parte del empleador para la contratación de su personal a fin de que influya en el respeto de las condiciones de trabajo donde no se afecte la calidad de vida de los trabajadores y la de su familia.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman (2014), Tratado del Derecho del trabajo, tomo IV (2. ° ed.). Rubinzal – Culzoni Editores.
- Allauca (2019), Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado. ECUADOR: Universidad central de Ecuador.
- Aniya (2019), Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado [Tesis de maestría]. Universidad de Lima.
- Arteaga (2021), La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao. Lima: URP.
- Barreto (1966), Manual Teórico práctico del derecho de los contratos civiles y mercantiles. Lima: FECAT.
- Beltrán (2018), El despido intempestivo del trabajador y el principio de estabilidad laboral [Tesis de pregrado]. UNIANDES.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9188/1/PIUAAB081-2018.pdf>
- Bejarano (2011), Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia. Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho, 241-257.
- Blancas (2013), El despido en el derecho laboral peruano. Juristas Editores EIRL.
- Camargo (2014), Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios. Universidad Militar Nueva Granada.
- Cárdenas (2017), Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chavez (2016), El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador. Universidad Regional Autónoma de Los Andes.
- Código Civil Peruano (1984). Decreto Legislativo N°295. Perú.

- Correa (2015). La desnaturalización de la contratación a honorarios en la Administración. Scroll. <https://fn.cl/comunicaciones/ladesnaturalizacion-de-la-contratacion-a-honorarios-en-laadministracion>
- Cortés y Álvarez (2017), Manual de redacción de tesis jurídica (1° ed.). Amate.
- Cueva & Quiroz (2020), La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público. Recuperado de:<http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/695/1/00038926830045514526T2020.pdf>
- Cueva (2018), La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo. [Tesis de Pregrado]. Perú
- Flores (2018), Desnaturalización del contrato de locación de servicio de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017. Perú: UA.
- Flores (2018), Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017. Universidad Autónoma del Perú.
- Gómez (2016), Contrato de trabajo (1° ed.), tomo II. Adrus D&L Editores S.A.C.
- Gonzales (2016), Indemnización por despido arbitrario y pagos que el empleador puede asumir voluntariamente al cese del trabajador. Actualidad Jurídica, 270, 215- 219
- Hernández, Fernández & Baptista (2014), Metodología de la Investigación. McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jara (2019), Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- López (2001), Los contratos parte general. Chile: Editorial jurídica de Chile.
- Maldonado (2020), La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral

- vigente y el daño que causa al trabajador. Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Mamani (2018), Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. Universidad Autónoma del Perú. Perú.
- Mercado (2017), Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición. Universidad Católica de Santa María.
- Montoya (2013), Derecho del trabajo (34° ed.). Tecnos.
- Paredes (2014), Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. Editorial el Buho E.I.R.L.
- Patlán (2016), Derechos laborales una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Revista. México.
- Poblete (2018), Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública. Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693028>.
- Quispe (2021). Desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019. Lima: UPCI.
- Rendon (2014), Apuntes sobre el Derecho del trabajo individual. Depósito legal Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-06859.
- Revista Perú (2020), Contratos de locación de servicios. Recuperado de: <https://iuslatin.pe/el-derecho-al-trabajo-los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo-y-el-principio-de-primacia-de-la-realidad/>
- Romero (2019), Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia efectos generales previsibles en la economía. Universidad Católica de Colombia. Colombia.
- Ruiz (2016), La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Universidad Católica de San Pablo. Perú.
- Sánchez (2005), La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Puno.

- Sarmiento (2021), La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria. Perú: UCV.
- Severin (2017), Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Torres (2021), El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020. Universidad César Vallejo. Perú.
- Toyama (2015), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico (1° ed.). Gaceta Jurídica.
- Toyama & Vinatea (2015), Guía laboral (7° ed.). Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional (2021), Consulta de causas. <https://www.tc.gob.pe/consultas-de-causas/>
- Ugalde (2013), Contratos por servicios profesionales en el sector público. Un acercamiento jurisprudencial. Costa Rica: UCR.
- Valderrama & Tovalino (2014), Despido arbitrario nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación. Gaceta Jurídica.
- Vilchez (2008), Desnaturalización del contrato de trabajo. IUS La Revista, 36, 366-384.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Análisis jurídico de la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 01	SUB EJE DE ANÁLISIS 01	DE	TÉCNICA E INSTRUMENTO
a. ¿Existe desde el punto de vista jurídico contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023?	a. Analizar desde el punto de vista jurídico contravención del derecho al trabajo cuando existe la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023.	Contravención del derecho al trabajo.	CONDICIONES Condiciones propiamente laborales. Condiciones extralaborales. Falta de normatividad adecuada. Falta de medio de control. Duración de la jornada de trabajo Estabilidad laboral.		La técnica de la observación documental. La técnica del estudio hermenéutico. La técnica de la investigación documental. Instrumento Ficha de análisis bibliográfico.. Fichas de análisis de normas.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 02	SUB EJE DE ANÁLISIS 02	DE	TÉCNICA E INSTRUMENTO
a. ¿Cuál es la contravención del derecho al trabajo que se viene ocasionando producto de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios dentro del régimen laboral privado - Juliaca, 2023? b. ¿De qué forma se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023?	a. Identificar la contravención del derecho al trabajo que se viene ocasionando producto de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios dentro del régimen laboral privado - Juliaca, 2023. b. Identificar de qué forma se viene desnaturalizando los contratos de locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023.	Desnaturalización de los contratos por locación de servicios.	CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS. Vínculo laboral de los locadores con su contratante. El principio de primacía de la realidad sobre los contratos de locación de servicios.		

Anexo 02: Ficha de análisis de la bibliografía.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Toyama	Lugar de publicación: Lima.
Título: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico.	Editorial: Gaceta Jurídica.
Año de publicación: 2015	
<p>Las formas de vulnerar el derecho al trabajo, Una de las formas más comunes que se tiene en la vulneración de los derechos al trabajo es que las personas llamadas empleadoras no logran aceptar y reconocer lo que está regulado en un contrato de trabajo, por cuanto tratan en lo posible reconocer el más mínimo de los derecho que están asociados en la relación laboral. Debemos comprender que las relaciones laborales dan nacimiento a los derechos elementales que deben ser reconocidos entre el trabajador y el empleador a fin de poder crear un clima laboral adecuado bajo el respeto irrestricto a los derechos laborales donde no se melle la dignidad de la persona bajo ningún precepto. (Vargas, 2012).</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Ackerman. Título: Tratado del Derecho del trabajo. Año de publicación: 2014	Lugar de publicación: Lima Editorial: Rubinzal – Culzoni Editores.
<p>La situación de las personas vulnerables cuando se pierde el trabajo en el Perú, frente a esta situación debemos comprender que la persona más propensa a ser vulnerado en razón a los espacios laborales es el trabajador, esto por motivos que existe una falta de tolerancia, mal humor de parte del empleador hacia el trabajador.</p> <p>Es por ello que en las empresas se observa que la persona que viene cumpliendo un rol de alto nivel tiende a desarrollar acciones severas y poco diplomáticas frente a situaciones laborales, que pueda conllevar a minimizar aspectos como el económico y social y es la mujer quien es la persona más vulnerable cuando pierde el trabajo.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Gómez	Lugar de publicación: Lima.
Título: Contrato de trabajo.	Editorial: ADRUS Editores.
Año de publicación: 2016	

Las dimensiones de vulnerabilidad laboral, se presentan tres aspectos que hacen referencia a las dimensiones de vulnerabilidad que están relacionadas dentro del ámbito laboral.

- Se tiene a las características humanas individuales esto como consecuencia del comportamiento, motivaciones y la forma de enfrentar cada uno de las acciones adversas que pueda promover el empleador frente al trabajador.
- También se tiene en cuenta las condiciones reales de trabajo y la forma como están organizados los trabajadores dentro de la empresa para hacer valer sus derechos.
- Se considera a las situaciones de carácter no profesional que van a validar la situación socio económica y política laborales del país, donde se van a efectivizar la combinación laboral frente a la calidad de vida social así como familiar.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Blancas	Lugar de publicación: Lima.
Título: El despido en el derecho laboral peruano.	Editorial: Jurista editores.
Año de publicación: 2013	

La relación de la contravención frente al trabajo y la salud mental, para poder analizar esta situación debemos de considerar en primer lugar que la vulnerabilidad dentro del aspecto del trabajo tiene un efecto perjudicial en la salud mental de cada uno de los trabajadores que la vienen padeciendo, situación que lo pone en riesgo su calidad de vida así mismo le va a impedir predecir su futuro, situación que lo dejara bajo un estado de salud vulnerable. Es por ello que debemos comprender a la vulnerabilidad bajo un criterio de riesgo, donde debe de distinguirse de forma clara su aspecto objetivo y subjetivo. Cabe resaltar que la mayor parte de prevalencia debe ser considerada en el aspecto subjetivo a fin de generar situaciones positivas en los trabajadores frente a hechos adversos.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Ruiz	Lugar de publicación: Arequipa.
Título: La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana.	Editorial: Universidad Católica San Pablo.
Año de publicación: 2016	

Características fundamentales de esta clase de contrato, estas características son las siguientes: El locador presta sus servicios sin depender del locatario pero debe seguir sus instrucciones. Por otro lado, la prestación de servicios es de índole temporal o en su defecto por desempeño de un trabajo en particular. La retribución que el locatario se obliga a pagar al locador que podrá ser en efectivo o a crédito, a cambio de recibir una comprobante de pago.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

<p>Autor: Torres</p> <p>Título: El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.</p> <p>Año de publicación: 2021</p>	<p>Lugar de publicación: Trujillo.</p> <p>Editorial: UCV - Trujillo</p>
<p>La diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo</p> <p>Sujetos que intervienen</p> <p>A nivel de los contratos laborales se va a regir por la normatividad laboral peruana, es decir por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>Mientras que los contratos de locación de servicios se rigen por el artículo 176 del código civil.</p> <p>El Código Civil</p> <p>El artículo 1764, regula el contrato de locación de servicios donde no se establece para los contratantes animus de subordinación tal como lo considera un contrato laboral.</p> <p>Mientras que el artículo 1764 del Código Civil establece que el locador puede delegar la prestación de los servicios pero esta situación deberá estar considerada bajo su dirección y responsabilidad.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Aniya	Lugar de publicación: Lima.
Título: Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado.	Editorial: Universidad de Lima.
Año de publicación: 2019	
<p>Las relaciones laborales engloba a la relación que existe entre los patronos y empleados, bajo una situación jurídica de índole nacional así como a nivel empresarial, cabe destacar que las relaciones de trabajo abarca también las diversas actividades que están relacionadas con aspectos sociales y económicos entre el trabajador y el empleador sujetos a ser reguladas mediante la norma pertinente.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Convenio de la OIT Nro. 165

El trabajo y la vida familiar, el trabajo tiene una razón de ser para las personas, la cual es de generar una estabilidad económica para él y más que todo para su familia, ya que con la remuneración que llegue a poder percibir dará lugar a poder generar una estabilidad emocional en los integrantes de la familia. Es por ello que el Convenio de la OIT Nro. 165 ha logrado establecer que los trabajadores son responsables de su familia, gracias al trabajo van a poder brindar seguridad económica a nivel familiar, es por ello que las empresas deben de generar políticas que permitan a los trabajadores brindar el apoyo complementario a sus trabajadores donde no se pueda aplicar actos de discriminación por ningún motivo.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Código Civil de 1984

Reglas de los contratos de locación, haciendo referencia el segundo capítulo del título IX del libro VII Fuentes de obligaciones del código civil da a conocer lo concerniente a los que debe considerarse en los contratos de locación de servicios como son:

El artículo 1764, considera que el propietario de bien no puede someter a subordinación al locador al momento de la prestación de los servicios.

El artículo 1765 considera que el tipo de servicios puede ser a nivel físico e intelectual.

El artículo 1766 considera el carácter individual del servicio, donde el locador va a prestar sus servicios de forma personal o puede también delegar a otra persona para su cumplimiento siempre en cuando el contrato así lo permita.

La Sección 1767 da lugar a la compensación económica que debe entregar el locatario a favor del locador por los servicios prestados.

El artículo 1768, se considera la duración del contrato de locación de servicios, donde se da a conocer un plazo máximo, ante el incumplimiento se dará lugar a la ejecución de penalidades

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Código Civil de 1984

El contrato de locación de servicios, es un tipo de contrato civil regulado en el artículo 1540 del código sustantivo donde una persona se obliga a prestar un servicio en favor de otra persona, donde no existe por ningún motivo subordinación al momento de prestar el servicio, este puede ser por un plazo fijado entre las partes.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 003- 97 – TR y el Código Civil de 1984

Resulta muy importante analizar sobre la diferencia que existe entre un contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, frente a los siguientes criterios: A nivel de los sujetos que intervienen, considerando que los contratos laborales están regulados mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo Nro. 003- 97 - TR; por otro lado el contrato de locación de servicios vienen siendo regulado en el artículo 1764 del Código Civil, donde manifiesta que un contrato de arrendamiento de servicios, el locador se compromete, independientemente del propietario, a prestar el servicio, por un período de tiempo o para una tarea determinada, generando una prestación de servicios a título individual, pero puede depender de su dirección y responsabilidad.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Código Civil de 1984

A nivel del contrato de locación de servicios este puede ser celebrado de manera verbal o escrita, esto dependerá mucho de los que lleguen a acordar las partes, en consecuencia por seguridad jurídica se recomienda que sea por escrito, donde deba constar la identidad de las partes, los servicios a prestar, los honorarios que se van a pagar y el plazo del contrato, tal como lo establece el artículo 1768 del Código Civil, así mismo se debe considerar que los contratos de locación de servicios debe tener una duración máxima de seis años, siempre en cuando si se trata de servicios profesionales y de tres años cuando se está frente a cualquier otro tipo de servicios que se vaya a prestar.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley General de Inspección al Trabajo - SUNAFIL

En el Perú la realidad problemática del trabajador se da como consecuencia de que no existe una normatividad adecuada que permita promover en la Ley General de Inspección al Trabajo, a que la SUNAFIL tenga a bien facultades para sancionar administrativamente las desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así mismo ser esta misma entidad de promover en los trabajadores las debidas recomendaciones de la forma en que las empresas vienen contraviniendo sus derechos laborales con la firma de los contratos de locación de servicios que desde ya se desnaturalizan por las propias actividades que vienen realizando esto en mérito a la aplicación del principio de primacía de la realidad.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Organización Internacional del Trabajo - Convenio 81

Haciendo referencia a la norma supranacional se tiene a los diversos convenios relacionados a los derechos del trabajador es así que la Organización Internacional del Trabajo; mediante el Convenio 81, sobre Inspecciones de Trabajo, que ha sido ratificado por el estado peruano en el año 1960, menciona que se debe mantener un sistema de inspección laboral aplicable a todo tipo de empresa, donde se de cuenta del cumplimiento de las diversas leyes laborales que estén relacionadas a las condiciones de trabajo así como a la debida protección de los trabajadores; por otro lado el convenio 122 sobre la política de empleo, el estado peruano se compromete a formular una política activa donde se dé el fomento a un trabajo formal y seguro.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo

La Ley Nro. 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, marco normativo que tiene como fin el hecho de regular el Sistema de Inspección de Trabajo, dándole facultades y competencias, para poder supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral de parte de la SUNAFIL, así mismo se tiene a la Ley Nro. 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), institución que está adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que es responsable de promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, salud y seguridad en el trabajo, por otro lado esta entidad es la encargada de brindar asesoría técnica al momento de promover diversas investigaciones en materia de vulneración de derechos laborales, así mismo propone la emisión de normas sobre materia laboral, pero pese a ello no el marco jurídico en mención no tiene competencia en los contratos de locación de servicios ya que estos son de naturaleza civil.