



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las
Universidades Públicas de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Poma Choque, Edison Andre (orcid.org/0000-0002-0716-0889)

Rios Fretel, Joselyn Carla (orcid.org/0000-0002-6862-8676)

ASESORA:

Mg. Garcia Diaz, Consuelo Elizabeth (orcid.org/0000-0001-7603-7377)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada en primer lugar a mi madre ya que gracias a ella he podido culminar esta hermosa carrera, sin ella esto no hubiera sido posible, tus palabras de motivación y tu amor es invaluable gracias por enseñarme el valor de la ética, la lealtad y el amor.

Joselyn Carla Ríos Fretel

La presente tesis está dedicada a mis padres quienes han sido de inspiración para poder salir adelante. Asimismo, a mis abuelos quienes me han formado con los valores necesarios para ser un gran profesional. Además, mencionar en forma general a mis familiares quienes han sido testigos del esfuerzo que he realizado hasta la fecha.

Edison Andre Poma Choque

AGRADECIMIENTO

Debo un eterno agradecimiento a la Dra. Consuelo García Díaz ya que sin ella esta presente tesis no hubiera marchado de forma correcta, enseñándonos no solo la metodología, sino valores que como profesionales debemos de tener, su amor por la profesión nos deja una huella imborrable y un ejemplo a seguir que tendremos presente en cada etapa de nuestro desarrollo profesional.

Joselyn Carla Ríos Fretel

Mi más grande agradecimiento a nuestra asesora por su paciencia y apoyo. Asimismo, agradecer a los profesionales de la INJT – SUNAT por haberme brindado su apoyo en mis prácticas preprofesionales, así como, por sus hermosas palabras y consejos para mi futura vida profesional.

Edison Andre Poma Choque

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA DIAZ CONSUELO ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.", cuyos autores son RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA, POMA CHOQUE EDISON ANDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA DIAZ CONSUELO ELIZABETH DNI: 10730037 ORCID: 0000-0001-7603-7377	Firmado electrónicamente por: CGARCIADI21 el 09- 07-2023 20:02:54

Código documento Trilce: TRI - 0572058

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, POMA CHOQUE EDISON ANDRE, RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima,2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA DNI: 47140948 ORCID: 0000-0002-6862-8676	Firmado electrónicamente por: JRIOFR el 11-07-2023 09:26:22
POMA CHOQUE EDISON ANDRE DNI: 72520326 ORCID: 0000-0002-0716-0889	Firmado electrónicamente por: EPOMAC12 el 11-07- 2023 10:23:26

Código documento Trilce: INV - 1362571

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	10
3.3 Escenario de estudio	11
3.4 Participantes.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimiento.....	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Categorización	11
Tabla 2: Lista de Participantes	12
Tabla 3: Lista de Documentos	14
Tabla 4: Validación del instrumento – Guía de Entrevista	15
Tabla 5: Validación del instrumento – Guía documental	16
Tabla 6: Discusión del Objetivo General	31
Tabla 7: Discusión del Objetivo Específico 1	33
Tabla 8: Discusión del Objetivo Específico 2	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1: Coincidencia de participantes pregunta 1	18
Gráfico 2: Coincidencia de participantes pregunta 2	19
Gráfico 3: Coincidencia de participantes pregunta 3	19
Gráfico 4: Coincidencia de participantes pregunta 4	22
Gráfico 5: Coincidencia de participantes pregunta 5	23
Gráfico 6: Coincidencia de participantes pregunta 6	23
Gráfico 7: Coincidencia de participantes pregunta 7	27
Gráfico 8: Coincidencia de participantes pregunta 8	27
Gráfico 9: Coincidencia de participantes pregunta 9	28

RESUMEN

La tesis cuyo título es: Contratos de Locación de servicios y su desnaturalización en las universidades públicas de lima,2022, tuvo como objetivo general Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, esta investigación y estudio se elaboró bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico y el diseño que usamos fue teoría fundamentada, las técnicas que usamos para la recolección de información fue la entrevista y el análisis documental y los instrumentos fueron la guía de entrevista y la guía de análisis documental, las respuesta que obtuvimos en referencia a la guía de entrevista fueron prevalentes para concluir que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios son utilizados de manera indebida por la entidad pública en este caso las Universidades Públicas de Lima por considerarse el ocultamiento de una real relación laboral por la figura de la subordinación y afectando al principio de la primacía de la realidad, sin embargo el locatario afectado puede interponer una demanda judicial solicitando el reconocimiento de la relación laboral u optar por la vía administrativa que sería la SUNAFIL.

Palabras clave: Desnaturalización, locación de servicios, subordinación, primacía de la realidad, reconocimiento de la relación laboral.

ABSTRACT

The thesis whose title is: Contracts for the location of services and their denaturation in the public universities of Lima, 2022, had as a general objective to determine how the denaturation of the contract for the location of services in the public universities of Lima would take place, this investigation and study was developed under a qualitative approach, of a basic type and the design that we used was grounded theory, the techniques that we used for the collection of information were the interview and the documentary analysis and the instruments were the interview guide and the analysis guide documentary, the responses we obtained in reference to the interview guide were prevalent to conclude that the denaturalization of the service lease contracts are misused by the public entity in this case the Public Universities of Lima for being considered the concealment of a real labor relationship through the figure of subordination and affecting the principle of the primacy of reality, however the affected tenant can file a lawsuit requesting recognition of the labor relationship or opt for the administrative route that would be SUNAFIL.

Keywords: Denaturalization, location of services, subordination, primacy of reality, recognition of the employment relationship.

I. **INTRODUCCIÓN.** Ab initio la tesis se realizó, respecto al objeto de estudio: Contrato Civil de Locación de Servicios y su desnaturalización en las universidades públicas de Lima, mediante el cual se investigó por razones propias de otorgar soluciones veraces sin redundar y volver a caer en leyes que nos hablan de la misma lógica jurídica sin darle una solución fehaciente al problema civil y laboral, siguiendo en esa misma línea siempre hemos visto que la desnaturalización se da por indicios de subordinación puesto que el empleador publico adopta la simulación ocultando reales vínculos de laboralidad transgrediendo un derecho constitucional que es el derecho al trabajo el cual debe tener atención prioritaria del estado.

Esta debilidad laboral se reflejó a **nivel internacional**, en el país de Argentina, se apreció que tienen un problema semejante a nuestra legislación; esta se encuentra tipificado en el art. 1251° de su Código Civil; nos mencionan que en los últimos años debido a los cambios de sus políticas neoliberales adaptaron la flexibilización laboral, ocasionando una situación de vulnerabilidad del trabajador.

A nivel nacional, se proliferó esta debilidad jurídica ya que se debió dar un exhaustivo seguimiento en sus normas para darle seguridad y efectividad al contrato civil sin alterar el origen del mismo y la independencia que posee por su naturaleza y así no perecer en la subordinación, ya que esta característica altera los contratos locatarios.

A nivel local, se vulneró de forma continua los derechos laborales en el sector público para ser precisos en las universidades públicas de Lima, ya que abusaron y abusan de sus contrataciones civiles por locación de servicios para encubrir reales contratos laborales.

Siguiendo con lo expuesto en años recientes hubo un crecimiento en el uso de tipo de contratos, desarrollando un problema y mala utilización de la figura del contrato civil, por ende, se vio la **necesidad de investigar** estas ineficiencias por parte del empleador público, mediante el cual se busca que no se vulneren sus derechos laborales.

Ahora bien, en el **contexto social** en el año 2021 se promulgo la Ley N.º 31298, la cual tiene como objetivo la prohibición de este tipo de contratos cuando

el servicio sea de naturaleza subordinada. Sin embargo, debemos señalar que con la publicación de la Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2022, suspendió la ley anteriormente mencionada hasta diciembre del 2022 (Ley N.º 31298), por ende, este acontecimiento nos deja un precedente que enmarca ilegalidad a la contratación del sector público.

Por ello, se identificó la **realidad problemática** ya que comprende la desnaturalización de los contratos locatarios que en mayoría se dieron por subordinación laboral el cual se tuvo como población a las Universidades Públicas de Lima.

Por lo cual, se planteó el **problema general** ¿De qué manera se podría producir la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022? En tanto, al **problema específico 1** ¿De qué manera se podría otorgar el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima,2022? Por otra parte, el **problema específico 2**, ¿De qué manera se podría convertir un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Por ello determinamos el **objetivo general**: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022. Además, como **objetivo específico 1** es: Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima,2022. y el **objetivo específico 2** es: Determinar de qué manera se convertiría un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022.

La problemática se **justifica de manera práctica** en la debilidad contractual que existe en el contrato civil y el contrato laboral debido a que están ligados entre sí por el trabajador que de alguna u otra forma es el perjudicado porque se vulneran sus derechos y no se le reconoce sus beneficios de laboralidad.

Además, en la **justificación teórica** según las conceptualizaciones que tuvimos por locación de servicios se precisó, analizo y contribuyo que su principal tarea o función es la realización de lo establecido en su contrato civil sin

someterse a órdenes del empleador, por ello se calificó diferentes conceptos de la desnaturalización de contratos el cual es necesario para que las universidades públicas tomen medidas correctivas.

Por otro lado, en la **justificación metodológica** se buscó diferentes principios laborales, tesis de grado, revistas jurídicas, tanto nacionales como internacionales, artículos científicos, plenos casatorios, sentencias, normativas laborales que nos ayudaron a profundizar nuestros conocimientos conjuntamente con nuestra guía de análisis documental y nuestra guía de entrevista.

Como **contribución** se buscó controlar el mal uso de los contratos civiles de locación de servicios proponiendo un proyecto de ley el cual se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y organismos correspondientes, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del área de RR.HH; esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Prosiguiendo la **Relevancia** que sostiene el trabajo de investigación es velar por los derechos laborales y beneficios sociales del trabajador, ya que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y no se tiene que transgredir la dignidad del trabajador ni por la naturaleza de su contrato.

En procedencia a los objetivos, han prosperado los posteriores supuestos, **supuesto general:** La desnaturalización del contrato locatario se ocasiona cuando el trabajador realiza actividades propias de un contrato laboral ya que el mismo tiene 3 características principales que son subordinación, prestación personal y remuneración, en relación al **supuesto específico 1:** El reconocimiento de la relación laboral se otorga cuando el locador como consecuencia de la alteración del principio de la primacía de la realidad interpone una demanda de reconocimiento de la relación laboral y está se declara consentida. Finalmente, se tiene el **supuesto específico 2:** El contrato locatario se convierte a un contrato de trabajo cuando se produce la subordinación, ya que es característica fundamental de un contrato laboral.

II. MARCO TEÓRICO. Los antecedentes que utilizamos estuvieron vinculados con artículos de investigación, revistas indexadas como son EBSCOhost, Redalyc.org, Scielo, Google Academic, ProQuest y Dialnet. Además, empleamos tesis internacionales y nacionales que nos permitió ampliar, desarrollar y aclarar nuestra tesis.

Asimismo, Vallejo, M. (2018). Perú. En su **tesis** *El principio de primacía de realidad en los **contratos de locación de servicios** en las entidades del Estado, 2016-2017*, el cual considero como **objetivo general** determinar en que se desnaturaliza el contrato de trabajo mediante el empleo del contrato civil en la Municipalidad de la Esperanza, **su metodología** respecto al diseño fue no experimental y Descriptivo (p. 39) y; **concluyo** demostrando que la desnaturalización a través de los resultados productos de la entrevista, ha tenido como resultado que 88% de haber una subordinación en lo que respecta a tener un jefe inmediato, un 76% de tener un horario establecido que debe cumplir y el 100% no tiene beneficios sociales. (p. 62).

A su turno, Salas (2021). Perú. En su **tesis** *Vulneración del Derecho Laboral y **Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios** – Quinto Juzgado de Trabajo*, tuvo como **objetivo general** determinar de qué forma se asocia la transgresión del derecho laboral en la modificación de las Contrataciones de Servicios en grupos de Lima, por su parte en **la metodología** se aplicó el método inductivo, lo cual fue básica con enfoque cuantitativo, no experimental. Llegando a la **conclusión** que se da una infracción al derecho laboral debido a que se relaciona de manera significativa con la desnaturalización de los contratos antes mencionado en el juzgado donde se realizó la investigación (p. 77).

De igual manera, Ramírez, E. (2021). Perú. En su **artículo** *El sistema de inspección de trabajo respecto a la realización de las normas y derechos laborales en el Perú: Una revisión sistemática documental*, que tuvo como **objetivo general** examinar el procedimiento de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de los derechos en ámbito laboral (p. 1156), en la cual utilizo **la metodología** de revisión sistemática y básica. Teniendo como **conclusión** que el sistema de fiscalización laboral debe operar desde el punto preventivo para salvaguardar al trabajador, quien es la parte más vulnerable en una relación

laboral (p.10166).

Como **antecedentes internacionales** tuvimos a Toscani, D. (2021). España. En su **artículo** de revista científica *Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de obra y arrendamiento de servicios*; su **objetivo general** fue diferenciar el contrato de trabajo, con el de obra y arrendamiento de servicios, en el cual nos señala que es el empleador que, en ciertas ocasiones, tiene como finalidad ocultar la relación laboral, con la finalidad de evitar los pagos de beneficios sociales que le debería corresponder al trabajador (p.108). **Su metodología** fue analítica el cual arribo a manera de **conclusión** que, en este tipo de contratos, conlleva una prestación laboral libre, de la cual no está sujeta a un horario específico, subordinación y entre otros que sea designada por el empleador, sino que solo se dará el cumplimiento del servicio específico u obra que se ha determinado en el contrato celebrado entre las partes.

De igual modo, Salazar (2019). España. En su **artículo** científico *Neoliberal labor relations: the ultra-contractual **subordination*** tuvo como **objetivo** resaltar la investigación de la subordinación superior que se da en la relación laboral, por lo que denota en un aprovechamiento del empleador frente a su personal. Además, tenemos que esta corriente del neoliberalismo ha forzado entre la clase trabajadora una mayor subordinación al límite de estar sujeta a su situación laboral (p. 89).

Por otra parte, Arteaga, C. (2016). Colombia. En su **tesis** *Análisis crítico del contrato por prestación de servicios frente al contrato laboral en la administración pública*, tuvo como **objetivo** mostrar las consecuencias que se generan al hacer una comparación entre un contrato civil de servicios con uno laboral en la administración pública (p. 5). Su **conclusión** que es la responsabilidad del Estado proteger los derechos de laboralidad de los trabajadores, por ello se evidencio una desventaja al trabajar en el sector público debido a la problemática existente; por lo cual el Estado debe procurar el uso correcto del tipo de contratación de las entidades públicas (p. 26).

Con respecto a los **enfoques teóricos** con respecto de las categorías y subcategorías tuvimos a:

Nuestra primera categoría de investigación, **los contratos de locación de**

servicios, Severin (2015) señaló que existe la **teoría** denominada **Teoría de la tripartición de la locatio conductio**, promovida por Alzon, el cual tuvo como consideración que la locatio conductio contaba con 3 modalidades que son: El arrendamiento de cosa, arrendamiento de servicios y arrendamiento de obra, en esta se tiene que la base por la división que se está realizando es a raíz de las diversas relaciones jurídicas que se dan, cabe resaltar, que en las dos últimas mencionadas hay algo interesante que se vincula o tienen una similitud la cual es la obligación de desarrollar una cierta actividad (p. 19).

Como **doctrina** de esta categoría, Salazar (2021) refirió que, a través del tiempo este ha evolucionado por lo cual señala que si bien antes en el CC. se le consideraba como arrendamiento de servicios debido a que era una prestación efectiva con un título oneroso, sin embargo, gracias a la evolución del derecho y situaciones es que se dividió en dos grandes figuras, en lo que actualmente conocemos como contrato laboral, y por otro lado el contrato de prestación de servicios (p. 4). Anudado a lo indicado, debemos a agregar a lo señalado por Castrillón (2021), donde se evidencio una forma mal intencionada en la utilización de estos tipos de contratos, en donde el empleador busca ocultar cualquier vínculo laboral, sin embargo, es necesario dar un uso idóneo y correcto a los principios laborales para poder establecer la relación laboral en pro del trabajador (p. 255). A su vez, Chércoles (2020), sostuvo que estos tipos de contratos civiles guardan cierta similitud con los contratos laborales, lo cual la diferencia es una delgada línea en lo que se basa los principios por lo que la gran mayoría hace uso de estos de forma errónea o con el tiempo se tiende a desnaturalizar (p. 89).

Respecto a nuestra **primera subcategoría de la categoría uno**, Reconocimiento de la relación laboral, Campos (2018), señaló que la **Teoría de relación de trabajo** promovida por Mario de la Cueva, donde establece que la prestación personal con la característica de subordinación hacia alguien del cual esta última dará una remuneración, asimismo, da a lugar a las obligaciones derivadas del vínculo jurídico establecido, por un lado el empleador se compromete a cumplir con lo determinado en el contrato, mientras que el empleado con las actividades laborales correspondientes y durante un intervalo de tiempo dado en el contrato (p. 25).

Como **doctrina**, tuvimos a Ferro (2015), en su artículo científico manifestó que, se da la existencia de este vínculo cuando hay un compromiso de carácter personalísimo y voluntario a realizar cierta actividad bajo dependencia de su empleador, asimismo, en los artículos 5°, 6° y 9° de la LPCL se mencionan los presupuestos para que se configure (p. 74).

Para San Martín (2022), manifestó que la relación laboral posee la figura de dependencia, esta debe respetar la libertad de la persona, por lo que de manera contractual se tiene en cuenta que, la autonomía de la voluntad como un pilar importante, por lo cual su vulneración daría a lugar a quebrar lo celebrado en un contrato.

En relación a nuestra **segunda subcategoría de la categoría uno** tuvimos a Preciado (2017). En su **teoría general de contrato de trabajo** en los derechos fundamentales el cual nos precisa que los límites de los derechos fundamentales son importantes en el contrato de trabajo, ya que es el seno de las relaciones jurídicas entre particulares sea empleadores públicos o privados emanadas del contrato (p. 18).

Por otro lado, sobre nuestra **segunda categoría Desnaturalización de contratos**, Torres (2018) señaló que existe la **teoría** denominada **Teoría de la causa-fin** del acto jurídico de dos formas propuesta por Mendiburu Mendocilla, donde vinculo una doble función jurídica y economía social dando lugar a la causa de la celebración del acto jurídico; sin embargo, es necesario que la mencionada causa debe contrastarse con la realidad, debido a que se debe encontrar la justificación real por la cual se celebró este tipo de contrato, empero, de encontrarse una causa aparente o falsa justificación con el fin de aprovecharse de ventajas de este tipo de contratos, daría a lugar a un fraude (p. 395).

Como doctrina, tuvimos a Luján (2015), en su artículo científico manifestó que, la figura de la desnaturalización se puede dar tanto en el sector privado y público, es razón de esto que nuestra legislación tiene diferentes regímenes laborales donde señalo características para poder diferenciar, sin embargo, esta figura se da por el mal empleo de los contratos cuando en los hechos o laboralización se encuentra características de otro régimen, como el caso del contrato locatario

con el contrato laboral de régimen privado (p. 197).

Para Gaviria y Granda (2015), en su artículo científico manifiestan que, “El contrato de prestación de servicios es una figura jurídica necesaria en el servicio público y por ello permanente” (p. 75). Sin embargo, lo manifestado, refiere de la problemática en el sector público debido a que son pocas las entidades que contratan bajo esta modalidad, porque las demás caen en el error de emplear la locación de servicios; ocasionando de esa manera la desnaturalización ya que en el contrato mencionado primero se permite la subordinación mientras la que de locación no. Según, Castrillón (2021) “En el caso de la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios, pues fueron los mismos trabajadores quienes consintieron en establecer un vínculo contractual” (p. 248); de la cual nos da a entender que en ciertas ocasiones no es el empleador quien busca un beneficio haciendo el empleo del contrato de locación hacia sus trabajadores, sino que estos sabiendo han consentido en establecer o celebrar ese contrato civil, buscando también un beneficio en el que es recibir la remuneración total sin que este a descuento de ley si es que se diera con un contrato laboral que se debería aplicar según la realidad de la actividad y los hechos.

Respecto a nuestra **primera subcategoría, de la categoría dos, la subordinación**, Ruiz (2010), señalo que existen **3 teorías**, la primera, **Teoría de la dependencia técnica**, la segunda, **Teoría de la dependencia económica**, y la tercera, **Teoría de la dependencia jurídica**; en la primera parte de la existencia de una obligación que tiene el empleado a someterse a las indicaciones sobre cómo va a realizar las actividades que fueron establecidas en el contrato laboral (p. 83). En la segunda, se evidencia la relación de trabajo, debido a que la finalidad del trabajador es obtener la remuneración consecuente de la realización del servicio prestado (p. 84). Para finalizar, la tercera, se da con la disposición jurídica que tiene el empleador para poder ordenar al empleado cuando lo vea conveniente respecto a las funciones designadas en el contrato, así como el trabajador debe acotarlas (p. 86).

Así mismo, Rodríguez (2021) señalo que, “La subordinación jurídica sigue siendo el elemento central para determinar laboralidad del vínculo” (p. 23), estamos de acuerdo con lo señalado, debido a que esta es necesaria como un elemento normativo característico para que se pueda proteger las relaciones

laborales que a su vez están protegidas por el derecho laboral. De igual forma, Saavedra (2017) señala que, “La subordinación o dependencia del trabajador es el que se ha consolidado, primero a nivel jurisprudencial y luego en el Derecho Positivo” (p. 174), siguiendo con esa idea en la actualidad sigue siendo empleado como característica lo que es el vínculo laboral, sin embargo, debemos que tener en cuenta que dado a las situaciones como el COVID hubo modificaciones a la forma del empleo por lo cual esta figura de la subordinación se ha visto adaptada.

Con respecto a la **segunda subcategoría de la categoría dos** tenemos a Morea (2014), en su artículo *La Radiografía del principio de primacía de la realidad*, Ministerio de justicia y derechos humanos de Argentina; el cual nos mencionó que el **principio de primacía de la realidad** es un fundamento regular de la **Teoría General del Derecho**, en el espacio del Derecho Laboral, este principio obtiene una eficacia entorno a nuestra tesis ya que se trata de un *ius dispositivum*, lo que significa el disimular la realidad por ende es necesario este principio ya que ayuda a la protección de una mala contratación o vulneración de la misma (p. 6).

Para finalizar se tuvo un panorama más amplio el cual se vio la necesidad de realizar **enfoques conceptuales** empleados en la tesis, en ese sentido, empezamos con **beneficios sociales** son aquellas retribuciones no dinerarias que le corresponde a los empleados, esto es independiente a lo que le corresponda su sueldo pactado, debido a los servicios prestados al empleador. **Carga de la prueba** gracias a la Casación Laboral N° 14034-2022 Lima, se estableció que, conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales recae en el empleador. **Presupuesto público**: es la programación económica y financiera que el estado otorga a cada entidad del estado posibilitando el cumplimiento de sus funciones teniendo un mecanismo racional para el buen manejo de sus recursos públicos.

III. METODOLOGÍA

La tesis se desarrolló mediante el **enfoque cualitativo** acorde a Sánchez (2015) el cual nos indicó que tuvo como finalidad recopilar, describir y estimar información, con el fin de aclarar y contrastar con los supuestos formulados en

la investigación y así recabar las conclusiones (p. 30), se emplearon como instrumentos **la guía de entrevista y la guía de análisis documental**.

Además, según Bedregal et al. (2017), este enfoque nos permitió analizar de mejor forma revistas, artículos científicos y trabajos de investigación, por lo que tiene como objeto elaborar una práctica interpretativa y reflexiva respecto a un problema en específico (p. 376).

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 El tipo de investigación fue de **tipo básica** según Ortega (2017) brindo un alcance desde la perspectiva del tipo básica ya que nos menciona que se parte de un marco teórico (p. 155), así mismo, se recolecto información de leyes, doctrinas, libros, artículos y revistas jurídicas indexadas; el cual nos ayudó adquirir nuevos conocimientos, y teorías de acuerdo a nuestra problemática.

3.1.2 Con referencia al **Diseño de investigación** hemos usado la **teoría fundamentada** ya que con ello explicamos la problemática de nuestra investigación a través de compilaciones, recolección y análisis de datos provenientes de nuestra guía de entrevista, según Paramo (2015) el cual tuvo como fundamento que las teorías se sustentan en la selección de datos, reconociendo y comprobando los englobados de las entrevistas elaboradas el cual se recogió los datos más importantes para nuestra tesis, albergando también la guía de análisis documental el cual se recabo con antecedentes que colaboraron en la realización de la misma (p. 5).

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La tesis tuvo como inicio categorías del cual se dio mediante nociones, consideraciones, conceptualizaciones que fueron plasmados en el trabajo de investigación de ahí es que nacen las subcategorías.

Por ello Mercedes (2020) se asemejo a lo acotado ya que señala que las categorías, están conformadas por una independiente y dos dependientes vinculadas entre sí (p. 400).

Tabla 1: *Matriz de categorización*

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
Contrato de locación de servicios	Contrato Civil L.S donde el locador tiene autonomía respecto al servicio que se va a realizar, no existe reconocimiento de la relación laboral, sin embargo, al	Reconocimiento Laboral

	producirse la desnaturalización de la misma se convierte en un contrato de trabajo propiamente dicho. (Iberico,2020)	Contrato de trabajo
Desnaturalización de contrato	El proceso de desnaturalización se debe a la pérdida de la esencia del contrato de locación tras realizar actividades de un contrato laboral, la subordinación es un ejemplo claro de tal magnitud alterando la primacía de la realidad ya que los hechos no se ajustan al contrato otorgado. (Lujan,2016)	La subordinación Principio de primacía de la realidad

Elaboración propia (2023)

La matriz de categorización a priori se encuentra considerada en los anexos.

3.3 Escenario de estudio

El entorno de estudio es el espacio donde se reunió la información que fue necesaria para la elaboración de nuestra tesis, se usó herramientas que fueron las guías de entrevistas elaboradas para posibilitar la recolección de información, el cual se dio en las diferentes universidades públicas de Lima.

Según Herrera et al. (2015), nos mencionan que tiene importante consideración esta fase de la investigación ya que es la base para el ambiente de la investigación (p. 125).

3.4 Participantes

Es importante dar a conocer a los participantes de nuestra tesis, ya que nos ayudaron con absolver dudas respecto de nuestra problemática y así también contribuyeron a la formación de la misma. Nuestros participantes fueron abogados laboristas, abogados litigantes independientes con conocimientos en la vía laboral, abogados que actualmente son funcionarios públicos con años de experiencia, jefes de las áreas de contratación de personal y área de presupuesto público en universidades públicas, siendo pieza clave para determinar el fenómeno de estudio.

Tabla 2: *Lista de participantes*

N°	Apellidos y Nombres	Profesión / Grado académico	Cargo	Institución	Años de experiencia
1	Mendoza Giráldez, Elizabeth	Abogada / Magister	Consultora en Gestión Pública - SUNAFIL	SUNAFIL	19
2	Recra Zegarra, Juan Carlos	Abogado	Asesor legal externo en Universidades Públicas y Sindicatos	Entidades públicas y privadas	12

3	Luis Nicolas, Edith Sonia	Abogada	Abogada litigante	Inmobiliaria E & Luis S.A.C. / Independiente	18
4	Dueñas Pareja, Liliam	Abogada	Jefa de la Unidad de Personal - FII - UNMSM	UNMSM	11
5	Huajachi Castro, Stefany Leonor	Abogada	Funcionaria pública de la Gerencia de Asesoría en Materia Labora y Civil - SUNAT	SUNAT	9
6	Vivanco Ciprian, Yuri Massiel	Politóloga	J.U.P. de la UNMSM	UNMSM	10
7	Goya Carrillo, Lisset Midori	Abogada	Funcionaria pública de la Procuraduría - Asesora Legal externa	Procuraduría Pública	5
8	Ramos Beltrán, Rosalvina	Abogada	Abogada litigante	Independiente	6
9	Morales Béjar, Roy William	Abogado	Defensor Público	Ministerio Público	10
10	Taboada Gonzales, Orlando	Abogado	Abogado litigante	Estudio de Abogados Taboada	25
11	Dávila Carranza, Jhonny Martín	Abogado / Magíster	Ejecutor Coactivo	Ministerio de Justicia	12

Elaboración propia 2023

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

La Técnica que se usó en el **enfoque cualitativo** fue mediante la **técnica de la entrevista**, el cual Troncoso y Amaya (2017) nos mencionaron que esta se ajusta al enfoque empleado en la investigación, como un instrumento competente, debido a que se prepararon por sujetos respecto a sus discursos, relatos y experiencias. (p. 330).

La Técnica fue de gran aporte ya que seleccionamos preguntas importantes para aumentar nuestros conocimientos y resolver nuestras dudas, en base a un dialogo jurídico con el entrevistado, en este caso nombrado participante, por medio de recolección de datos.

Se utilizó también la **técnica de análisis documental** la cual fue muy importante ya que se utilizó fuentes documentales, con la finalidad de analizar los precedentes que fueron el sustento de nuestra tesis, considerando los objetivos y nuestra problemática, por ejemplo: casaciones y sentencias, gracias a ello pudimos obtener un mayor alcance en conocimientos de nuestra

problemática albergando precedentes importantes.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

En referencia a la técnica de la entrevista tuvimos al instrumento denominado **guía de la entrevista** el cual tuvo preguntas acordes a nuestra problemática de la mano con nuestros objetivos los cuales los especialistas entrevistados respondieron de forma clara, amena y muy cordial ayudándonos a tener un mayor alcance y por ende mayores conocimientos en referencia a nuestra tesis.

El otro instrumento que utilizamos fue la **guía de análisis documental** el cual fue elaborado conteniendo análisis de precedentes entre ellos jurisprudencia laboral de acuerdo a nuestra problemática.

Tabla 3. Lista de documentos

Tipo de norma / Resolución	Denominación	Artículos / Caso	Objetivo con el que se relaciona	Link
Sentencia	Tribunal Constitucional	Expediente N.º 2545- 2003-AA/TC	General	https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/2545-2003-AA.pdf
Casación	Corte Suprema de Justicia	Casación Laboral N.º 26416-2017	General	https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas.-Lab.-26416-2017-Lima-LALEY.pdf
Acuerdo Plenario	C.S.J	Acuerdo Plenario N.º2-2005/CJ-116	General	https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/260eb00043eb77ff9317d34684c6236a/Acuerdo_Plano_Laboral+2000_220408.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=260eb00043eb77ff9317d34684c6236a
Casación	C.S.J	Casación Laboral N.º 14989-2019 La Libertad	Esp. 1	https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/12/CAS-LAB-14989-2019-L-a-Libertad.pdf
Sentencia	Corte Superior de Justicia	Exp. 03030-2020-0-1801-JR-LA-09	Esp. 1	https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Expediente-03030-2020-0-1801-JR-LPDerecho.pdf
Sentencia	C.S.J	Expediente: 03030-2020-0-1801-JR-LA-09	Esp. 1	https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Expediente-03030-2020-0-1801-JR-LPDerecho.pdf
Sentencia	Tribunal Constitucional	Expediente N.º 01210-2006-PA/TC	Esp. 2	https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01210-2006-AA.pdf
Casación	C.S.J	Casación Laboral N.º 4055-2013 La Libertad	Esp. 2	https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2020/01/Cas.-Lab.-4055-2013-La-Libertad-LP.pdf?fbclid=IwAR3rHfAXEFfojAXWBisSZsdodVWqxpCRXE3xt1RE_kKRDpuMWlmJqzm6VE
Adjetiva	Anteproyecto del Código del Trabajo	Anteproyecto de Código del Trabajo	Esp. 2	https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2915304-092-2022-tr

Elaboración propia 2023

3.6. Procedimiento

Según Escudero y Cortez (2018) nos indica que los medios utilizados para

estudiar el procedimiento de la indagación consisten de tres clases: la primera tiene como propósito reconocer toda la indagación obtenida de forma textual, la segunda clase está situada a dividir el grupo de antecedentes, mediante el uso de categorías descriptivas que se van a partir de los mismos datos y la tercera clase consiste en sistematizar la presentación sintética y conceptualizada de la información obtenida (p. 84).

Asimismo, en nuestra tesis se utilizó procedimientos que nos garantizaron confiabilidad para un mejor desarrollo partiendo de nuestro título, por ende, se identificó las categorías, seguidamente como parte uno la introducción en el cual se formuló nuestra problemática, problemas específicos, justificaciones, objetivos y supuestos. Teniendo como parte dos al marco teórico el cual se elaboró con artículos científicos y tesis que nos ayudaron a la realización óptima de nuestra tesis, y por último la tercera parte, comprende la parte metodológica seguidamente tenemos resultados y discusión terminando con conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Según Hernández et al. (2014), nos mencionaron que por rigor científico en el enfoque cualitativo se da de forma flexible, el cual debe basarse a estándares manteniendo el rigor de la investigación, mediante el cual el investigador adopta la dependencia eso quiere decir que verifica, examina las respuestas de los participantes mediante preguntas que son similares es decir preguntar lo mismo de forma distinta, por ello y en base a lo mencionado se validó la guía de entrevista a través de honorables Doctores que dominan el tema de investigación y conocedores en metodología (p.454-455).

A partir del rigor científico se buscó conseguir la validación de los instrumentos, así como un grado de confiabilidad sobre la investigación, esto mediante la búsqueda, entrevista, y recopilación de datos los cuales servirán para reforzar la validez de la información obtenida de los documentos recopilados. Por lo cual, se verificó: la credibilidad, debido a que se confirmó que los resultados de un estudio son legítimos y de fuentes verídicas, además, que los instrumentos se encargaron de recoger todos los datos que fueron pertinentes. La validación del instrumento de la guía de entrevista estuvo a cargo de tres catedráticos especializados y metodológicos.

Tabla 4. Validación de instrumentos – Guía de entrevista

Nombres y Apellidos del validador	Grado académico	Porcentaje
Miguel Ángel Álvarez Corzo	Abogado	90%
Soledad Zenaida Villanueva Galvez	Magíster	95%
Jose Antonio Reyna Ferreyros	Abogado	95%
Carlos Armando Lora Brenner	Doctor	100%
Enrique Jordan Laos Jaramillo	Doctor	95
Total		95%

Elaboración propia 2023

Tabla 5. Validación de instrumentos – Guía documental

DATO DEL EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	PORCENTAJE
Garcia Diaz, Consuelo Elizabeth	Magister	95%
PROMEDIO TOTAL		95%

Elaboración propia 2023

3.8. Método de análisis de la información

El presente **Método hermenéutico**, según Pérez et al (2019), se basó en la interpretación de nuestros artículos científicos, revistas indexadas y tesis por ende fue de mucha ayuda en la nueva creación de nuestros propios conocimientos (p. 24). Siguiendo en la misma línea tenemos al Método descriptivo del cual se describió la interpretación de cada uno de nuestros participantes a través de la guía de entrevista.

Método Analítico se aplicó para considerar y analizar nuestras categorías y subcategorías con el propósito de buscar un mejor entendimiento por consiguiente idear recomendaciones que serán beneficiosas para nuestra problemática, el cual el proceso de triangulación es esencial ya que vamos a poder desarrollar los resultados de nuestra guía de entrevista y de análisis documental y por consiguientes contrarrestarlo con nuestro marco teórico donde vamos a encontrar nuestras teorías que son importantes para el sustento de nuestras categorías.

Se aplicó el **método inductivo**, según Sánchez (2019), a fin de que la investigación realizada se basa en comprensión de hechos particulares, estas son para un grupo en particular, dentro de un mismo contexto (p. 114). Es por esta razón, que se parte de premisas partículas hacia lo general.

3.9 Aspectos éticos

La tesis cumplió con las expectativas señalados por el código de ética de la UCV, asimismo, se ha acatado a lo establecido en la Resolución del Vicerrectorado N.º 062-2023-VI-UCV, el cual nos ha servido como guía de elaboración. A su vez, hemos respetado los derechos de autor respecto toda información bibliográfica recolectada, haciendo uso del estilo APA 7ma. Edición. Además, se ha tenido presente la Resolución de Consejo Universitario N.º 0470-2022/UCV que aprueba el Código de Ética, así como el respeto riguroso al reglamento de la mencionada universidad; respecto a la originalidad de la investigación se ha utilizado la herramienta Turnitin.

Según Kaktiņš (2019) menciona “Increasing concerns about rising levels of the students that use plagiarism have influenced universities to counteract the issue by using through large-scale of the known ‘antiplagiarism software’. One example of that software is Turnitin, which have reached a large number of people in popularity” [El incremento de la preocupación por los Altos niveles de plagio en los estudiantes ha llevado a las universidades a optar por 21 contratacar ese problema, mediante el uso a gran escala del conocido software anti-plagio. Un ejemplo de dicho software es Turnitin, el cual interviene para evitar ese tipo de conductas inadecuadas en las universidades] (p. 435).

Asimismo, Álvarez, P. (2018) manifiesta que los principios básicos de la investigación son el respeto a las personas, beneficencia y justicia. Se debe tener en cuenta que con respecto al respeto a las personas se refiere a la autonomía, la cual se ha empleado con los participantes que se ha realizado con plena libertad y a los expertos al firmar el consentimiento informado. Respecto al principio de beneficencia, también conocido como principio de no maleficencia, se ha realizado priorizado el mayor bien del participante para la investigación. Por otro lado, el principio de justicia se da con la cualidad de ser justo con el participante de la investigación, debido al respeto y prudencia al conversar con los entrevistados utilizando las mismas preguntas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente se procedió a realizar el análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos usados como herramientas de recolección de datos e

información. La entrevista y las fuentes documentales, que fueron utilizados para obtener respuesta a cada uno de los objetivos desarrollados en la investigación y, asimismo; se vio si se cumplían los supuestos planteados en la investigación.

Respecto **al Objetivo General**: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022, se realizaron las siguientes preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

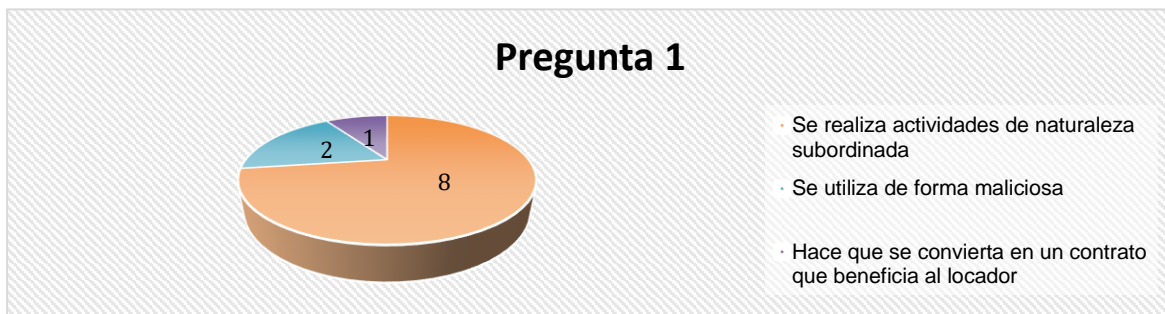
3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado, en las universidades públicas de Lima, 2022?

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

En referencia a la **primera interrogante**, ocho entrevistados tuvieron la siguiente postura Luis, Dávila, Goya, Recra, Dueñas, Huajachi, Ramos y Morales (2023) sostuvieron que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando realizan actividades de naturaleza subordinada, es decir se presenta la figura de la subordinación siendo un rasgo de laboralidad prevalente, dejando su naturaleza de un contrato civil para pasar a ser un contrato laboral, empero Mendoza (2023) menciona que, el Contrato de Locación de servicios, no se vulnera con la desnaturalización.

Por el contrario, la desnaturalización hace que el contrato de locación se convierta en un contrato de trabajo otorgándole así beneficios al trabajador, siguiendo en esa misma línea se tuvo a Vivanco y Taboada (2023) los cuales mencionaron que la entidad pública actúa maliciosamente al contratar a un locador sabiendo que sus funciones a realizar van a ser de naturaleza laboral, ya que en la mayor parte son actividades del núcleo de la empresa alterando así el principio de la primacía de la realidad.

Gráfico 1. Coincidencia de participantes pregunta 1

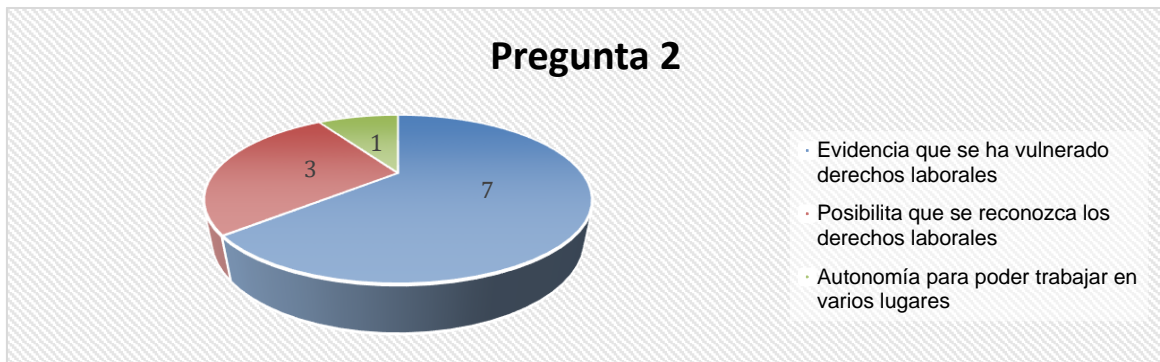


Elaboración propia 2023

Por otro lado, en relación a la **segunda interrogante** Luis, Dueñas, Dávila, Goya, Morales, Ramos y Taboada (2023) señalaron que la desnaturalización repercute y vulnera los derechos del locador afectando la naturaleza del contrato civil ya que no respetan la independencia que el contrato locatario debe poseer, imponiéndoles horarios de entrada y salida, jefe que imparte ordenes, entre otros; por ende, si repercute y vulnera su contrato civil. Por otro lado, se tiene a Mendoza, Huajachi y Vivanco (2023) mencionaron que por el contrario no hay afectación a los locadores por la figura de la desnaturalización, ya que. al desnaturalizarse un contrato de locación, posibilita que el contrato se vuelva legal y formal, actuando de forma positiva para los locatarios ya que una afectación como tal no se estaría ocasionando un daño al locador, más bien se le estaría dando una estabilidad y reconocimiento laboral.

Por ultimo Recra (2023) mencionó que se parte desde dos aristas: 1; porque el locatario no debe tener preferencias con ninguna entidad sea pública o privada, es decir, no debe tener exclusividad por ninguna entidad, ya que se encuentra como locador mas no como trabajador por ende estaría perjudicándose porque recibiría una retribución de una sola entidad y no de distintas entidades 2; sabiendo que a los trabajadores se les paga sus remuneraciones cada 30 días (vulnerando el derecho al pago) a los locadores que por su condición de locador se dilataría más el pago de su respectivo servicio.

Gráfico 2. Coincidencia de participantes pregunta 2

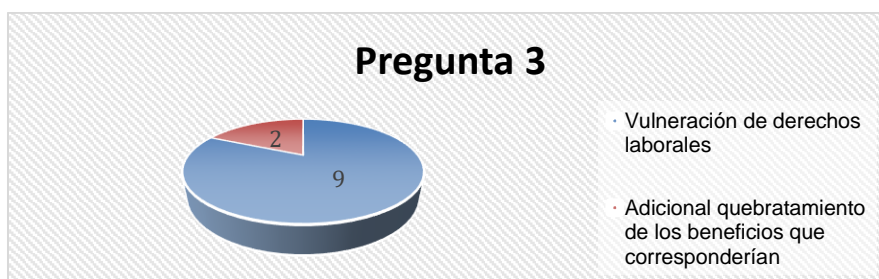


Elaboración propia 2023

En respuesta a la **tercera interrogante** Mendoza, Recra, Luis, Dueñas, Huajachi, Vivanco, Morales, Ramos y Taboada (2023) mencionaron que se produce la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil desnaturalizado cuando se encubre una relación real de trabajo a través de un contrato de locación de servicios sin el reconocimiento de sus beneficios laborales, es decir los locatarios realizan labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios que por derecho les corresponden, y solo obtienen el reconocimiento mediante un proceso administrativo o judicial,

En la misma línea se tiene a Dávila y Goya (2023) que manifestaron que si bien es cierto los derechos laborales solo le pertenecería a un trabajador con contrato laboral y no a un prestador de servicios, ya que, este por su misma naturaleza no posee beneficios laborales, sin embargo cuando el contrato civil locatario se desnaturaliza por la vulneración del principio de la primacía de la realidad o por una subordinación, ya se estaría produciendo la vulneración de los derechos laborales y por ende el quebrantamiento de los beneficios que les corresponderían.

Gráfico 3. Coincidencia de participantes pregunta 3



Elaboración propia 2023

Según nuestra apreciación el contrato de locación de servicios es desnaturalizado cuando los locatarios desarrollan actividades de naturaleza subordinada, es decir se presenta la figura de la subordinación, siendo un rasgo de laboralidad muy marcado, dejando su naturaleza de un contrato civil para pasar a ser un contrato laboral; ahora bien ello repercute a los locadores de forma gradual ya que si bien es cierto no se le reconocen sus derechos en la realización de sus funciones, pero al desnaturalizarse y pedir el reconocimiento de la relación laboral con pruebas fehacientes se le estaría otorgando el reconocimiento, por ende se convertiría a un trabajador reconocido por la entidad es decir con un régimen laboral que lo avale.

Análisis e interpretación de las categorías apriostica y emergentes

Respecto al objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

En la presente tesis se han observado **categorías emergentes**, estas son aquellas que no se han desarrollado, sin embargo, por la sapiencia de los profesionales entrevistados han surgido como categorías nuevas, la cual aumenta la investigación, por esta razón resulta necesario responder en cuanto al objetivo general, que la desnaturalización se va a dar cuando no se respete la **autonomía** de este tipo de contrato civil, asimismo, se estaría demostrando un elemento de la relación laboral. Sin embargo, algunas entidades públicas buscan abusar de este contrato para no pagar los **beneficios sociales**, que corresponderían si existiera un contrato laboral; por lo cual, esto demostraría que se está **vulnerando derechos laborales** toda vez que estos beneficios mencionados son un derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación a nuestro el **objetivo general**, de forma complementaria con los resultados, se analizaron 3 documentos: El primer documento analizado fue el **Expediente N.º 2545-2003-AA/TC**, donde los magistrados del Tribunal Constitucional establecieron en el tercer fundamento, que se va presumir de la existencia una relación laboral cuando se demuestre que los tres elementos de este se den en la práctica, y se pudo constatar ya que estos elementos son

esenciales para determinar el vínculo laboral, asimismo, se debe tener en cuenta que en el contrato de trabajo a diferencia del contrato de locación de servicios existe una relación permanente entre el empleador y empleado, a diferencia del otro. Por lo cual, si concurren los elementos mencionados se estaría desnaturalizando el contrato.

En el segundo documento analizado, fue la **Casación Laboral N.º 26416-2017-Lima**, en el cuarto considerando, indica que la figura de la locación se encuentra regulado en el artículo 1764º del C.C., en el cual establece que este tipo de contrato goza de un régimen de autonomía, lo que resulta entonces que este no se encuentra obligado a concurrir al local del comitente, agregando además, que no tiene un horario establecido sino al mero cumplimiento de realizar el servicio por el que se celebró el contrato. Del cual, hay que resaltar la diferencia entre estos contratos (locación de servicios y de trabajo), debido a que son la autonomía y la subordinación lo que los diferencia, asimismo, el artículo señalado del C. C. establece de forma clara la definición que le da nuestra legislación para que sea aplicada de forma correcta y no como medio para ocultar la relación laboral (en casos puntuales).

Respecto al tercer documento analizado, fue el **Pleno Jurisdiccional Laboral 2000**, del cual se acordó que si el Juez evidencia o constata la realidad de un vínculo laboral, a pesar que se haya celebrado un contrato civil, se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad por encima de la buena fe contractual, esto a fin de que se dé el reconocimiento de los derechos laborales que pueden corresponder, de esto se puede constatar que para que se dé la desnaturalización de este tipo de contratos es fundamental que se establezcan o se determine que evidentemente existen elementos del contrato de trabajo. Por consiguiente, como lo ha establecido en el pleno se debe aplicar la primacía de la realidad y se le reconozcan sus derechos laborales al trabajador.

Respecto al **Objetivo Específico 1** de la investigación: “Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022”, se realizaron las siguientes preguntas:

4.- ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración

del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

5.- ¿Cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

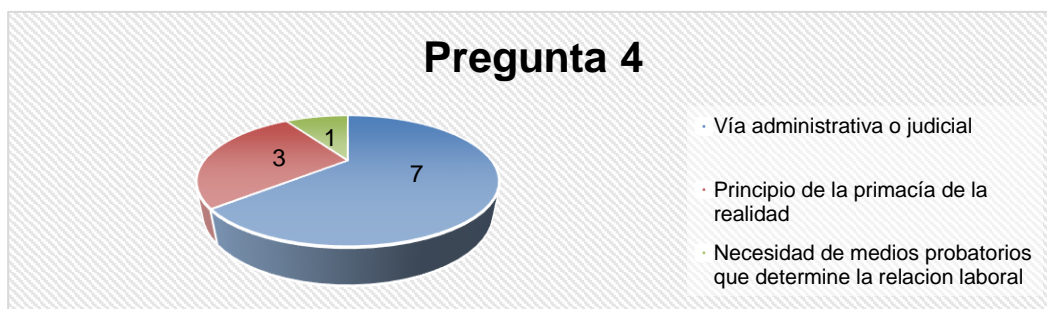
6.- ¿En las Universidades Públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

En referencia a la **cuarta interrogante**, siete de los entrevistados Dávila, Dueñas, Luis, Morales, Ramos, Recra y Vivanco (2023) indicaron que para el reconocimiento de la relación laboral se tiene que acudir por vía administrativa (ante la SUNAFIL) o por vía judicial, asimismo, tres entrevistados Goya, Mendoza y Taboada (2023) contestaron que mediante el principio de la primacía de la realidad, prevalecen los hechos a los documentos materiales, así como que se debe evidenciar o identificar los tres elementos de la relación laboral.

Además, Huajachi (2023) indico que para el reconocimiento de la relación laboral es necesario medios probatorios, a fin de que estos apoyen a los hechos que garantizan el principio de la primacía de la realidad. Por otro lado, la carga de la prueba en las demandas laborales la tiene el empleador, el cual debe demostrar que no hubo una relación laboral; asimismo, el demandante puede presentar medios probatorios como: marcaje de entrada y salida, memorándums, informe de viáticos, entre otros.

Gráfico 4. Coincidencia de participantes pregunta 4



Elaboración propia 2023

Así mismo tenemos a la **quinta interrogante**, 10 de los entrevistados Dávila,

Dueñas, Goya, Huajachi, Luis, Morales, Ramos, Recra, Taboada y Vivanco (2023) indicaron que la consecuencia jurídica sería que se otorgara el reconocimiento laboral, lo cual conllevaría a que se le paguen las retribuciones económicas que deviene de un contrato laboral. Sin embargo, la entrevistada Mendoza (2023) indicó que este reconocimiento laboral debe ser **retroactivo**, es decir desde la fecha que el locador inicio a brindar sus servicios y no desde la fecha que se otorgó el reconocimiento laboral.

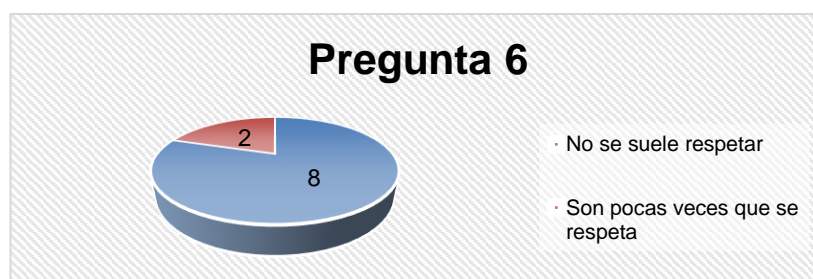
Gráfico 5. Coincidencia de participantes pregunta 5



Elaboración propia 2023

En concordancia con **sexta interrogante** de ocho entrevistados Dávila, Goya, Huajachi, Luis, Mendoza, Ramos, Recra, Vivanco (2023), indicaron que no se suele respetar el contrato de locación de servicios, debido a que en la práctica se realizan servicios que por su naturaleza son de subordinación, lo cual ocasiona la desnaturalización, por lo que, se evidencio una notable vulneración hacia sus derechos laborales. Sin embargo, tres entrevistados, Dueñas, Morales, Taboada (2023) manifestaron que son pocas las veces que se respeta la autonomía del contrato civil, asimismo, indican que la problemática de la desnaturalización no solo afecta a las universidades públicas, sino también a muchas entidades públicas entre ellas las municipalidades tanto distritales como regionales.

Gráfico 6. Coincidencia de participantes pregunta 6



Elaboración propia 2023

Según la apreciación de todos los entrevistados tenemos la postura de que el reconocimiento laboral se otorga ya sea por la vía administrativa que sería

SUNAFIL o por la vía Judicial, mediante el cual se daría por la alteración del principio de la primacía de la realidad o también conocido como el principio general de derecho laboral, ahora bien lo más beneficioso para un locador con un contrato desnaturalizado sería interponer una demanda de reconocimiento laboral y por ende la consecuencia de ello sería que la entidad pública le otorgue los beneficios laborales que fueron transgredidos ya que como se sabe cada día se va agudizando más las desnaturalizaciones de los contratos locatarios por ende no se estaría respetando la naturaleza del contrato civil de locación de servicios.

Análisis e interpretación de las categorías apriostica y emergentes

Respecto al objetivo específico 1:

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022

En la presente tesis se han observado **categorías emergentes**, estas son aquellas que no se han desarrollado, sin embargo, por la sapiencia de los profesionales entrevistados han surgido como categorías nuevas, la cual aumenta la investigación, por esta razón resulta necesario responder en cuanto al objetivo específico 1, que el otorgamiento de la relación laboral se dará en vía judicial, asimismo, es necesario que el demandante presente **medios probatorios** que avalen su petitorio, sin embargo es necesario indicar que en nuestra legislación laboral señala que la **carga de la prueba** lo tiene en este caso el empleador (demandado); si en caso el juzgado declare que efectivamente hay un vínculo laboral, este será de forma **retroactivo** es decir desde el momento en que se prestó los servicios.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación a nuestro **objetivo específico 1**, se analizó tres documentos; en base al primer documento **Casación Laboral N.º 14989-2019-La Libertad**, en el primer considerando el juez a la hora de evaluar los medios probatorios que presentan las partes deben ser a fin que demuestren que efectivamente hubo o no una relación laboral, por lo que es importante que las pruebas demuestren los elementos de la relación laboral; si es que no se evidencia eso no se podría dar una desnaturalización del contrato.

Por tal motivo, se tiene que es necesario la acreditación de los elementos que conforman la relación laboral; si en un caso no se evidencia estos elementos o el demandante no lo demuestra mediante pruebas, no se podría establecer o reconocer una relación laboral, sin embargo, es necesario que se dé la inversión de la carga de la prueba, esto se da como forma de una presunción a favor del trabajador, de la cual corresponde al empleador desvirtuarla.

Siguiendo con lo analizado, el segundo documento fue **Casación Laboral N.º 8222-2016-Ancash**, en el noveno considerando se detalla en que se demostró los 3 elementos de la relación laboral, por lo tanto, se aplica el principio de la p. de la realidad debido a que en los hechos se daría que el demandante debería tener un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Cabe resaltar, que el principio de la p. de la realidad sirve para dar importancia a los hechos, en lugar de los documentos materiales, que tratan en algunos casos de esconder una relación laboral, además, garantiza a favor del demandante que la otra parte demuestre que no hubo una relación laboral.

En base al tercer documento **Expediente N.º 03030-2020-0-1801-JR-LA-09**, en el noveno considerando se tiene que tener en cuenta la forma en cómo se utiliza los contratos civiles o comerciales, todo a esto a fin de ocasionar un encubrimiento a la relación laboral, sin embargo, eso ocasiona una vulneración de los derechos laborales del empleado, así como un perjuicio económico porque se omite el pago de retribuciones económicas que deriven de la relación laboral. A su vez, esto evidencia que existe un abuso por parte de algunos empleadores en la utilización del contrato civil, a fin de ocultar o aparentar una relación laboral, más si en los hechos y por aplicación de la primacía de la realidad se demuestra que si hay elementos de la relación laboral.

Respecto al **Objetivo específico 2** de la investigación: Determinar de qué manera se convertiría un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022. se realizaron las siguientes preguntas:

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

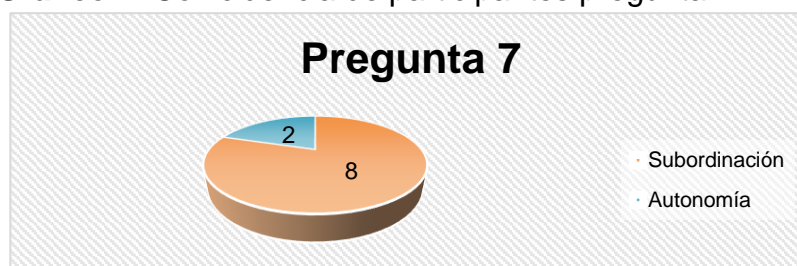
Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

En referencia a la pregunta **siete** del **objetivo específico dos** tenemos a ocho participantes que son: Mendoza, Recra, Luis, Dueñas, Huajachi, Ramos, Dávila y Goya (2023), acotaron lo siguiente:

En la magnitud de la problemática los entrevistados coincidieron en que la subordinación es crucial para determinar si el contrato de locación es desnaturalizado o no, pasando a ser un contrato de naturaleza laboral, ahora bien en las universidades públicas se evidenciaron según las experiencias de algunos de los participantes, contratos desnaturalizados; ya que abusan indiscriminadamente de las contrataciones civiles y como resultado de ello contratos que poco a poco van a desnaturalizarse ya que en gran mayoría les imponen un jefe inmediato, horarios con más de ocho horas, hasta memorándums desarrollándose o convirtiéndose en un contrato laboral.

Siguiendo con la misma pregunta tres entrevistados Morales, Vivanco y Taboada (2023) nos indican que el contrato civil es autónomo distinto a un contrato de trabajo sin embargo cuando se produce la subordinación se desnaturaliza y como consecuencia el locatario está en pleno derecho de demandar y tras una sentencia con calidad de cosa juzgada se estarían otorgando el reconocimiento de la relación laboral pasando a tener un contrato de trabajo.

Gráfico 7. Coincidencia de participantes pregunta 7

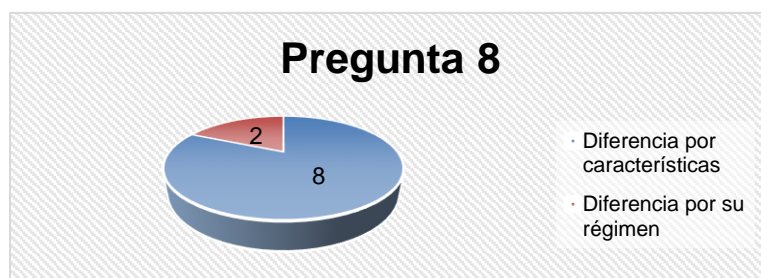


Elaboración propia 2023

Con respecto de la pregunta **ocho** del **objetivo específico dos** se tuvo que nueve participantes Recra, Luis, Huajachi, Ramos, Dávila, Vivanco, Goya, Morales y Dueñas (2023) manifestaron lo siguiente: La diferenciación de un contrato laboral con un contrato civil se dan por sus características que cada contrato posee, el contrato de trabajo cuenta con prestación personal, subordinación y remuneración, mientras que el contrato de trabajo es independiente, su prestación de servicios puede ser personal o no personal y cuenta con una retribución.

Siguiendo en la misma línea tenemos a dos entrevistados Mendoza, y Taboada (2023) que acotaron que una clara diferencia es que el contrato de trabajo está sujeto a un régimen laboral y el contrato civil está contemplado en el C.C., por ende, no está sujeto a ningún régimen laboral por lo cual el ultimo posee autonomía y el primero la subordinación.

Gráfico 8. Coincidencia de participantes pregunta 8



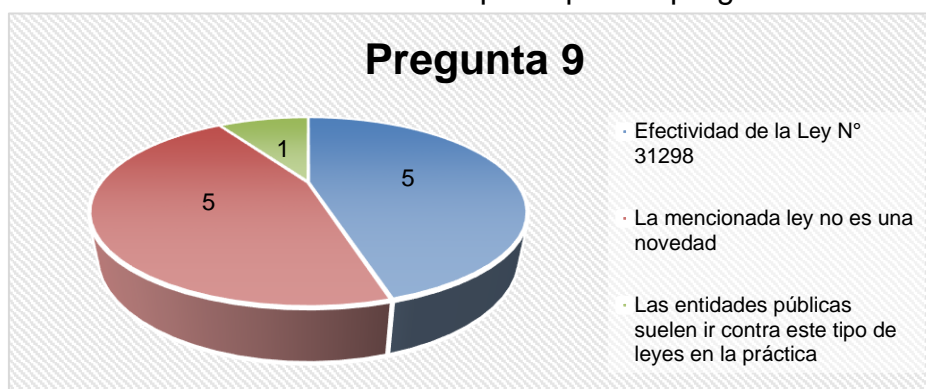
Elaboración propia 2023

En relación con la pregunta **nueve** del **objetivo específico dos**, cinco entrevistados Mendoza, Dueñas, Dávila, Morales y Taboada (2023), coinciden que la Ley N.º 31298 prohíbe directamente a las entidades del sector público a contratar locación de servicios con actividades que demanden la subordinación el cual infieren que es lo más correcto, ya que muchas entidades públicas contratan esta figura de manera indiscriminada abusando de ello y evadiendo sus responsabilidades, además, la ley responsabiliza al funcionario que está a cargo de la contratación.

Asimismo, cinco entrevistados Goya, Huajachi, Luis, Ramos, Recra (2023) señalaron que la menciona Ley no es una novedad en nuestra normativa debido a que ya hay información del cual no se debe dar la contratación de locación de servicios, asimismo, resaltan que a la fecha el ejecutivo no ha promulgado el reglamento de la presente ley, lo que demuestra que no le toman mucha

importancia a esta problemática, cuando no debería ser así debido a que se está vulnerando derechos laborales.

Gráfico 9. Coincidencia de participantes pregunta 9



Elaboración propia 2023

Además, la entrevistada Vivanco (2023) menciona que las entidades públicas siempre consiguen ir contra las leyes que determinan la no utilización del contrato civil, sin embargo, es necesario que estas realicen una buena y correcta contratación a fin de evitarse demandas a futuro y vulnerar los derechos laborales de las personas.

Según nuestra apreciación y las diferentes posturas de nuestros entrevistados, consideramos que este tipo de contratos se desnaturaliza por la figura de la subordinación, siendo un factor importante y prevalente para poder ganar una demanda laboral y por ende reconocerse como un contrato de trabajo ahora bien la diferenciación de ambos contratos es por su naturaleza, siendo uno de naturaleza civil y el otro de naturaleza laboral el cual posee características muy marcadas; por último a que tener en cuenta que en el contexto social se creó una ley para esta problemática, la Ley N° 31298.

Esta fue muy criticada debido a su redundancia en la normativa, sin embargo, si nos menciona la sanción hacia el empleador público correspondiente a la responsabilidad por haber utilizado este tipo de contrato aun cuando su naturaleza no le permitía, además, hay que tener en consideración que a la fecha aún no cuenta con su respectivo reglamento.

Análisis e interpretación de las categorías apriorística y emergentes

Respecto al objetivo específico 2:

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

En la presente tesis se han observado **categorías emergentes**, estas son aquellas que no se han desarrollado, sin embargo, por la sapiencia de los profesionales entrevistados han surgido como categorías nuevas, la cual aumenta la investigación, por esta razón resulta necesario responder en cuanto al objetivo específico 2, que el contrato de locación de servicios se convierte a un contrato laboral por la subordinación elemento esencial de un contrato de trabajo, sin embargo la Ley N.º 31298 prohíbe directamente a las entidades del sector público a contratar locación de servicios con actividades que demanden la subordinación, ley que no está reglamentada a la fecha y no se da el debido cumplimiento afectando el **principio de irrenunciabilidad** y desconociendo el **presupuesto público** que el estado brinda a cada universidad pública para estos tipos de contratos civiles, cabe decir que por el abuso de estos contratos el presupuesto en mención no se da abasto y por ello las universidades publicas contratan a los locatarios con recursos propios.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación a nuestro **objetivo específico 2**, en la utilización de la **guía de análisis documental**, se analizó tres documentos; siendo el **primer documento Expediente N.º 01210-2006-PA/TC**, donde los magistrados señalan en el séptimo considerando que es necesario que en estos casos donde ocurra la desnaturalización de un contrato civil a un contrato de trabajo, este debe ser en duración indeterminada. Así mismo, se evidencia que se ha utilizado de manera fraudulenta esta modalidad de contratación. Por lo cual, se tiene que, al volverse un contrato laboral de duración indeterminada, el empleador solo podrá romper el vínculo laboral por causa justa, sino se estaría dando un despido arbitrario, la otra forma sería por renuncia del empleado.

En el **segundo documento Casación Laboral N.º 4055-2013-LaLibertad**, en el noveno considerando establece que, para que se determine el elemento de subordinación, es necesario que se presenten medios probatorios que relacionen o demuestren que se ha dado esa figura. Asimismo, estos medios probatorios pueden ser control de comisiones, papeletas de salida, entrega de

viáticos, informe de comisión o un certificado de trabajo. En el **tercer documento Anteproyecto Código del Trabajo**, en el cual se busca alinear las distintas normativas en materia laboral que existen en nuestro país, según este, establece una definición precisa, por lo que es el contrato de trabajo, de la cual se evidencia las diferencias que tiene con el contrato de locación de servicios. Es por esa razón que también menciona los elementos que se utiliza para determinar la relación laboral.

Sin embargo, nosotros estamos de acuerdo en que nuestra legislación necesita de manera urgente un ordenamiento que recopile las diferentes normativas en materia laboral, sobre todo a fin de protección de los trabajadores frente a los empleadores. Asimismo, este anteproyecto si bien define de manera correcta lo que es el contrato de trabajo, es necesario que fije también las sanciones a quienes comentan fraude con la mala utilización de los contratos a fin de ocultar la relación laboral.

Seguidamente se desarrolló la **Discusión de los resultados obtenidos**, se aplicó el **método de triangulación** a fin de ratificar los supuestos de la investigación, considerando los resultados en concordancia con la postura de todos los entrevistados, teniendo un resultado general por cada objetivo, desarrollando, aspectos teóricos, doctrinarios, obtenidos de nuestro marco teórico y la ponderación de nuestra guía de análisis documental.

DISCUSIÓN

Para la realización de esta sección, teniendo en cuenta la aplicación del método de triangulación, por lo cual hemos tenido en cuenta los datos e información obtenidos en nuestra guía de entrevista; así como, las fuentes documentales de nuestra ficha de análisis documental, además, los antecedentes nacionales e internacionales como las teorías que se plantearon en el marco teórico. Por lo tanto, se muestra la siguiente tabla:

Tabla 6. Discusión del Objetivo General

Objetivo General	Supuesto General
Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se produce cuando el locador realiza actividades propias de un contrato laboral ya que el mismo tiene 3 características principales que son subordinación, prestación personal y remuneración.

Teniendo en cuenta el **objetivo general** y por ende el **supuesto general**: La desnaturalización del contrato de locación de servicios se produce cuando el locador realiza actividades propias de un contrato laboral ya que el mismo tiene tres características principales que son subordinación, prestación personal y remuneración, esto ocasionaría la desnaturalización del contrato mencionado, debemos que tener en cuenta que en la practicas es donde se evidencia las tres características de la relación laboral; se obtuvieron como resultados por la aplicación de los instrumentos a los entrevistados y fuentes analizadas.

Por lo que en el resultado del **objetivo general** de acuerdo a la **guía de entrevista** se consideró que el contrato de locación de servicios es desnaturalizado cuando se realiza los servicios de manera subordinada; por lo que, no se está respetando la naturaleza del mencionado contrato civil el cual es la autonomía con la cual se realiza el servicio. Debemos tener en cuenta que la subordinación es un elemento de la relación laboral. Asimismo, se presenta una vulneración a los derechos laborales debido a que se está ocultando o haciendo mal uso del contrato señalado, sin embargo, nuestra legislación permite que por la vía administrativa o judicial se dé el reconocimiento laboral, esto acompañado con medios probatorios. Por consiguiente, si se establece la relación laboral, el locador se convertiría en trabajador al haberse desnaturalizado su contrato, asimismo, sería un contrato laboral a tiempo indeterminado.

De igual modo, **Vallejo, M. (2018)**, afirman que los locadores al realizar los servicios que se celebró el contrato civil, estos están bajo subordinación de un jefe inmediato, depende de un horario de entrada y salida, así como no tienen ningún beneficio laboral caen en la desnaturalización del contrato civil. Lo proporcionado por estos autores, se vincula con el **Pleno Jurisdiccional Laboral 2000**, en el cual se señala que para se dé la desnaturalización de estos tipos de contratos es fundamental que se establezcan o se determinen que evidentemente existen elementos del contrato de trabajo, a fin de aplicar la primacía de la realidad y se le reconozcan sus derechos laborales al trabajador. Siendo la **teoría de dependencia técnica** en donde nos mencionan la existencia de una obligación que tiene el empleado a someterse a las indicaciones sobre cómo va a realizar las actividades que fueron establecidas en el contrato laboral.

Del cual esta teoría es básicamente lo que en la praxis el locatario realiza sin tener beneficios sociales.

Para tal efecto, se tiene que nuestro ordenamiento contempla su figura en el **artículo 1764° del Código Civil** del cual posee la autonomía de esta para poder realizar los servicios por lo cual se celebró el contrato; sin embargo, este contrato se va a desnaturalizar cuando en la realización de los servicios se evidencie los elementos de la relación laboral, lo cual resultaría que ya no sería un contrato civil sino en un contrato laboral. Esto guarda relación con la **Casación Laboral N.° 26416-2017-Lima**, donde se recalca la autonomía de la locación como la brecha en la que se puede diferenciar con el contrato de trabajo.

De ese modo, la **teoría de la tripartición de la locatio conductio**, establece que existen obligaciones entre las partes que suscriben un contrato de locación de servicios tienen obligaciones entre sí, donde se señala que el comitente está obligado en dar una retribución económica por la actividad o servicio que realiza el locatario, asimismo, este se encuentra obligado a realizar, pero se resalta la autonomía de este último para la realización del servicio.

Respecto a la figura de la locación de servicios es importante su autonomía debido a que es la brecha entre el contrato de trabajo, esto agregando a los otros elementos de la relación laboral. A su vez, es necesario tener conocimiento sobre esto, más por parte del locador a fin de no que permita que se vulnere sus derechos laborales.

A su vez, en el **expediente N.° 2545-2003-AA/TC**, en el tercer fundamento se hace énfasis en los elementos de la relación laboral, a fin de determinar si se desnaturalizo el contrato civil. Asimismo, la **planilla presupuestal** implica que estas entidades deben registrar los gastos por locación según el clasificador 2.3.2 9. 1 1 haciendo uso del presupuesto anual otorgado, sin embargo, por el abuso de utilización de este tipo de contratos algunas veces no cubre el presupuesto y deben utilizar los propios recursos que recauda cada facultad por la venta de libros, emisión de Fotocheck, certificados, etc.

Ante la forma del uso de manera fraudulenta del contrato de locación de servicios, es evidente la vulneración de los derechos laborales que se busca desconocer, empero, también es necesario hacer énfasis en que no se realizan

servicios que por su naturaleza contemplan elementos de la relación laboral, todo a esto para que no se desnaturalice el contrato mencionado.

A continuación, y en relación con nuestro objetivo específico 1, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 7. Discusión del Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1	Supuesto Específico 1
Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.	El reconocimiento de la relación laboral se produce cuando el locador como consecuencia de la alteración del principio de la primacía de la realidad interpone una demanda de reconocimiento de la relación laboral y está se declara fundada.

Elaboración propia 2023

Luego de analizar la apreciación de todos los entrevistados, se tuvo como resultado que el reconocimiento laboral se otorga por vía administrativa (ante la SUNAFIL) o por la vía judicial, esto debido a la vulneración al principio de la primacía de la realidad. Cabe resaltar que, lo más beneficioso sería que se interponga una demanda de reconocimiento laboral, esto con el fin de que la entidad pública otorgue los beneficios laborales y retribuciones económicas, esto debe darse de forma retroactiva (desde que se empezó a realizar el servicio) mas no desde que establece la relación laboral. Esto guarda relación con la **Casación Laboral N.º 14989-2019-LaLibertad**, donde en su primer considerando señala que es necesario la acreditación de los elementos que conforman la relación laboral, si un caso no se evidencia estos elementos, no se podría establecer o reconocer una relación laboral.

A su vez, tenemos a **Ferro (2019)** el cual refirió que, se produce la existencia de vínculo laboral cuando hay el elemento personalísimo es decir desempeñarse bajo dependencia de su empleador, por ende, al suscitarse tal hecho que es pieza clave para la desnaturalización se debe optar por la vía administrativa o por vía judicial para el reconocimiento de la relación laboral a fin que se nos reconozcan los derechos laborales, sin embargo, es necesario que nuestro requerimiento sea respaldado con medios probatorios a fin de que esa más relevantes, además, de que estos demostrarían que si hubo elementos de la relación laboral cuando se prestaban los servicios.

Esto guarda relación con el **expediente N.º 03030-2020-0-1801-JR-LA-09**, en el noveno considerando, donde se señala que la vulneración de los derechos laborales deviene en un perjuicio económico toda vez en que se omite el pago de las retribuciones económicas que deviene de una relación laboral por ende se busca el reconocimiento de laboralidad.

Además, esto se relaciona con **Morea (2014)**. En la Radiografía del principio de primacía de la realidad, Ministerio de justicia y derechos humanos de **Argentina**; el cual nos mencionó que el principio de primacía de la realidad es un fundamento regular de la **Teoría General del Derecho**, en el espacio del Derecho Laboral, este principio obtiene una eficacia entorno a nuestra tesis ya que se trata de un *ius dispositum*, lo que significa el disimular la realidad por ende es necesario este principio ya que ayuda a la protección de una mala contratación o vulneración de la misma por ende se constata que la alteración de este principio se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral.

Tras la desnaturalización del contrato se tiene como consecuencia jurídica el reconocimiento de la relación laboral, a su vez, esto implica a que se le reconozca al demandante el pago de las retribuciones económicas y/o beneficios sociales, empero, esta debe ser de forma retroactiva, lo que significa que se debe dar desde que se empezó a prestar los servicios mas no desde cuando se otorgó el reconocimiento. Sin embargo, **Gaviria y Granda (2015)** difieren ya que manifestaron que, el contrato de locación de servicios es una figura jurídica de importancia en el sector público debido a que algunas veces se necesita un servicio de manera urgente, porque si se realiza por la vía regular es un trámite burocrático que tomaría su tiempo; por lo que, resulta conveniente que se dé una solución a esta problemática.

Ante ello, tenemos que la mayoría de veces no se respeta la naturaleza del contrato de locación, dado que se emplea para la realización de servicios donde se contemplan los elementos de la relación laboral, ocasionando su desnaturalización. Empero, este tipo de contratos es necesario para el sector público debido a que reduce el tiempo y el trámite burocrático para la realización de un servicio que en ciertos casos se necesita de manera urgente. Por lo que, no todas las entidades públicas caen el error de utilizar de forma errónea este tipo de contratos, sin embargo, es necesario que se dé una solución para evitar

vulneración en los derechos de los trabajadores.

Para concluir, y en virtud de nuestro objetivo específico 2, se muestra la siguiente tabla:

Tabla 8. Discusión del Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2	Supuesto Específico 2
Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.	El contrato locatario se convierte a un contrato de trabajo cuando se produce la subordinación, ya que es característica fundamental de un contrato laboral.

Elaboración propia 2023

Luego de analizar la apreciación de todos los entrevistados, se tuvo como resultado que, la subordinación es crucial para determinar si el contrato de locación es desnaturalizado o no, pasando a ser un contrato de naturaleza laboral, ahora bien en las universidades públicas se evidenciaron, contratos desnaturalizados; ya que abusan indiscriminadamente de las contrataciones civiles y como resultado de ello contratos que poco a poco van a desnaturalizarse ya que en gran mayoría les imponen un jefe inmediato, horarios con más de ocho horas, hasta memorándums desarrollándose o convirtiéndose en un contrato laboral. Las diferenciaciones de un contrato laboral con un contrato civil se dan por sus características que cada contrato posee, el contrato de trabajo cuenta con prestación personal, subordinación y remuneración, mientras que el contrato de trabajo es independiente, su prestación de servicios puede ser personal o no personal y cuenta con una retribución.

En la relación tenemos a la **Casación Laboral N.º 4055-2013-La Libertad**, en el noveno considerando se establece que es necesario la presentación de medios probatorios a fin de que se pueda demostrar que existió la figura de subordinación, estos pueden ser: control de comisiones, papeletas de salida, entrega de viáticos o un certificado de trabajo. Esto guarda relación con **Rodríguez (2021)** el cual señala que, la subordinación es el elemento central para determinar el vínculo laboral. Anudando a ello tenemos en antecedentes internacionales a **Toscani (2021)** el cual señala que el contrato locatario conlleva una prestación laboral libre, de la cual no está sujeta a un horario específico, subordinación y entre otros que sea designada por el empleador, sino que solo

se dará el cumplimiento del servicio específico u obra que se ha determinado en el contrato celebrado entre las partes, distinción clara a lo que se realiza con el contrato de trabajo.

Por lo tanto, es necesario considerar la figura de subordinación para determinar la relación laboral, esto debe ser acompañado con medios probatorios. Empero, es necesario señalar que la carga de la prueba la tiene el empleador, este debe demostrar que efectivamente no existió la subordinación; sin embargo, es necesario recalcar que existe el principio de la primacía de la realidad que va a dar mayor credibilidad a los hechos que a los documentos materiales. Esto guarda relación con el **expediente N.º 01210-2006-PA/TC**, en el séptimo considerando, establece que cuando se desnaturaliza un contrato civil por que se demostró que existió los elementos de la relación laboral; por lo que, este pasa a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y para romper el vínculo laboral debe darse por causa justa sino se daría un despido arbitrario.

En contraposición tenemos a **La teoría de la dependencia jurídica** señala que, entre las partes de un contrato de trabajo existen disposiciones jurídicas en el cual el empleador tiene el poder para ordenar al empleado para que realice las funciones designadas en el contrato, y este debe acotarlas, sin embargo, este debe respetar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales, por lo cual acotamos que esta teoría es relativa a un contrato laboral propio. Además, debido a la desnaturalización de un contrato de locación de servicios este pasaría a ser un contrato de trabajo, sin embargo, será de manera indeterminada, debido a esto el empleador solo podrá romper el vínculo laboral mediante causa justa o por renuncia del empleado, asimismo, este tendrá límites en la subordinación, debiendo respetar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.

Siguiendo en la misma línea y según lo acotado por nuestros entrevistados es fundamental mencionar la **Ley N.º 31298** el cual prohíbe directamente a las entidades del sector público a contratar locación de servicios con actividades que demanden la subordinación el cual infieren que es lo más correcto, ya que muchas entidades públicas contratan esta figura de manera indiscriminada abusando de ello. Sin embargo, la mencionada Ley no es una novedad en nuestra normativa debido a que ya hay indicaciones que no se debe dar la

contratación de locación de servicios, asimismo, resaltan que a la fecha el ejecutivo no ha promulgado el reglamento de la presente ley.

Por consiguiente, se tiene que las entidades públicas suelen ir o no acatar las leyes mencionadas, empero, lo novedoso de esta ley es que menciona la responsabilidad del funcionario que utilice este tipo de contrato cuando la naturaleza del servicio no lo permita. Sin embargo, en la ley no se establece cual sería la consecuencia o sanción para este funcionario; la problemática crece debido a que la fecha el ejecutivo no ha promulgado el reglamento de la ley.

V. CONCLUSIONES

Primero: En este presente trabajo se determinó de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima 2022, siendo totalmente válido, debido que se da un abuso en el empleo de este tipo de contratos; ya que en la praxis este se desnaturaliza, ya que se manifiesta elementos de una relación laboral, siendo el más importante la subordinación. Ahora bien, la autonomía es importante para la realización del servicio, por lo cual, no se puede interponer un jefe inmediato, registro de horario, un correo institucional, entre otros. Lo que favoreció con ejecutar nuestros objetivos de la investigación fue que un coautor(a), ha sido contratada bajo esta modalidad en una universidad pública, dándonos acceso al apoyo de jefes de distintas áreas, sin embargo, se tuvo la dificultad que a pesar que se logró entrevistar a rectores conocedores del tema, por el cargo que tenían no autorizaron que se consignen sus nombres ya que por asuntos judiciales temían ser involucrados en más procesos posteriores. ante cualquier eventualidad; empero, su aporte por su experiencia y conocimientos in situ fueron valiosos para comprender la problemática actual respecto al objetivo de investigación.

Segundo: Se determinó de qué manera se otorgó el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, según el objetivo específico 1, se afirma que es válido el reconocimiento de la relación laboral cuando se produce un quebrantamiento o alteración al principio mencionado; esto debido a que en la praxis el locador realiza actividades que no han sido establecidas en el contrato celebrado con la entidad, dando a lugar a indicios de un vínculo laboral. Por

ende, se puede otorgar el reconocimiento mencionado ante la vía administrativa y/o judicial, debido a la aplicación del principio de primacía de la realidad donde prevalecerá los hechos antes que los documentos materiales.

Tercero: Se determinó de qué manera se convertiría un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, según el objetivo específico 2, por ello, es válido que la subordinación va a estar relacionada con lo que es tener un jefe inmediato, por lo cual, este al ser un elemento que configura una relación laboral, da a lugar a la desnaturalización del contrato de locación de servicios; debiéndose convertir en un contrato laboral. Debido a esto, se creó la Ley N.º 31298, la cual es una ley redundante porque enuncia lo mismo que otras normas y no brinda una solución a la problemática, empero, solo establece una responsabilidad civil, administrativa y penal; sin embargo, a la fecha aún no está reglamentada por el Poder Ejecutivo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A la Dirección General de Presupuesto Público y Ministerio de Economía y Finanzas, que es necesario agregar un inciso en el numeral 8.1 del artículo 8º de la Ley del Presupuesto Público que se publica por cada año, esto en la medida que se permita la utilización de los contratos de locación de servicios a excepción de los servicios que por su propia naturaleza tengan elementos de una relación laboral. Asimismo, se ponga “según lo establecido en la Ley N° 31298”, la cual prohíbe a las entidades públicas utilizar este tipo de contrato cuando la actividad que se va a realizar tenga naturaleza subordinada, así como su respectivo reglamento.

Segundo: Al Ministerio del Trabajo y Poder Ejecutivo, se tiene que realizar y publicar de forma urgente el reglamento de la Ley N° 31298, debido a que la cualidad de esta ley es la prohibición por el elemento de la subordinación y la sanción hacia el responsable de la utilización de este tipo de contrato. Asimismo, para garantizar en una mayor medida los derechos laborales, es la necesidad que sea como prioridad por parte del Ministerio del Trabajo la promulgación y publicación del Código de Trabajo, debido a que en este contiene principios que

son fundamentales, estos son el principio de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad.

Tercero: A la SUNAFIL y organismos correspondientes, que se proponga una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Redipe*, 7 (2), 122-149.
Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arciniegas, J., Montaner, L. & Palencia, C. (2019). Effects of the application of the organic labor law, on the calculation of the guarantee of social benefits. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 3 (10), 99-110. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968042001/html/>
- Arenaza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225–242.
Recuperado de: <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55. Recuperado de:
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arteaga, C. (2016). *Análisis crítico del contrato por prestación de servicios frente al contrato laboral en la administración pública*. Universidad Católica de Colombia. (Tesis de abogado) Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10983/13727>
- Ayala, C. (2019). Extinction of an employment contract for domestic workers in Spain. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 43-62. Recuperado de:
<https://doi.org/10.18800/themis.201901.004>
- Bayón, J. & Arenas, A. (2019). Labor relations a structural, cyclical reality or a damage established worldwide? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737-768. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499008/>
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A. y Zubarew, T. (2017). Qualitative research methodology in health care. *Revista Médica de Chile*, 145(3), 373-379.
Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000300012>
- Castrillón, D. (2021). Different Perspectives on the Contract for the Provision of

Services in Colombian Public Administration and Its Misuse: A Problem without Any Viable Solution? *Revista Digital de derecho Administrativo*, 27(dic,2021), 225–258. Recuperado de: <https://doi.org/10.18601/21452946.n27.08>

Campos, G. (2018). El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos de servicios específicos en la provincia de Chiclayo, 2013-2016. *Universidad Señor de Sipán*. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chércoles, R. (2020). El contrato de servicios en el Código Civil y Comercial ¿una regulación progresiva para el derecho del trabajo? *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, 2, 87–108. Recuperado de: [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)008](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)008)

Crespo, N., Alvarado, C., Sepúlveda, J. & Figueroa-Leighton, A. (2020). The typical and atypical development of subordination in Spanish. Study of two populations. *Literatura y lingüística*, (41), 353-381. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-58112020000100353

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Estrella, M. (2018). Entre la autonomía y la subordinación: significados y perspectivas de la experiencia migratoria de mujeres centroamericanas en tránsito por México. *Sociológica*, 33(93), 247-280. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=305054868008>

Fernández, H. (2001). Los Límites a la Protección del Trabajo. El concepto de subordinación frente a las nuevas realidades. *Gaceta Laboral*, 07(1), 5-18. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33607101>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial, Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

Gaviria, J., & Granda, M. (2014). Delivery service contracts in government. *Ratio Juris*, 9(18), 59–76. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585761329004>

Gonzales, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia*. Universidad Católica de Colombia. (Tesis para abogado). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10983/20095>

Hernández, A. & Zavala, O. (2018). Personal data in the labor relations of private sector. *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 221-231. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000200221

Hernández, O. (2022). Crítica de la subordinación: Veinte años después. Derecho Laboral. *Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 65(285), 7–29. Recuperado de: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/3093>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw Hill España*, 6, 1–634. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Herrera, J., Guevara, G. y Munster, H. (2015). Strategies and designing for quality studies a methodological-theoretical approach. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(2), 120–134. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1608-89212015000200013

Ibérico, L. (2020). Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. (Tesis para abogado). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2324>

- Irureta, P. (2021). Rules and principles in labor law. A look from the Chilean labor law. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (32), 23-50. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>
- Juanillo, H. (2019). Positioning of the nursing researcher in the utilization of the constructivist grounded theory. *Enfermería universitaria*, 16(2), 205-215. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.638>
- Kaktiņš, L. (2019). Does Turnitin support the development of international students' academic integrity? *Ethics & Education*, 14(4), 430–448. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/17449642.2019.1660946>
- Luján, F. (2015). Denaturation of public employment. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 14(julio-diciembre), 195–220. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503856210010>
- Marín, I. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (23), 57-88. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429646533003>
- Mercedes, G. (2020). Preparation and Relevance of the Qualitative Consistency Matrix for Research in the Social Sciences. *Desde el Sur*, 12(2), 397-417. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0023>
- Morea, A. (2014). Radiografía del principio de primacía de la realidad. *Sistema Argentino de Información Jurídica*, 2–12. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140002-morea-radiografia_principio_primacia_realidad.htm#
- Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado de: <https://doi.org/10.36610/j.jsars.2017.080200155>
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Pensamiento & Gestión*. (39), 1-7. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64644480001>

- Pérez, J., Nieto, J. y Santamaría, J. (2019). La Hermenéutica y la Fenomenología en la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 19 (37), 21-30. Recuperado de: <https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2019.2/a09>
- Preciado, C. (2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. (Tesis para abogado) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155–10167. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Rodríguez, A. (2021). The Uber case in Uruguay and the currency of the legal subordination as a central element in determining the Labour of relationship. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 33(julio-diciembre), 21–40. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16322>
- Ruíz, R. (2010). Teorías que explican la subordinación. *Temas Socio-Jurídicos*, 27(56), 83–92. Recuperado de: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>
- Saavedra, R. (2017). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*, 4(2), 169–176. Recuperado de: <https://doi.org/10.24039/cv20164270>
- Salas, R. (2022). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*. Universidad Peruana Los Andes. (Tesis de abogado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3130>
- Salazar, J. (2021). Jurisprudential criteria to identify legal subordination in a contract reality. *Inciso*, 23(2), 1–19. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8284463>
- Salazar, P. (2019). Neoliberal labor relations: the ultra-contractual subordination.

- Sociología del Trabajo*, 95, 89–103. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7251263>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 102-122. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J. (2019). La desnaturalización del contrato de interinidad en el ámbito de la Administración Pública como elemento que implica el paso a la condición de indefinido no fijo. *Revista Española de derecho del trabajo*, 222, 281-288. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7059692>
- Sánchez, M. (2015). Research methodology in social pedagogy (Qualitative progress and mixed models). *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 25, 21–34. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135043653001.pdf>
- Severin, G. (2015). Some relevant aspects of locatio conductio regarding the model of remunerated service contracts in Roman law. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 22(2), 357–389. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532015000200012>
- Suárez-Rodríguez, J. (2016). The basis of the legal principles: a problematic issue. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 51-62. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532016000100004
- Terrasa, L. (2017). Fundamental rights in Argentinian working relations in private companies. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 157-180. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157
- Top, D. & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2, 163-175. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920181>

- Torres, A. (2018). *Acto Jurídico*. Jurista Editores. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/acto-juridico-anibal-torres-vasquez-tomo-1.pdf>
- Toscani, D. (2021). Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de obra y arrendamiento de servicios. *Capital Humano*, 365, 108-138. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958260>
- Toyama, J. y Yomond, S. (2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. *Ius et veritas*, (61), 178-193. Recuperado de: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.011>
- Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65 (2), 329. Recuperado de: <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Ugarte, J. (2020). Work in platform companies: subordination and beyond. *Revista chilena de derecho privado*, (35), 17-49. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722020000200017>
- Valeria, M. (2019). Algunas cuestiones sobre la dependencia del Derecho Laboral. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal*, (1),107-116. Recuperado de: [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2019\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2019)010)
- Vallejo, M. (2018). *El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017*. Universidad César Vallejo. (Tesis de abogado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20725>
- Código Civil Peruano. Decreto Legislativo N.º 295, 1984.
- Código Civil Argentino, Decreto 1387/01, 2001.
- Ley N.º 31298 - Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, 2021.
- Decreto Legislativo N.º 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, 2008.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de categorización apriostica

Problema general	Objetivo general	Supuesto general	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿De qué manera se podría producir la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?	Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.	La desnaturalización del contrato de locación de servicios se produce cuando el locador realiza actividades propias de un contrato laboral ya que el mismo tiene 3 características principales que son subordinación, prestación personal y remuneración.	1. Contratos de locación de servicios contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios, no existe reconocimiento de la relación laboral, sin embargo, al producirse la desnaturalización de la misma se convierte en un contrato de trabajo propiamente dicho. (Iberico,2020) 2. Desnaturalización El proceso de desnaturalización se debe a la pérdida de la esencia del contrato de locación tras realizar actividades de un contrato laboral, la subordinación es un ejemplo claro de tal magnitud alterando la primacía de la realidad ya que los hechos no se ajustan al contrato otorgado. (Lujan,2016)	1.1. Reconocimiento de la relación laboral. 1.2. Contratos de trabajo. 2.1. - La subordinación. 2.2. Principio de la primacía de la realidad	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básica Diseño: Teoría Fundamentada Nivel: Descriptivo Población: Participantes:(abogados laboristas, servidores públicos, jefes de unidades de universidades públicas) Muestra: Por conveniencia Técnica: Entrevista Análisis guía documental Instrumentos: Guía de la entrevista Guía de análisis documental Método de análisis de datos: Hermenéutico/analítico /descriptivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuesto específicos			
PE1 ¿De qué manera se podría otorgar el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022? PE2 ¿De qué manera se podría convertir un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?	OE1 Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022 OE2 Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022	SE1 El reconocimiento de la relación laboral se produce cuando el locador como consecuencia de la alteración del principio de la primacía de la realidad interpone una demanda de reconocimiento de la relación laboral y está se declara fundada SE2 El contrato locatario se convierte a un contrato de trabajo cuando se produce la subordinación, ya que es característica fundamental de un contrato laboral.	3. Categorías Emergentes: - Autonomía - Beneficios sociales - Vulneración de derechos laborales - Medios Probatorios - Carga de la prueba - Retroactivo - Principio de irrenunciabilidad - Presupuesto público		

Anexo 1.1 Matriz de triangulación de datos de Entrevista

PROBLEMA GENERAL	GUIA DE ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	GUIA DE ENTREVISTA	CATEGORIAS DESCUBIERTAS	CATEGORIAS EMERGENTES	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	CONCLUSIÓN APROXIMADA
	P1 Luis, Dávila, Goya, Recra, Dueñas, Huajachi, Ramos y Morales (2023)	P2 Luis, Dueñas, Dávila, Goya, Morales, Ramos y Taboada(2023)	P3 Mendoza, Recra, Luis, Dueñas, Huajachi, Vivanco, Morales, Ramos y Taboada (2023)					
¿De qué manera se podría producir la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?	Sostuvieron que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando realizan actividades de naturaleza subordinada, es decir se presenta la figura de la subordinación siendo un rasgo de laboralidad prevalente, dejando su naturaleza de un contrato civil para pasar a ser un contrato laboral.	Señalaron que la desnaturalización repercute y vulnera los derechos del locador afectando la naturaleza del contrato civil ya que no respetan la independencia que el contrato locatario debe poseer, imponiéndoles horarios de entrada y salida, jefe que imparte ordenes, entre otros; por ende, si repercute y vulnera su contrato civil.	Mencionaron que se produce la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil desnaturalizado cuando se encubre una relación real de trabajo a través de un contrato de locación de servicios sin el reconocimiento de sus beneficios laborales, es decir los locatarios realizan labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios que por derecho les corresponden, y solo obtienen el reconocimiento mediante un proceso administrativo o judicial.	Actividades Contrato civil Autonomía Naturaleza jurídica Beneficios sociales Vulneración de derechos laborales	Autonomía Beneficios sociales Vulneración de derechos laborales	Vulneración de derechos laborales Autonomía Subordinación	Elementos de la relación laboral Medios de prueba	La desnaturalización se produce cuando el empleador público (universidades públicas) abusan de las contrataciones de locación de servicios cayendo en desnaturalización ya que así se quiera controlar aún no hay una solución óptima para que esto cese sin embargo si hay recomendación para que se controle esta desnaturalización por parte de los autores de esta investigación.

PROBLEMA ESPECÍFICO 1	GUIA DEENTREVISTA P4 Dávila, Dueñas, Luis, Morales, Ramos, Recra y Vivanco (2023)	GUIA DEENTREVISTA P5 Dávila, Dueñas, Goya, Huajachi, Luis, Morales, Ramos, Recra, Taboada y Vivanco (2023)	GUIA DEENTREVISTA P6 Dávila, Goya, Huajachi, Luis, Mendoza, Ramos, Recra, Vivanco (2023),	CATEGORIAS DESCUBIERTAS	CATEGORIAS EMERGENTES	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	CONCLUSIÓN APROXIMADA
¿De qué manera se podría otorgar el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima,2022?	Indicaron que para el reconocimiento de la relación laboral se tiene que acudir por vía administrativa (ante la SUNAFIL) o por vía judicial. Asimismo, para el reconocimiento de la relación laboral es necesario medios probatorios, a fin de que estos apoyen a los hechos que garantizan el principio de la primacía de la realidad	Indicaron que la consecuencia jurídica sería que se otorgara el reconocimiento laboral, lo cual conllevaría a que se le paguen las retribuciones económicas que deviene de un contrato laboral. Sin embargo, este reconocimiento laboral debe ser retroactivo, es decir desde la fecha que el locador inicio a brindar sus servicios y no desde la fecha que se otorgó el reconocimiento laboral.	Indicaron que no se suele respetar el contrato de locación de servicios, debido a que en la práctica se realizan servicios que por su naturaleza son de subordinación, lo cual ocasiona la desnaturalización, por lo que, se evidencio una notable vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.	Vía administrativa Vía judicial Medios probatorios Carga de la prueba Retribuciones económicas Retroactivo	Medios probatorios Carga de la prueba Retroactivo	Vía judicial Retribuciones económicas Retroactivo	Vía administrativa Medios probatorios	Se da el reconocimiento de la relación laboral por dos vías, la más idónea es la judicial pero no lamas rápida, en este caso la Sunafil sería una vía administrativa de mayor celeridad ya que al fiscalizar Sunafil de manera inmediata dicta un acta en donde menciona que al trabajador se le debe integrar a planilla o bajo un régimen laboral en este caso Nrs.° 276 o 728, muy aparte de las multas que son muy elevadas.

PROBLEMA ESPECÍFICO 2	GUIA DE ENTREVISTA P7 Mendoza, Recra, Luis, Dueñas, Huajachi, Ramos, Dávila y Goya (2023)	GUIA DE ENTREVISTA P8 Recra, Luis, Huajachi, Ramos, Dávila, Vivanco, Goya, Morales y Dueñas (2023)	GUIA DE ENTREVISTA P9 Mendoza, Dueñas, Dávila, Morales y Taboada (2023)	CATEGORIAS DESCUBIERTAS	CATEGORIAS EMERGENTES	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	CONCLUSIONES
<p>¿De qué manera se podría convertir un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?</p>	<p>La subordinación es crucial para determinar si el contrato de locación es desnaturalizado o no, pasando a ser un contrato de naturaleza laboral, ahora bien, en las universidades públicas se evidenciaron según las experiencias de algunos de los participantes, contratos desnaturalizados; ya que que abusan indiscriminadamente de las contrataciones civiles. Asimismo, indican que el contrato civil es autónomo distinto a un contrato de trabajo sin embargo cuando se produce la subordinación se desnaturaliza y como consecuencia el locatario está en pleno derecho de demandar y tras una sentencia con calidad de cosa juzgada se estarían otorgando el reconocimiento de la relación laboral pasando a tener un contrato de trabajo.</p>	<p>La diferenciación de un contrato laboral con un contrato civil se da por sus características que cada contrato posee, el contrato de trabajo cuenta con prestación personal, subordinación y remuneración, mientras que el contrato de trabajo es independiente, su prestación de servicios puede ser personal o no personal y cuenta con una retribución. Además, acotaron que una clara diferencia es que el contrato de trabajo está sujeto a un régimen laboral y el contrato civil está contemplado en el código civil, por ende, no está sujeto a ningún régimen laboral por lo cual el último posee autonomía (contrato de locación de servicios) y el primero la subordinación (contrato de trabajo).</p>	<p>La Ley N.º 31298 prohíbe directamente a las entidades del sector público a contratar locación de servicios con actividades que demanden la subordinación el cual infieren que es lo más correcto, ya que muchas entidades públicas contratan esta figura de manera indiscriminada, la ley responsabiliza al funcionario que está a cargo de la contratación. A su vez, la menciona Ley no es una novedad en nuestra normativa debido a que ya hay información del cual no se debe dar la contratación de locación de servicios, asimismo, resaltan que a la fecha el ejecutivo no ha promulgado el reglamento de la presente ley, lo que demuestra que no le toman mucha importancia a esta problemática, cuando no debería ser así debido a que se está vulnerando derechos laborales.</p>	<p>Ordenamiento jurídico</p> <p>Régimen laboral</p> <p>Presupuesto público</p> <p>Principio de irrenunciabilidad</p>	<p>Principio de irrenunciabilidad</p> <p>Presupuesto público</p>	<p>Ordenamiento jurídico</p> <p>Régimen laboral</p> <p>Principio de irrenunciabilidad</p>	<p>Presupuesto público</p>	<p>El contrato de locación de servicios se desnaturaliza por la figura de la subordinación, siendo un factor importante y prevalente para poder ganar una demanda laboral y por ende reconocerse como un contrato de trabajo ahora bien la diferenciación de ambos contratos es por su naturaleza, siendo uno de naturaleza civil y el otro de naturaleza laboral el cual posee características muy marcadas que son prestación personal, subordinación y remuneración; por último a que tener en cuenta que en el contexto social se creó una ley para esta problemática, la Ley N° 31298.</p>

Anexo 2
Guía de Análisis Documental

Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las
Universidades Públicas de Lima, 2022

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera se produciría la
desnaturalización del contrato de locación de servicios en las
universidades públicas de Lima, 2022

Autores: Poma Choque, Edison Andre
Ríos Fretel, Joselyn Carla

Fecha: 17/05/2023

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se otorgaría el
reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la
primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera se convertiría un
contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo por la figura de la
subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título:

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Correo electrónico:

Institución:

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022?

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima,2022?

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado, en las universidades públicas de Lima, 2022?

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima,2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima,2022?

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022

7.- ¿Cómo cree usted que se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de

trabajo con un contrato de locación de servicios?

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?



Lima, de del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022"

cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando



un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com / epomac12@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ

..... e
mail: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Correo:

Fecha y hora:



Anexo 4



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres:
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

--

Lima, de noviembre del 202_

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No:

Telf.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
Guía de Análisis Documental

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico:
- I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
- I.4. Documento Analizado:
- I.5. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla y Poma Choque, Edison Andre
- I.6. Fecha de la validación Documental:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
2. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
3. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales de la investigación materia de estudio													
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
5. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
6. COHERENCIA	Existe coherencia en el documento analizado para cumplir con los objetivos de la investigación													
7. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
8. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- **El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 5

Guía de Entrevista N° 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: Stefany Leonor Huajachi Castro

Cargo/profesión/grado académico: Funcionaria pública de la Gerencia de asesoría civil y laboral/ Abogada

Correo electrónico: castro.huajachi@gmail.com

Institución: SUNAT

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

Al emplearse un contrato de locación de servicios, al ser un contrato de naturaleza civil, se entiende que dentro de los ejercicios del servicio no existe elementos distintivos del contrato del trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación). Por lo que, en el contrato civil es autónomo a diferencia del otro tipo de contrato; por lo que si se evidencia en los hechos (un horario establecido, correo electrónico, marcaje de horario de entrada y salida, memos, etc.) los elementos señalados se estarían desnaturalización del contrato de locación de servicios.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que afectaría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

Una afectación como tal no se estaría ocasionando al locador, mas bien se le estaría dando una estabilidad y reconocimiento de la relación laboral de la cual la entidad pública no quiso o por sus motivos no haya reconocido en el lapso de duración del contrato de locación de servicios. Lo que si hay una afectación por el tema de la desnaturalización de los contratos mencionados es a la entidad pública debido a que a esto viene de la mano con el tema del pago de los beneficios sociales y la indemnización, gasto incurrido que pudo ser evitado en su debido momento.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

Básicamente se vulnera al no reconocerte como trabajador, sino como un locador como servicios (independiente), sino que también da a lugar a no pagarte los derechos derivados de un contrato de trabajo como son los beneficios social sino también el Seguro, entre otros.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

El principio de primacía de la realidad en la cual prevalece los hechos ante los documentos materiales que se pueda presentar, en la práctica debemos tener en cuenta que la aplicación de este principio es la forma en como nuestra legislación da una protección al trabajador, en el sentido que es la forma en como se puede dar un beneficio en un juicio frente a su empleador. Es por eso,

es que el que tiene la carga de la prueba en los juicios es el empleador, mas no el trabajador; sin embargo, es necesario que este cuente con medios probatorios para que de esa forma se aplique de forma correcta este principio.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Si se declara la desnaturalización del contrato civil, la consecuencia jurídica sería el reconocimiento del vínculo laboral como tal; dado a que se me reconoce como trabajador es ahí donde hay otra consecuencia la cual es que se me reconozca mis acreencias laborales.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No, casi nunca se respeta como tal; sin embargo, no se debe a que se quiere perjudicar a los intereses del Estado que finalmente terminaría en un juicio (por desnaturalización) en un juicio, sino que es un tema por temas presupuestales por lo engorroso que es. Porque algunas veces la entidad necesita los servicios de alguien de forma inmediata, y para yo solicitar necesito la aprobación de recursos humanos para el tema de plazas; más aún cuando eso no ha estado previsto en la proyección de presupuesto público que se presenta al Ministerio de Economía y Finanzas, o se pide un presupuesto adicional para cubrir ese servicio sin embargo muchas entidades no hacen uso de todo su presupuesto que es finalmente rechazado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios para convertirse en un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios para convertirse a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Lo fundamental son que se evidencie los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), empero el elemento más

distintivo es la subordinación debido a que la prestación del servicio se encuentra tanto en el contrato civil como en el contrato de trabajo, así como la remuneración, aunque en el contrato civil se utiliza el término de retribución económica, sin embargo en el contrato civil es autónomo, el locador no está una subordinación cosa que sí pasa en el contrato laboral. Por lo tanto, este elemento distintivo es el más relevante.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se reconocería un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Como se mencionó en la pregunta anterior respecto a los tres elementos del contrato de trabajo, pero se debe agregar la distinción que tienes estos.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Respecto a la mencionada Ley N.º 31298, no es una ley que toque algo nuevo o desconocido como tal, debido a que la Ley para el Presupuesto Público en el artículo 6º se prohibió la contratación o el uso de los contratos civiles. Sin embargo, lo novedoso de la mencionada Ley es el tema de que atribuye la responsabilidad a la persona o funcionario público que haga mal uso o lo emplee cuando no es debido, a diferencias a las diferentes normativas que hay respecto a esto. Desde mi perspectiva, debería tocar el tema del presupuesto público y la utilización del presupuesto a cargo de las entidades públicas, así como el tema burocrático cuando se necesite personal propio de que se trabaje en el Estado por los diferentes órganos, cosa diferente que pasa en el sector privado.

10 de mayo del 2023


FIRMA Y SELLO

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:
Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: STEFANY LEONOR HUAJACHI CASTRO

Correo: CASTRO.HUAJACHI@GMAIL.COM

Fecha y hora: 10 de mayo del 2023



FIRMA Y SELLO

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE
DATOS GUÍA DE ENTREVISTA**

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: ELIZABETH MENDOZA GIRALDEZ

**Cargo/profesión/grado académico: CONSULTORA EN GESTIÓN
PUBLICA – SUNAFIL**

Correo electrónico: MENDOZA_GIRALDEZXHOTMAIL.COM.

Institución: SUNAFIL

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

El Contrato de Locación de servicios, no se vulnera con la desnaturalización, por el contrario, la desnaturalización hace que el contrato de locación se convierta en un contrato de trabajo bajo el amparo de determinada norma y bajo un determinado régimen laboral.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

No hay afectación a los locadores por la desnaturalización del contrato de locación, por el contrario, el desnaturalizar un contrato de locación, permite que el contrato se vuelva legal y formal, bajo el amparo de un determinado régimen laboral, legalmente reconocido.

3.- Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

En un contrato civil de locación se vulnera muchos derechos, en principio es la estabilidad laboral, la falta de reconocimiento de derechos laborales, como el pago de gratificación, dependiendo del régimen laboral, el goce del descanso vacacional, el descanso de pots natal, entre otros derechos.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Para reconocer la relación laboral tras la alteración del principio de primacía de la realidad, debe en principio debe de cumplirse con tres presupuestos, i) Que las labores que realiza el locador, sean de naturaleza permanente; ii) Que este sujeto a una subordinación, es decir quede las actividades que realiza de cuenta a su superior; y iii) Que venga prestando sus servicios de forma continua sin interrupciones.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Cuando se desnaturaliza un contrato, el reconocimiento laboral se debería dar de forma retroactiva desde la fecha que inicio sus labores, y no desde la fecha que se le otorga el reconocimiento laboral, la consecuencia jurídica es que adquiere derechos labores, la estabilidad laboral, el cual estará sujeto a un régimen laboral, el goce de vacaciones, el pago de beneficios sociales, ratificaciones, entre otros derechos.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No se respeta el contrato laboral, por el contrario, lo que hacen es tratar de vulnerar o afectar el principio de primacía de la realidad, generando interrupciones en el contrato de locación, y/o modificando las funciones del contrato de locación.,

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022.

7.- ¿Cómo cree usted que se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022?

La desnaturalización de un contrato de locación a un contrato de trabajo, por la figura de subordinación, se da, cuando las labores que se realiza se dan cuenta

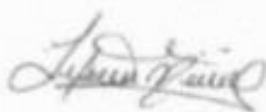
a un superior, es decir, cuando el locador está subordinado y obedece las órdenes del superior, dando cuenta de sus actividades laborales.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

El Contrato de trabajo se reconoce, porque, está sujeto a un régimen laboral que puede ser al D.L. 728, para el caso de las entidades privadas, lo que, genera que el trabajador este en planilla, mientras el contrato de locación de servicios, no está sujeto a un régimen laboral, el periodo es temporal.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

La Ley 31298 ha prohibido que las entidades contraten bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, que es lo más saludable, porque las entidades no deberían de contratar bajo la modalidad de contrato de locación de servicio, porque con ese tipo de contratos, las entidades evaden su responsabilidad para con sus trabajadores, para evitar que se otorguen derechos laborales.



**ELIZABETH MENDOZA
GIRALDEZ
REG. CAL N° 59272**

Lima, 10 de mayo del 2023.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.
Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email:
cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ELIZABETH MENDOZA GIRALDEZ

Correo: MENDOZA_GIRALDEZXHOTMAIL.COM

Fecha y hora: 10 de mayo del 2023

ELIZABETH MENDOZA GIRALDEZ
REG. CAL N° 59272

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2021.

Entrevistado/a: EDITH SONIA LUIS NICOLAS

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA.....

Correo electrónico: edithluisabogada@gmail.com.....

Institución: INMOBILIARIA E&LUIS SAC Y ABOGADA LABORALISTA

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2021.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2021?

La desnaturalización se produce cuando en el contrato civil de locación y en el desarrollo del trabajo mismo, se encuentra indicios o características de un contrato laboral que son prestación personal, remuneración y subordinación. Por ejemplo, un locador que trabaja de lunes a viernes todos los días y marca su horario de ingreso y de salida. Asimismo, tiene un jefe inmediato superior del cual recibe órdenes.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2021?

Afecta a los locadores ya que su contrato civil se desnaturaliza convirtiéndolo a un contrato laboral, siendo que, en este último, tendrían derecho a que se les pague sus beneficios sociales, lo cual no se produce debido a que suscribieron un contrato de locación de servicios y esta desnaturalización afectaría sus derechos laborales.

3.- Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2023?

Se vulnera los derechos laborales ya que no son reconocidos, pues su contrato civil se ha desnaturalizado, siendo en la realidad, un contrato laboral, pero sin el goce de sus beneficios laborales.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2021.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2021?

El reconocimiento de la relación laboral se concede siempre por la vía judicial en una demanda reconocimiento laboral, pues el empleador de propia voluntad no reconoce los derechos laborales, es entonces, que el Juez le ordena que lo realice y en consecuencia se le ordena que pague los Beneficios Sociales al trabajador.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Claro que se debería dar el reconocimiento de la relación laboral y la consecuencia jurídica sería el pago de los beneficios sociales del trabajador, el cual comprende a las gratificaciones bonificaciones, extraordinarias, cts., vacaciones y escolaridad

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No, se vulnera el principio de la primacía de la realidad, pues el Poder Judicial tiene en trámite diversas demandas por desnaturalización de contratos por locación, pues el empleador solo reconoce dicha desnaturalización del contrato de locación de servicios y realiza el pago de los beneficios sociales, cuando existe una sentencia judicial

debidamente consentida que lo obligaa hacerlo.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022.

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2021?


Esta situación ocurre cuando el locatario, tiene un Jefe inmediato superior que le dá órdenes respecto del trabajo que debe realizar. Por ejemplo, le indica la carga que debe trabajar todos los días, asimismo, le envía Memorándums, oficios, cartas, respecto del avance de su trabajo o solicitando información, o llamándole la atención, etc. Estas situaciones son un claro ejemplo dela transformación de un contrato locatario en un contrato laboral, pues cumple con el principio de subordinación.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

A diferencia del contrato de locación de servicios, en el contrato laboral encontramos elementos concurrentes como la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica. Estas características generan una desnaturalización del contrato de locación de servicios y vuelven al locador un trabajador, por lo que también deben ser favorecidos por los beneficios laborales, dispuestos por ley.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Como se sabe la ley 31298 no es una novedad en el extremo que ya hay reglamentación de la contratación de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada pero aunasi se sigue dando por ende una solución viable sería la de implementar una buena gestión fiscalizadora interna en cada universidad pública, en realidad estas funciones lo debería cumplir SUNAFIL, entonces se necesitaría más acción por parte de dicho órgano fiscalizador y de estemodo evitar recurrir a la vía judicial.



Edith Sonia Luis Nicolás
ABOGADA
Reg. C.A.L. 39443

FIRMA Y SELLO

Lima, 20 de mayo 2023.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ email:
cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

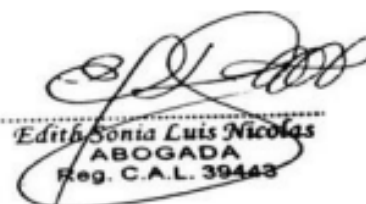
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: EDITH SONIA LUIS NICOLAS

Correo: edithluisabogada@gmail.com

Fecha y hora: 09 de mayo del 2023



Edith Sonia Luis Nicolas
ABOGADA
Reg. C.A.L. 39443

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: JUAN CARLOS RECRA ZEGARRA

Cargo/profesión/grado académico: ASESOR LEGAL EXTERNO (SINDICATOS Y ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS) / ABOGADO.

Correo electrónico: juanrecra@yahoo.es

Institución: INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

En primer lugar un contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil no de naturaleza laboral básicamente porque existe la relación prestación y contra prestación es decir yo te brindo el servicio y tú me pagas por ese servicio es esa relación que lo coloca como una relación de servicio civil , la diferencia como se produce la desnaturalización estriba cuando ya deja de ser prestación y contra prestación para incluir la subordinación , ello hace que se desnaturalice por ejemplo a mi me contratan como locación de servicios y me dan un horario de ingreso y salida , o por ejemplo me brindan uniforme , correo institucional y tengo obedecer órdenes he ahí radica la subordinación y por ende se desnaturaliza dejando de ser iguales a tener una subordinación es decir quien te mande y dirige.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

Esencialmente los afecta desde dos aristas , si yo soy locador y brindo servicios a diferentes personas o entidades tanto privadas como públicas no debo tener preferencia ni exclusividad con ninguna entidad en este caso una universidad pública ya que no es un cliente exclusivo por ende se me encuadra en un ambiente laboral no permitiéndome obtener máyores recursos económicos ahora bien es un perjuicio ya que el pago del servicio se paga en 30 días o lo que pacta en el contrato pero que pasa en las universidades públicas como el locador no está dentro de planilla y no esta considerado dentro del presupuesto lo esta perjudicando porque se dilata el pago de ese servicio vulnerando su derecho al pago conforme al contrato de locación de servicios.

3.- Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

La vulneración de los derechos laborales en un contrato de locación se origina porque se coloca al trabajador en un estadio a través de un contrato mediante el cual el no pueda reclamar sus derechos laborales; punto importante es la simulación ya que en vez de realizar un contrato laboral simulas una relación de naturaleza civil.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

El reconocimiento considero que se puede dar por las autoridades publicas porque es poco probable que las propias autoridades universitarias te reconozcan, ya que labore mas de 15 años en la UNMSM y evidentemente te prometen muchas cosas pero solo

te utilizan , ahora bien la entidad idónea es la Sunafil ya que el acta de constatación es fundamental cuando te vallas al proceso judicial de desnaturalización de contrato de trabajo tiene mayor validez para que se dé el reconocimiento de la relación laboral.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Se debería otorgar el reconocimiento ya que cuando se produce la desnaturalización como tal ya viene a configurarse un contrato laboral y como consecuencia se le tiene que reconocer sus beneficios laborales como son por ejemplo las gratificaciones, vacaciones, CTS, asignación familiar y seguro de vida entre otros.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No se respeta, nunca se da porque en realidad es una simulación de la relación laboral a tras de un contrato de naturaleza civil, porque siempre imparten horarios o te dicen estas son tus funciones y no te dicen el servicio específico a realizar.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022.

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

El contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando es subordinado o cuando en la praxis se practica las 3 características de un contrato laboral que son prestación personal, subordinación y remuneración por ende simula ser un contrato civil cumpliendo funciones de un contrato laboral por ende se convierte en un contrato de trabajo.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Se reconoce porque un contrato de trabajo o contrato laboral es personalísimo, posee una remuneración y es subordinado bajo un jefe que imparte ordenes por el contrario un contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil, independiente no tiene un jefe es decir no hay subordinación y su medio de pago es una retribución mas no una remuneración.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

La solución considero que el empleador valla ingresando poco a poco a los trabajadores " locatarios" a un contrato CAS la misma ley lo establece, es decir nos menciona yo te prohíbo contratar a locación de servicios, pero los que tienes formalizalos de forma paulatina ya que se afectaría el presupuesto por ello los congresistas, los ministros, el presidente este tema lo evaden , ahí está la ley pero vallamos si lo cumplen se hacen los locos , en cambio si todos fueran CAS no hubiera problema porque ya tienen una partida presupuestada .



FIRMA Y SELLO

Lima, 20 de mayo del 2023.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:
Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JUAN CARLOS RECRA ZEGARRA

Correo: juanrecra@yahoo.es

Fecha y hora: 08 de mayo del 2023

Juan Carlos Recra Zegarra
ABOGADO
Reg. CAL 9557



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2023.

Entrevistado/a: Abg. Liliam Dueñas Pareja

Cargo/profesión/grado académico: Jefa de la Unidad de Personal – FII -

UNMSM

electrónico: lduenasp@unmsm.edu.pe

Institución: Universidad UNMSM

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

La desnaturalización del contrato de Locación de Servicios se produce: cuando se presentan rasgos de laboralidad como: la subordinación de un jefe que le otorga órdenes y la prestación de servicios personales.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

La desnaturalización contractual afecta y vulnera los derechos del locador porque el locador está realizando labores permanentes y no temporales, por lo que el locador

deberá acreditar con pruebas fehacientes la vulneración de sus derechos.

3.- Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

La vulneración de los derechos laborales se produce cuando en un contrato civil de locación existen rasgos de laboralidad como son la subordinación a un jefe, la prestación de servicios personales y el cumplimiento de funciones permanentes.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Cuando en un contrato de locación se presentan características de laboralidad entonces se desnaturaliza el contrato y que por el principio de primacía de la realidad se está alterando el contrato de locación en la realidad.

Por lo que el trabajador puede judicialmente pedir el reconocimiento de la relación laboral presentando pruebas contundentes como por ejemplo que le hayan pasado un memorándum y otros.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Se debe evitar que los contratos de locación se desnaturalicen y si el locador se considera afectado puede iniciar una demanda judicial solicitando el reconocimiento de la relación laboral presentando las pruebas fehacientes que demuestren la desnaturalización del contrato de locación.

En este caso, le corresponde al Poder Legislativo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía y Finanzas, plantear una reforma laboral sin que existan diferentes regímenes laborales. Escala Salarial uniforme en el sector público

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No en todas las universidades, pero se debe respetar el contrato de locación para evitar que se desnaturalice y afecte los derechos del trabajador.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022.

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022?

Cuando en un contrato de locación se da la figura de la subordinación entonces se desnaturaliza el contrato, por lo que el locador afectado puede presentar una demanda judicial, solicitando el reconocimiento de la relación laboral presentando las pruebas fehacientes que demuestren la desnaturalización del contrato de locación.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Un contrato de trabajo se celebra entre el trabajador y el empleador donde se establecen las condiciones laborales respecto de los servicios personales sujetos a subordinación que tiene una contraprestación que es la remuneración.

En cambio, en un contrato de locación, el locador presta sus servicios de forma independiente, no está sujeta a subordinación ni vínculo alguno.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Para que un contrato de locación no se desnaturalice con la figura de la subordinación se debe evitar que los locadores estén subordinados a un jefe o empleador y que presten servicios personales.



UNMSM

Firmado digitalmente por DUEÑÍAS
PAREJA Lúiam FAU 20148092292
sol
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.08.2023 19:07:44 -05:00

FIRMA Y SELLO

Lima, 23 de mayo del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022"

cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ

.....e
mail: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

.....
.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: LILIAM DUEÑAS PAREJA

Correo: lduenasp@unmsm.edu.pe

Fecha y hora: 08 de mayo del 2023



Firmado digitalmente por DUEÑAS PAREJA Liliam FAU 20148092262.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.05.2023 15:07:44 -05:00

FIRMA Y SELLO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima,2022.

Entrevistado/a: DÁVILA CARRANZA, JHONNY MARTIN

Cargo/profesión/grado académico: EJECUTOR COACTIVO / ABOGADO

Correo electrónico:

Institución: MINISTERIO DE JUSTICIA

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022?

En las universidades públicas como cualquier otra entidad publica se produce la desnaturalización del contrato de locación por un factor prevalente que es la subordinación es decir tener quien implante órdenes.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima,2022?

Los afecta de distintos modos ya que por una parte cuando se desnaturaliza el contrato es porque el locador a pasado por subordinación o bien su contrato a sido alterado pasando por la realización de unas actividades que no

corresponde a lo establecido en su contrato, a ello llamamos que se vulnera el principio de la primacía de la realidad.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado, en las universidades públicas de Lima, 2022?

Los derechos laborales pertenecen a un contrato laboral, un contrato de locación de servicios por ser un contrato civil no tiene beneficios laborales, cosa diferente es cuando se desnaturaliza el cual ya se convierte o pasa a ser un contrato de trabajo indeterminado o determinado depende del régimen.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Cuando se altera el principio del derecho laboral que no es otra cosa que el principio de la primacía de la realidad el locador se ve en la necesidad de acudir a la vía administrativa SUNAFIL o VÍA JUDICIAL para que tome las acciones pertinentes el cual serían el reconocimiento de la relación laboral por consecuencia sean reconocidos sus beneficios sociales.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Claro que se le tiene reconocer la relación laboral con los beneficios que ello conlleva ya que al darse la desnaturalización la entidad empleadora a

ocasionado un encubrimiento de la relación de trabajo por ende el mas afectado es el locador.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No se respeta ya que al ver casos de desnaturalización en las diferentes universidades publicas es porque recursos humanos o la entidad encargada de contratación no esta funcionando de manera idónea mucho menos respetando la independencia que el contrato amerita.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022


El contrato de servicios se puede convertir en un contrato de trabajo cuando se configura la subordinación, que puede darse por cumplimiento de órdenes directas del contratante, cumplimiento de horarios, entre otros aspectos que se valoran.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Se diferencia por sus características de cada contrato siendo uno de naturaleza civil y el otro de naturaleza laboral teniendo 3 características principales que es la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Es poco difícil mencionar que la desnaturalización va parar pero casi siempre se da ya que las entidades publicas no solo las universidades abusan indiscriminadamente de la contratación civil , en referencia a la ley 31298 me parece interesante el proceso de adecuación ya que se establece un plazo máximo de adecuación de 1 año para las entidades a las que alcanza la presente ley, a fin de que convoquen a concursos públicos de méritos a través de los cuales se incorpore al régimen laboral que corresponda, a los locadores de servicio que realizan a la fecha de publicación de esta ley actividades de naturaleza permanente, previa evaluación de sus méritos e idoneidad es decir no desampara a los locadores que estuvieran laborando en el proceso de adecuación pero por otro lado hasta la fecha la presente ley no tiene un reglamento que respalde a la ley .



Jhonny M. Dávila Carranza
ABOGADO
REG. C.A.L.N. 1312

Lima, 17 de mayo del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com / epomac12@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **DÁVILA CARRANZA, JHONNY MARTIN**

Correo: rmosb@gmail.com

Fecha y hora: Lima, 17 de mayo del 2023



Jhonny M. Dávila Carranza
ABOGADO
REG. C.A.L.N. 1312

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima,2022.

Entrevistado/a: YURI MASSIEL VIVANCO CIPRIAN

Cargo/profesión/grado académico: JEFE DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN/ CIENCIA POLITICA/ BACHILLER.

Correo electrónico: YURI.VIVANCO@GMAIL.COM

Institución: UNMSM

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

E laborado en UNFV y actualmente en la UNMSM y si en la práctica se produce estos acontecimientos negativos hacia con el empleador ya que contratan a un locador , tercero que ahora está de moda u por orden de servicios para una actividad en específico y las mismas entidades saca la vuelta a la ley ya que los locadores realizan actividades del núcleo de la empresa pública por ende se altera la primacía de la realidad y el cual también produce la subordinación ya que muchas veces se les implanta jefe , horarios de entrada y salida entre otros.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

De forma positiva ya que al desnaturalizar su contrato civil se configuraría un contrato laboral y por ende bajo un juicio laboral se le estaría otorgando sus beneficios que en realidad por sus actividades realizadas les pertenece.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios

desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

Porque los locadores hacen labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios he ahí se vulnera sus derechos del locador que al desnaturalizar el contrato ya vendría ser un trabajador.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

El reconocimiento se da mediante un juicio laboral es decir una demanda de desnaturalización de contratos por locación de servicios o por el reconocimiento de la relación laboral por ende el Juez es quien lo otorga, mediante las pruebas fehacientes que se tiene que demostrar como por ejemplo la subordinación.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Respecto a mis experiencias en distintas entidades públicas y según mi criterio por supuesto que se debería otorgar los beneficios que corresponden ya que al desnaturalizar el contrato civil se configura un contrato laboral y consecutivamente tendría tener cts., vacaciones, seguro etc.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No se respeta no solo en las Universidades publicas sino también en las entidades públicas por ejemplo municipalidades, ya que muchas oportunidades son contratadas para una actividad en específico y en la praxis hacen otra, no respetan la legalidad del contrato por parte del empleador público por ende se altera el principio de la primacía de la realidad.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

7.- ¿Cómo cree usted que se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Un contrato civil de locación de servicios tiene autonomía en la realización de su trabajo por ende es independiente al originarse la figura de la subordinación se desnaturaliza y por ende se convierte a un contrato de trabajo.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Se diferencia por las características que posee cada contrato en el caso del contrato laboral posee prestación personal, subordinación y remuneración en el caso de locación de servicios posee independencia y retribución.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Si bien es cierto las entidades públicas siempre sacan la vuelta a la ley en algunos casos aprovechándose de la falta de conocimientos de un locador , e visto casos que hasta por ser locador crees que cuentan con beneficios cuando terminan su contrato etc. , lo que se busca es que haya una buena y correcta contratación para que no se sigan dando estos casos ahora la presente ley mencionada no es una novedad ya que en el presente código civil en el articulado de locación de servicios se advierte que se contrata ello sin someterse a subordinación es decir no hay novedad en ello y aun así no se respeta aún más ya que la presente ley no tiene una reglamentación que le dé formalidad y veracidad.



UNMSM

Firmado digitalmente por VIVIANCOLOPESAN YUI
correo: FALU.2019@UNMSM.EDU
Motivo: Soy el autor del documento/Firma
23.05.2023 12:10:20 -05:00

FIRMA Y SELLO

Lima, 23 de mayo del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022"

cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: YURI MASSIEL VIVANCO CIPRIAN
Correo: YURI.VIVANCO@GMAIL.COM

Fecha y hora: 09 de mayo del 2023

 Firmado digitalmente por VIVANCO CIPRIAN Yuri Massiel FAU 201809022013 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 23/05/2023 12:15:00 -05:00

FIRMA Y SELLO



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: Lisset Midori Goya Carrillo

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Correo electrónico: midorigoya21@gmail.com

Institución: Procuraduría Pública - Asesora Legal Externa

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

Las universidades publicas son catalogadas como entidades públicas, ahora bien en la actualidad se sigue contratando a locadores bajo un contrato civil a pesar de normativas que nos mencionan que no se debería dar bajo actividades de naturaleza subordinada, mas sin embargo se da es ahí donde se produce la desnaturalización ya que se le contrata bajo orden de servicio bajo una función y tiempo determinado y en la practica les imponen un jefe albergando la subordinación, les otorgan correos institucionales , uniforme de la entidad y hasta les descuentan por motivos de tardanza etc., por ende el contrato queda totalmente desnaturalizado .

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

Repercute en la forma que no respetan su contrato no tienen la independencia que por la naturaleza del contrato deberían tener imponiéndoles horarios de entrada y salida, jefe que imparte ordenes entre otros, por ende, en ese aspecto si les repercute y vulnera su contrato civil.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

Veamos desde un panorama mas especifico los derechos laborales se les otorga a trabajadores que están bajo algún régimen laboral, ahora bien, un contrato locatario por su naturaleza no posee derechos laborales al menos que el contrato civil de locación sea desnaturalizado entonces ahí cambia el panorama y por ende si existiría beneficios que tienen que ser reconocidos por la vía judicial más que por la vía administrativa ya que se estaría vulnerando los derechos del trabajador.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

El principio de la primacía de la realidad determina en caso de existir discrepancia entre los hechos y lo declarado en el contrato, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad, desde ahí partimos para poder reconocer una desnaturalización ya que este principio es muy importante en casos laborales por ende situándonos en contrato locatario al vulnerar ese principio de todas maneras se tiene que otorgar el reconocimiento de la relación laboral.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Sin duda si se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral como lo

mencione líneas arriba, sin embargo, la consecuencia jurídica va ser que el locador interponga una demanda de reconocimiento de Vínculo Laboral y el Pago de Beneficios Sociales.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

Siendo las universidades públicas, entidades públicas, no se respeta la naturaleza de los contratos de locación, fui locadora en la UNFV y e visto muchas desnaturalizaciones en diferentes áreas administrativas y personal de limpieza siendo injusto que a veces la entidad pública por desconocimiento aprovecha cometiendo la desnaturalización a un locador actuando de mala fe, alterando el principio de la primacía de la realidad o configurándose la subordinación

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima,2022

Un contrato locatario se desnaturaliza convirtiéndose a un contrato laboral cuando se configura la subordinación, figura importante para determinar la vulneración de sus derechos laborales.

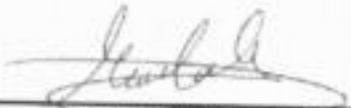
8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

El contrato de trabajo tiene como elementos esenciales a la remuneración, prestación de servicio personal y la subordinación mientras que la locación de servicios se caracteriza por una prestación de servicios que puede ser personal o no personal, retribución y autonomía.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Las universidades manejan un presupuesto publico que el estado les asigna y

un clasificador especialmente para locación de servicios pero aun así abusan de ello contratando a locadores para supuestas actividades específicas cuando en la realidad no es así por ende se buscaron supuestas soluciones una de ellas fue crear la ley 31298 , ley que es repetitiva ya que en la actualidad existen normativas que prohíben lo mismo y aun así las entidades públicas hacen caso omiso aún más cuando la ley 31298 hasta la fecha no tiene reglamentación .



LISSET MIDORI GOYA CARRILLO
CAL N° 78343

12 de mayo del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022"

cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.





Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: LISSET MIDORI GOYA CARRILLO

Correo: midorigoya21@gmail.com

Fecha y hora: 12 de mayo del 2023

LISSET MIDORI GOYA CARRILLO

CAL N° 78343

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: ORLANDO TABOADA GONZALES

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Correo electrónico: estudiotaboada@gmail.com

Institución: Estudios de Abogados "Taboada"

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

La forma en cómo se desnaturaliza los contratos de locación de servicios, es en primer lugar dando relevancia los hechos en como el locador realiza los servicios por la cual se celebró el contrato; son en estos que se demuestran elementos propios de una relación laboral. Por lo tanto, es evidente que se está empleando de forma maliciosa o por desconocimiento (aunque en mi experiencia siempre tienen el conocimiento) un contrato de locación a fin de desconocer las retribuciones económicas que nacen con un contrato de trabajo, dependiendo del régimen laboral.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

Es interesante porque en si al momento que se desnaturaliza el contrato y se establece el vínculo laboral, la consecuencia jurídica de esta sería que se le

reconozca todas las retribuciones económicas desde la fecha de inicio con el contrato civil, siendo de esta forma que por más que durante un cierto tiempo no se le pague los beneficios sociales, el juez obliga al empleador a que se le pague desde el comienzo de sus servicios. De esa forma se le estaría respetando los derechos laborales consagrados en nuestra Constitución.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

La vulneración se produce desde el momento que se estaría tratando de ocultar la relación laboral con el fin de no pagar las retribuciones económicas que derivan de estas, por lo cual es una evidente vulneración a sus derechos laborales; este punto es algo preocupante porque a la fecha se sigue cometiendo, queda como una llamada de atención a la SUNAFIL y a los propios ciudadanos, a que conozcan de mejor manera sus derechos laborales para que no sufran un abuso y también que hagan su denuncia correspondiente ante la entidad encargada y mencionada en este párrafo.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Se va a otorgar el reconocimiento de la relación laboral cuando se evidencie los elementos de este (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación), por esa razón es importante la aplicación del principio de la primacía de la realidad debido a que se le dará más credibilidad a los hechos a que los documentos materiales (contrato celebrado); por tal motivo, es importante que el demandante cuando se presente la demanda aporte medios probatorios (informes a un jefe inmediato, marcaje de entrada y salida, entrega de viáticos, memorándum) que evidencie esta relación laboral.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Es lo que se busca con la desnaturalización del contrato de locación de servicios, porque es el trabajador el que busca que se reconozcan sus

beneficios sociales y retribuciones económicas que derivan de un contrato laboral. Entonces la consecuencia jurídica de la desnaturalización sería que se dé un contrato laboral a plazo indeterminado así como el pago de las retribuciones económicas, asimismo, se debe señalar que como ahora el trabajador tendrá un contrato indeterminado, el empleador solo lo podrá despedir por causa justa y no puede despedirlo sin razón (despido arbitrario) o por renuncia del empleado.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

No tengo tanta experiencia en las universidades públicas, pero sí en las municipalidades, por lo cual sí puede decir que son contadas las veces por no decir casi nunca que se respeta la autonomía que deviene del contrato de locación de servicios. Debemos que tener en cuenta que hay un tema de presupuesto que deviene como una consecuencia en celebrar este tipo de contratos, que bien por la naturaleza del servicio que se va a realizar sí debería dar un contrato laboral, es por eso que cuando se aplica el mencionado principio es cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

7.- ¿Cómo cree usted qué se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Bueno cuando se refieren a la subordinación estamos hablando de uno de los elementos de la relación laboral, asimismo, si se analiza estas dos figuras (contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo) se tendrá que tener sus similitudes y que tienen una brecha mínima que los diferencia, la cual es que en el primero existe una autonomía para realizar el servicio, mientras que en el segundo caso está bajo la subordinación de su empleador o un jefe inmediato. Por lo cual, se puede decir que es el elemento más importante para el reconocimiento de la relación laboral y demostrar que efectivamente existió

una desnaturalización del mencionado contrato.


8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?


Como he señalado en las anteriores preguntas, la diferencia entre estos dos tipos de contratos cabe en la diferencia entre la autonomía (contrato de locación de servicios) y la subordinación (contrato de trabajo); es por ese motivo que es fundamental darle valor a los hechos cuando estamos frente a una demanda de reconocimiento de relación laboral y desnaturalización de contrato.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Respeto a la ley que hacen mención debemos recalcar que esta da una nueva novedad es que responsabiliza al funcionario y jefe a cargo de la realización de los contratos cuando se utilice de manera equivocada o fraudulenta el contrato de locación de servicios cuando el servicio a realizar haya subordinación. Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que para que ya no ocurra la desnaturalización se necesita un estudio más profundo, porque son varios factores por lo que se da en el sector publica, uno puede ser el desconocimiento de otros tipos de contratos, el tema del presupuesto asignado (art. 6º de la Ley N.º 31638).

viernes, 12 de mayo del 2023



.....
 Orlando Tabcada Gonzalez
ABOGADO
Reg. CAL 27811

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:
Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **ORLANDO TABOADA GONZALES**

Correo: estudiotaboada@gmail.com

Fecha y hora: 12 de mayo del 2023



Orlando Taboada Gonzales
ABOGADO
Reg. CAL. 27811



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima,2022.

Entrevistado/a: Ramos Beltran, Rosalvina

Cargo/profesión/grado académico: Abogada /con diplomados en derecho laboral.

Correo electrónico: rramosb@gmail.com

Institución: Poder Judicial de Lima.

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima,2022?

El contrato de locación se quiebra o se desnaturaliza cuando al locador que es un sujeto independiente se somete a subordinación bajo ese extremo se desnaturaliza su contrato civil.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima,2022?

Repercute al contrato porque se desnaturaliza por ende también al locador ya que realiza actividades que no son de naturaleza independiente sino se rigen bajo las mismas características de un contrato laboral.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

Un contrato civil de locación desnaturalizado es un contrato laboral por ende al no ser reconocidos sus derechos existiría una vulneración por ende el locador podría ir a Sunafil o la vida judicial para exigir sus derechos laborales.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Mediante una demanda judicial en la vía laboral pidiendo el reconocimiento de la relación laboral con pruebas que corroboren la desnaturalización.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Por supuesto que es lo correcto que se reconozca la relación laboral encubierta y que la entidad pública no siga vulnerando sus derechos como trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

Años atrás fui locadora de servicios en la UNMSM y jamás se me respetaron mis derechos laborales ya que mis funciones eran o pertenecían al núcleo de la actividad de esa dependencia por ende se alteró el principio de la primacía de la realidad porque mi contrato recuerdo que era como digitadora y en la práctica era secretaria del área de logística perteneciendo a la dependencia de logística.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022.

7.- ¿Cómo cree usted que se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

El contrato civil locatario se convierte uno laboral cuando se desnaturaliza y un punto importante es la figura de la subordinación es decir que te impongan un jefe, que te creen correos institucionales, marcado de entrada y salida entre otras.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

El contrato de trabajo tiene 3 características muy conocidas que son prestación personal, subordinación y remuneración al contrario de un contrato de locación que es independiente y posee la retribución mas no la remuneración.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Desde la perspectiva de la ley 31298 es igual que muchas legislaciones que ya se sabe el cual queda no permitido los contratos cuando hay subordinación y hasta la actualidad no se respeta lo que menciona la ley es más esa ley no tiene reglamentación por ende dudo que se pueda tener confiabilidad , sin embargo una posible solución sería contratar menos locación y hacer más concursos CAS y asesorar mejor a sus funcionarios que se dedican a la contratación de locación para que no cometan errores tanto en la formalidad del contrato como en la práctica de sus funciones .


ROSALINDA RAMOS BELTRÁN
ABOGADA
REG. C.A.L. 78045

FIRMA Y SELLO

Lima, 12 de mayo del 2023

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022" cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

josy_carla1317@hotmail.com / epomac12@ucvvirtual

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email: cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: RAMOS BELTRAN, ROSALVINA

Correo: rramosb@gmail.com

Fecha y hora: 12 de mayo del 2023



ROSALVINA RAMOS BELTRÁN
ABOGADA
REG. C.A.L. 78045

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Entrevistado/a: Roy William Morales Bejar

Cargo/profesión/grado académico: Defensor público / Diplomados en materia laboral.

Correo electrónico: docroy.bejar@gmail.com

Institución: Ministerio Publico

Objetivo general

Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿De qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022?

Si es que se demuestra que existe subordinación, es decir que se encuentra bajo el poder de dirección, fiscalización y sanción de la universidad se acreditará la relación laboral, porque la subordinación es el elemento esencial de toda relación laboral, asimismo si se prueba de que está sometido bajo un horario de trabajo y que la universidad le da los implementos para que desempeñe su trabajo también se entendería que existe un vínculo laboral Y con los recibos por honorarios de manera consecutiva se acredita la remuneración y con la prestación personal de su servicio se probaría exactamente el otro elemento que es la prestación de servicio.

2.- En su opinión ¿Cómo cree que repercutiría la desnaturalización del contrato de locación de servicios a los locatarios de las universidades públicas de Lima, 2022?

Que se generarían nuevos contratos de trabajo los cuales implicarían el pago de beneficios sociales y los que eran locadores resultarían como personal permanente de la institución.

3.- ¿Cómo usted considera que se produciría la vulneración de los derechos laborales en un contrato civil de locación de servicios desnaturalizado en las universidades públicas de Lima, 2022?

Porque los locadores hacen labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios he ahí se vulnera sus derechos del locador que al desnaturalizar el contrato ya vendría ser un trabajador.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022.

4.- En su opinión, ¿Cómo se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022?

Mediante una sentencia con carácter de cosa juzgada y debidamente consentida la cual se ejecutará en sus propios términos.

5.- Respecto a su criterio ¿cree usted que tras una desnaturalización de un contrato civil de locación de servicios se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral y cuál sería la consecuencia jurídica?

Claro que si se debería otorgar, ya que esa es la finalidad de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, siendo su consecuencia directa que se formalice un vínculo laboral con todos los beneficios que percibe un trabajador.

6.- De acuerdo a su experiencia ¿En las universidades públicas se respeta el contrato locatario sin alterar el principio de la primacía de la realidad?

Hay de todo, existen casos donde si se respeta esa figura, pero no pasa en todos lados, siendo en su mayoría de veces que si se altera el principio de primacía de la realidad.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

7.- ¿Cómo cree usted que se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Mediante una sentencia con calidad de cosa juzgada, porque para que la universidad la haga de manera unilateral no tendría sentido ya que por algo se contrató al personal mediante locación de servicios.

8.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo se diferenciaría un contrato de trabajo con un contrato de locación de servicios?

Por los tres elementos propio de todo vínculo laboral, que son: la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio.

9.- En su opinión, ¿Cuál sería la solución para que ya no se desnaturalicen los contratos de locación de servicios por subordinación en el sector público desde la perspectiva de la Ley N.º 31298?

Que se respete la figura del contrato de locación de servicios, es decir, que el personal contratado bajo esta figura principalmente no se encuentre bajo subordinación, es decir que tenga independencia sobre sus labores.



UNIVERSIDAD DE LIMA
RECTORÍA
CALLE DE LA UNIÓN N.º 480
BARRIO SAN JUAN DE LIMA
TELÉFONO: 01 (01) 476 1000
WWW.UDE.LIMA.PE

FIRMA Y SELLO

Lima 15 de mayo del 2022

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022.

Investigador (a) (es): Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Edison André.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022"

cuyo objetivo es: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación:

Brindar la solución para que no se sigan desnaturalizando el contrato de locación de servicios ya que es un problema laboral y civil que cada día se agudiza más por ende proponemos una ley donde se dicten normas sobre el envío de información de manera trimestral por parte de las Universidades Públicas a la SUNAFIL sobre los contratos de locación de servicios que estén en vigencia o se haya utilizado durante ese lapso de tiempo, asimismo, se deben adjuntar el informe del locador que ha realizado sus servicios e informe por parte del responsable de la contratación (área de RR.HH.); esto para que se pueda fiscalizar si los servicios prestados tienen una naturaleza laboral y se pueda realizar la fiscalización correspondiente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ríos Fretel Joselyn Carla y Poma Choque Édison André email:

iosy_carla1317@hotmail.com

y Docente asesor CONSUELO ELIZABETH GARCIA DIAZ..... email:
cgarciadi21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ROY WILLIAM GONZALES BÉJAR
Correo: DOCROY.BEJAR@GMAIL.COM

Fecha y hora: 08 de mayo del 2023


ROY WILLIAM GONZALES BEJAR
REG. CAC. N° 8890
DEPENDENCIA PÚBLICA
Tercer Distrito Judicial (Cusco) - Calle principal del
Círculo de Justicia y Derechos Humanos



Anexo 6 Matriz de Resultado de Entrevistas

Objetivo General: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022.												
Preguntas	Elizabeth Mendoza	Juan Recra	Edith Luis Nicolas	Liliam Pareja	Stefany Huajachi	Jhonny Dávila	Yuri Vivanco	Lisset Goya	Roy Morales	Rosalvina Ramos Beltrán	Orlando Gonzales	Ponderamiento por respuestas
1	El Contrato de Locación de servicios, no se vulnera con la desnaturalización, por el contrario, la desnaturalización hace que el contrato de locación se convierta en un contrato de trabajo.	En primer lugar un contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil no de naturaleza laboral básicamente porque existe la relación prestación y contra prestación es decir yo te brindo el servicio y tú me pagas por ese servicio es esa relación que lo coloca como una relación de servicio civil, la diferencia como se produce la desnaturalización estriba cuando ya deja de ser prestación y contra prestación para incluir la subordinación, ello hace que se desnaturalice por ejemplo a mí me contratan como locación de servicios y me dan un	La desnaturalización se produce cuando en el contrato civil de locación y en el desarrollo del trabajo mismo, se encuentra indicios o características de un contrato laboral que son prestación personal, remuneración y subordinación. Por ejemplo, un locador que trabaja de lunes a viernes todos los días y marca su horario de ingreso y de salida. Asimismo, tiene un jefe inmediato superior del cual recibe órdenes.	La desnaturalización del contrato de Locación de Servicios se produce: cuando se presentan rasgos de laboralidad como: la subordinación de un jefe que le otorga órdenes y la prestación de servicios personales.	Al emplearse un contrato de locación de servicios, al ser un contrato de naturaleza civil, se entiende que dentro de los ejercicios del servicio no existe elementos distintivos del contrato del trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación). Por lo que, en el contrato civil es autónomo a diferencia del otro tipo de contrato; por lo que si se evidencia en los hechos (un horario establecido, correo electrónico, marcaje de horario de entrada y salida, memos, etc.) los elementos señalados se estarían desnaturalizando del contrato de locación de servicios.	En las universidades públicas como cualquier otra entidad pública se produce la desnaturalización del contrato de locación por un factor prevalente que es la subordinación es decir tener quien implante órdenes.	He laborado en UNFV y actualmente en la UNMSM y si en la práctica se produce estos acontecimientos negativos hacia con el empleador ya que contratan a un locador, tercero que ahora está de moda u por orden de servicios para una actividad en específico y las mismas entidades saca la vuelta a la ley ya que los locadores realizan actividades del núcleo de la empresa pública por ende se altera la primacía de la realidad y el cual también produce la subordinación ya que muchas veces se les implanta jefe, horarios de entrada y salida entre otros.	Las universidades públicas son catalogadas como entidades públicas, ahora bien en la actualidad se sigue contratando a locadores bajo un contrato civil a pesar de normativas que no se debería dar bajo actividades de naturaleza subordinada, más sin embargo se da es ahí donde se produce la desnaturalización ya que se le contrata bajo orden de servicio bajo una función y tiempo determinado y en la práctica les imponen un jefe albergando la subordinación, les otorgan correos institucionales, uniforme de la entidad y hasta les descuentan por motivos de tardanza etc.	Si es que se demuestra que existe subordinación, es decir que se encuentra bajo el poder de dirección, fiscalización y sanción de la universidad se acreditará la relación laboral, porque la subordinación es el elemento esencial de toda relación laboral, asimismo si se prueba de que está sometido bajo un horario de trabajo y que la universidad le da los implementos para que desempeñe su trabajo también se entendería que existe un vínculo laboral.	El contrato de locación se quiebra o se desnaturaliza cuando al locador que es un sujeto independiente se somete a subordinación bajo ese extremo se desnaturaliza su contrato civil.	La forma en cómo se desnaturaliza los contratos de locación de servicios, es en primer lugar dando relevancia los hechos en como el locador realiza los servicios por la cual se celebró el contrato; son en estos que se demuestran elementos propios de una relación laboral. Por lo tanto, es evidente que se está empleando de forma maliciosa o por desconocimiento (aunque en mi experiencia siempre tienen el conocimiento) un contrato de locación a fin de desconocer las retribuciones económicas que nacen con un contrato de trabajo, dependiendo del régimen laboral.	La desnaturalización de los contratos locatarios se da por muchos aspectos negativos, según la mayoría de nuestros entrevistados la figura más negativa sería la subordinación ya que es un elemento importante y distintivo de un contrato laboral mas no de un contrato civil locatario produciéndose la desnaturalización, principalmente cuando les imponen un jefe y ordenes que no son propios de un contrato de locación.

		horario de ingreso y salida..										
2	No hay afectación a los locadores por la desnaturalización del contrato de locación, por el contrario, el desnaturalizar un contrato de locación, permite que el contrato se vuelva legal y formal.	Esencialmente los afecta desde dos aristas, si yo soy locador y brindo servicios a diferentes personas o entidades tanto privadas como públicas no debo tener preferencia ni exclusividad con ninguna entidad en este caso una universidad pública ya que no es un cliente exclusivo por ende se me encuadra en un ambiente laboral no permitiéndome obtener mayores recursos económicos ahora bien es un perjuicio ya que el pago del servicio se paga en 30 días o lo que pacta en el contrato pero que pasa en las universidades públicas como el locador no está dentro de planilla y no	Afecta a los locadores ya que su contrato civil se desnaturaliza convirtiéndolo a un contrato laboral, siendo que, en este último, tendrían derecho a que se les pague sus beneficios sociales, lo cual no se produce debido a que suscribieron un contrato de locación de servicios y esta desnaturalización afectaría sus derechos laborales.	La desnaturalización contractual afecta y vulnera los derechos del locador porque el locador está realizando labores permanentes y no temporales, por lo que el locador deberá acreditar con pruebas fehacientes la vulneración de sus derechos.	Una afectación como tal no se estaría ocasionando al locador, más bien se le estaría dando una estabilidad y reconocimiento de la relación laboral de la cual la entidad pública no quiso o por sus motivos no haya reconocido en el lapso de duración del contrato de locación de servicios. Lo que si hay una afectación por el tema de la desnaturalización de los contratos mencionados es a la entidad pública debido a que a esto viene de la mano con el tema del pago de los beneficios sociales y la indemnización, gasto incurrido que pudo ser evitado en su debido momento.	Los afecta de distintos modos ya que por una parte cuando se desnaturaliza el contrato es porque el locador ha pasado por subordinación o bien su contrato ha sido alterado pasando por la realización de unas actividades que no corresponde a lo establecido en su contrato, a ello llamamos que se ha vulnerado el principio de la primacía de la realidad.	De forma positiva ya que al desnaturalizar su contrato civil se configuraría un contrato laboral y por ende bajo un juicio laboral se le estaría otorgando sus beneficios que en realidad por sus actividades realizadas les pertenece.	Repercute en la forma que no respetan su contrato no tienen la independencia que por la naturaleza del contrato deberían tener imponiéndoles horarios de entrada y salida, jefe que imparte ordenes entre otros, por ende, en ese aspecto si les repercute y vulnera su contrato civil.	Que se generarían nuevos contratos de trabajo los cuales implicarían el pago de beneficios sociales y los que eran locadores resultarían como personal permanente de la institución.	Repercute al contrato porque se desnaturaliza por ende también al locador ya que realiza actividades que no son de naturaleza independiente sino se rigen bajo las mismas características de un contrato laboral.	Es interesante porque en si al momento que se desnaturaliza el contrato y se establece el vínculo laboral, la consecuencia jurídica de esta sería que se le reconozca todas las retribuciones económicas desde la fecha de inicio con el contrato civil, siendo de esta forma que por más que durante un cierto tiempo no se le pago los beneficios sociales, el juez obliga al empleador a que se le pague desde el comienzo de sus servicios. De esa forma se le estaría respetando los derechos laborales consagrados en nuestra Constitución.	Si les afecta ya que laboran horarios establecidos y a veces superando las 8 horas marcando entrada y salida entre otras cosas por ende el locador es afectado en gran parte aún más trabajando sin beneficios sociales y de manera subordinada, sin embargo al delimitarse este problema el locador puede ser favorecido interponiendo una demanda judicial.

		está considerado dentro del presupuesto lo está perjudicando porque se dilata el pago de ese servicio vulnerando su derecho al pago conforme al contrato de locación de servicios.										
3	En un contrato civil de locación se vulnera muchos derechos, en principio es la estabilidad laboral, la falta de reconocimiento de derechos laborales.	La vulneración de los derechos laborales en un contrato de locación se origina porque se coloca al trabajador en un estado a través de un contrato mediante el cual no pueda reclamar sus derechos laborales; punto importante es la simulación ya que en vez de realizar un contrato laboral simulas una relación de naturaleza civil.	Se vulnera los derechos laborales ya que no son reconocidos, pues su contrato civil se ha desnaturalizado, siendo en la realidad, un contrato laboral, pero sin el goce de sus beneficios laborales.	La vulneración de los derechos laborales se produce cuando en un contrato civil de locación existen rasgos de laboralidad como son la subordinación a un jefe, la prestación de servicios personales y el cumplimiento de funciones permanentes.	Básicamente se vulnera al no reconocerte como trabajador, sino como un locador como servicios (independiente), sino que también da a lugar a no pagarte los derechos derivados de un contrato de trabajo como son los beneficios sociales sino también el Seguro, entre otros.	Los derechos laborales pertenecen a un contrato laboral, un contrato de locación de servicios por ser un contrato civil no tiene beneficios laborales, cosa diferente es cuando se desnaturaliza el cual ya se convierte o pasa a ser un contrato de trabajo indeterminado o determinado depende del régimen.	Porque los locadores hacen labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios ahí se vulnera sus derechos del locador que al desnaturalizar el contrato ya vendría ser un trabajador.	Veamos desde un panorama más específico los derechos laborales se les otorga a trabajadores que están bajo algún régimen laboral, ahora bien un contrato locatario por su naturaleza no posee derechos laborales al menos que el contrato civil de locación sea desnaturalizado entonces ahí cambia el panorama y por ende si existiría beneficios que tienen que ser reconocidos por la vía judicial más que por la vía administrativa ya que se estaría vulnerando los derechos del trabajador.	Porque los locadores hacen labores propias de un trabajador, pero sin recibir los beneficios ahí se vulnera sus derechos del locador que al desnaturalizar el contrato ya vendría ser un trabajador.	Un contrato civil de locación desnaturalizado o es un contrato laboral por ende al no ser reconocidos sus derechos existiría una vulneración por ende el locador podría ir a SUNAFIL o la vida judicial para exigir sus derechos laborales.	La vulneración se produce desde el momento que se estaría tratando de ocultar la relación laboral con el fin de no pagar las retribuciones económicas que derivan de estas, por lo cual es una evidente vulneración a sus derechos laborales; este punto es algo preocupante porque a la fecha se sigue cometiendo, queda como una llamada de atención a la SUNAFIL y a los propios ciudadanos, a que conozcan de mejor manera sus derechos laborales para que no sufran un abuso y también que hagan su denuncia correspondiente ante la entidad encargada y mencionada	Una vez que se haya desnaturalizado el contrato de locación se produce la vulneración de los derechos laborales uno de los principales es la estabilidad laboral que no tienen por la naturaleza de su contrato.

		validez para que se dé el reconocimiento de la relación laboral.	validez para que se dé el reconocimiento de la relación laboral.		medios probatorios para que de esa forma se aplique de forma correcta este principio.						(informes a un jefe inmediato, marcaje de entrada y salida, entrega de viáticos, memorándum) que evidencie esta relación laboral.	
5	Cuando se desnaturaliza un contrato, el reconocimiento laboral se debería dar de forma retroactiva desde la fecha que inicio sus labores, y no desde la fecha que se le otorga el reconocimiento laboral, la consecuencia jurídica es que adquiere derechos labores, la estabilidad laboral, el cual estará sujeto a un régimen laboral, el goce de vacaciones, el pago de beneficios sociales, ratificaciones, entre otros derechos.	Se debería otorgar el reconocimiento ya que cuando se produce la desnaturalización como tal ya viene a configurarse un contrato laboral y como consecuencia se le tiene que reconocer sus beneficios laborales como son por ejemplo las gratificaciones, vacaciones, CTS, asignación familiar y seguro de vida entre otros.	Claro que se debería dar el reconocimiento de la relación laboral y la consecuencia jurídica sería el pago de los beneficios sociales del trabajador, el cual comprende a las gratificaciones, extraordinarias, cts., vacaciones y escolaridad.	Se debe evitar que los contratos de locación se desnaturalicen y si el locador se considera afectado puede iniciar una demanda judicial solicitando el reconocimiento de la relación laboral presentando las pruebas fehacientes que demuestren la desnaturalización del contrato de locación. En este caso, le corresponde al Poder Legislativo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía y Finanzas, plantear una reforma laboral sin que existan diferentes regímenes laborales. Escala Salarial uniforme en el sector público.	Si se declara la desnaturalización del contrato civil, la consecuencia jurídica sería el reconocimiento del vínculo laboral como tal; dado a que se me reconoce como trabajador es ahí donde hay otra consecuencia la cual es que se me reconozca mis acreencias laborales.	Por supuesto que es lo correcto que se reconozca la relación laboral encubierta y que la entidad pública no siga vulnerando sus derechos como trabajador.	Claro que se le tiene reconocer la relación laboral con los beneficios que ello conlleva ya que al darse la desnaturalización la entidad empleadora ha ocasionado un encubrimiento de la relación de trabajo por ende el más afectado es el locador.	Respecto a mis experiencias en distintas entidades públicas y según mi criterio por supuesto que se debería otorgar los beneficios que corresponden ya que al desnaturalizar el contrato civil se configura un contrato laboral y consecutivamente tendría tener cts., vacaciones, seguro, etc.	Sin duda si se debería otorgar el reconocimiento de la relación laboral como lo mencione líneas arriba, sin embargo, la consecuencia jurídica va ser que el locador interponga una demanda de reconocimiento de Vínculo Laboral y el Pago de Beneficios Sociales.	Claro que, si se debería otorgar, ya que esa es la finalidad de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, siendo su consecuencia directa que se formalice un vínculo laboral con todos los beneficios que percibe un trabajador.	Es lo que se busca con la desnaturalización del contrato de locación de servicios, porque es el trabajador el que busca que se reconozcan sus beneficios sociales y retribuciones económicas que derivan de un contrato laboral. Entonces la consecuencia jurídica de la desnaturalización sería que se dé un contrato laboral a plazo indeterminado así como el pago de las retribuciones económicas, asimismo, se debe señalar que como ahora el trabajador tendrá un contrato indeterminado, el empleador solo lo podrá despedir por causa justa y no puede despedirlo sin razón (despido arbitrario) o	Si se debería otorgar el reconocimiento laboral por consecuencia sus beneficios sociales que le pertenecen ya que se ha vulnerado y desnaturalizado el contrato civil de locación de servicios y han perjudicado al locador la consecuencia jurídica va ser que el locador interponga una demanda de reconocimiento de Vínculo Laboral y el Pago de Beneficios Sociales.

											por renuncia del empleado.	
6	No se respeta el contrato laboral, por el contrario, lo que hacen es tratar de vulnerar o afectar el principio de primacía de la realidad, generando interrupciones en el contrato de locación, y/o modificando las funciones del contrato de locación.	No se respeta, nunca se da porque en realidad es una simulación de la relación laboral a tras de un contrato de naturaleza civil, porque siempre imparten horarios o te dicen estas son tus funciones y no te dicen el servicio específico a realizar.	No, se vulnera el principio de la primacía de la realidad, pues el Poder Judicial tiene en trámite diversas demandas por desnaturalización de contratos por locación, pues el empleador solo reconoce dicha desnaturalización del contrato de locación de servicios y realiza el pago de los beneficios sociales, cuando existe una sentencia judicial debidamente consentida que lo obliga a hacerlo.	No en todas las universidades, pero se debe respetar el contrato de locación para evitar que se desnaturalice y afecte los derechos del trabajador.	No, casi nunca se respeta como tal; sin embargo, no se debe a que se quiere perjudicar a los intereses del Estado que finalmente terminaría en un juicio (por desnaturalización) en un juicio, sino que es un tema por temas presupuestales por lo engorroso que es. Porque algunas veces la entidad necesita los servicios de alguien de forma inmediata, y para yo solicitar necesito la aprobación de recursos humanos para el tema de plazas; más aún cuando eso no ha estado previsto en la proyección de presupuesto público que se presenta al Ministerio de Economía y Finanzas, o se pide un presupuesto	Años atrás fui locadora de servicios en la UNMSM y jamás se me respetaron mis derechos laborales ya que mis funciones eran o pertenecían al núcleo de la actividad de esa dependencia por ende se alteró el principio de la primacía de la realidad porque mi contrato recuerdo que era como digitadora y en la práctica era secretaria del área de logística perteneciendo a la dependencia de logística.	No se respeta ya que al ver casos de desnaturalización en las diferentes universidades públicas es porque recursos humanos o la entidad encargada de contratación no está funcionando de manera idónea mucho menos respetando la independencia que el contrato amerita.	No se respeta no solo en las Universidades públicas sino también en las entidades públicas por ejemplo municipalidades, ya que muchas oportunidades son contratadas para una actividad en específico y en la praxis hacen otra, no respetan la legalidad del contrato por parte del empleador público por ende se altera el principio de la primacía de la realidad.	Siendo las universidades públicas, entidades públicas, no se respeta la naturaleza de los contratos de locación, fui locadora en la UNFV y he visto muchas desnaturalizaciones en diferentes áreas administrativas y personal de limpieza siendo injusto que a veces la entidad pública por desconocimiento aprovecha cometiendo la desnaturalización a un locador actuando de mala fe, alterando el principio de la primacía de la realidad o configurándose la subordinación.	Hay de todo, existen casos donde sí se respeta esa figura, pero no pasa en todos lados, siendo en su mayoría de veces que si se altera el principio de primacía de la realidad.	No tengo tanta experiencia en las universidades públicas, pero si en las municipalidades, por lo cual si puede decir que son contadas las veces por no decir casi nunca que se respeta la autonomía que deviene del contrato de locación de servicios. Debemos que tener en cuenta que hay un tema de presupuesto que deviene como una consecuencia en celebrar este tipo de contratos, que bien por la naturaleza del servicio que se va a realizar si debería dar un contrato laboral, es por eso que cuando se aplica el mencionado principio es cuando se desnaturaliza el contrato de	Definitivamente no se respeta el contrato de locación o contrato de servicio no personales como antes le llamaban porque se les atribuye actividades que no están en el contrato, sin embargo en la práctica se altera el principio de la primacía de la realidad, este tipo de atropellos no solo se da en universidades públicas sino también en diferentes entidades públicas por ejemplo municipalidades .

					adicional para cubrir ese servicio sin embargo muchas entidades no hacen uso de todo su presupuesto que es finalmente rechazado por el Ministerio de Economía y Finanzas.							locación de servicios.	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	------------------------	--

Objetivo Específico 2: ¿De qué manera se podría convertir un contrato locatario a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022?

Preguntas	Elizabeth Mendoza	Juan Recra	Edith Luis Nicolas	Liliam Pareja	Stefany Huajachi	Jhonny Dávila	Yuri Vivanco	Lisset Goya	Roy Morales	Rosalvina Ramos Beltrán	Orlando Gonzales	Ponderamientos por respuestas
7	La desnaturalización de un contrato de locación a un contrato de trabajo, por la figura de subordinación, se da, cuando las labores que se realiza se dan cuenta a un superior, es decir, cuando el locador está subordinado y obedece las órdenes del superior.	El contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando es subordinado o cuando en la praxis se practica las 3 características de un contrato laboral que son prestación personal, subordinación y remuneración por ende simula ser un contrato civil cumpliendo funciones de un contrato laboral por ende se convierte en un contrato de trabajo.	Esta situación ocurre cuando el locatario, tiene un Jefe inmediato superior que le da órdenes respecto del trabajo que debe realizar. Por ejemplo, le indica la carga que debe trabajar todos los días, asimismo, le envía Memorándums, oficios, cartas, respecto del avance de su trabajo o solicitando información, o llamándole la atención, etc. Estas situaciones son un claro ejemplo de la transformación de un contrato locatario en un contrato laboral, pues cumple con el	Cuando en un contrato de locación se da la figura de la subordinación entonces se desnaturaliza el contrato, por lo que el locador afectado puede presentar una demanda judicial, solicitando el reconocimiento de la relación laboral presentando las pruebas fehacientes que demuestren la desnaturalización del contrato de locación.	Lo fundamental son que se evidencie los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), empero el elemento más distintivo es la subordinación debido a que la prestación del servicio se encuentra tanto en el contrato civil como en el contrato de trabajo, así como la remuneración, aunque en el contrato civil se utiliza el término de retribución económica, sin embargo en el contrato civil es autónomo, el locador no está una subordinación cosa que si	El contrato civil locatario se convierte uno laboral cuando se desnaturaliza y un punto importante es la figura de la subordinación es decir que te impongan un jefe, que te creen correos institucionales, marcado de entrada y salida entre otras.	El contrato de servicios se puede convertir en un contrato de trabajo cuando se configura la subordinación, que puede darse por cumplimiento de órdenes directas del contratante, cumplimiento de horarios, entre otros aspectos que se valoran.	Un contrato civil de locación de servicios tiene autonomía en la realización de su trabajo por ende es independiente al originarse la figura de la subordinación se desnaturaliza y por ende ser convierte a un contrato de trabajo.	Un contrato locatario se desnaturaliza convirtiéndose a un contrato laboral cuando se configura la subordinación, figura importante para determinar la vulneración de sus derechos laborales.	Mediante una sentencia con calidad de cosa juzgada, porque para que la universidad la haga de manera unilateral no tendría sentido ya que por algo se contrató al personal mediante locación de servicios.	Bueno cuando se refieren a la subordinación estamos hablando de uno de los elementos de la relación laboral, asimismo, si se analiza estas dos figuras (contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo) se tendrá que tener sus similitudes y que tienen una brecha mínima que los diferencia, la cual es que en el primero existe una autonomía para realizar el servicio, mientras que en el segundo caso está bajo la subordinación de su	Para que se convierta un contrato locatario a un contrato de trabajo primero debe haber producido la desnaturalización y ello se da por diferentes aspectos negativos que son la subordinación y la afectación del principio de la primacía de la realidad por ello los entrevistados alegan que se debe hacer respetar las actividades brindadas e el contrato mas no realizar otro tipo de actividades que en muchos casos son actividades que son del núcleo de la entidad pública.

			principio de subordinación.		pasa en el contrato laboral. Por lo tanto, este elemento distintivo es el más relevante.						empleador o un jefe inmediato. Por lo cual, se puede decir que es el elemento más importante para el reconocimiento de la relación laboral y demostrar que efectivamente existió una desnaturalización del mencionado contrato.	
8	El Contrato de trabajo se reconoce, porque, está sujeto a un régimen laboral que puede ser al D.L. 728, para el caso de las entidades privadas, lo que, genera que el trabajador este en planilla, mientras el contrato de locación de servicios, no está sujeto a un régimen laboral.	Se reconoce porque un contrato de trabajo o contrato laboral es personalísimo, posee una remuneración y es subordinado bajo un jefe que imparte ordenes por el contrario un contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil, independiente no tiene un jefe es decir no hay subordinación y su medio de pago es una retribución mas no una remuneración.	A diferencia del contrato de locación de servicios, en el contrato laboral encontramos elementos concurrentes como la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica. Estas características generan una desnaturalización del contrato de locación de servicios y vuelven al locador un trabajador, por lo que también deben ser favorecidos por los beneficios laborales, dispuestos por ley.	Un contrato de trabajo se celebra entre el trabajador y el empleador donde se establecen las condiciones laborales respecto de los servicios personales sujetos a subordinación que tiene una contraprestación que es la remuneración. En cambio, en un contrato de locación, el locador presta sus servicios de forma independiente, no está sujeta a subordinación ni vínculo alguno.	Como se mencionó en la pregunta anterior respecto a los tres elementos del contrato de trabajo, pero se debe agregar la distinción que tienes estos.	El contrato de trabajo tiene 3 características muy conocidas que son prestación personal, subordinación y remuneración al contrario de un contrato de locación que es independiente y posee la retribución mas no la remuneración.	Se diferencia por sus características de cada contrato siendo uno de naturaleza civil y el otro de naturaleza laboral teniendo 3 características principales que es la prestación personal, la subordinación y la remuneración.	Se diferencia por las características que posee cada contrato en el caso del contrato laboral posee prestación personal, subordinación y remuneración en el caso de locación de servicios posee independencia y retribución.	El contrato de trabajo tiene como elementos esenciales a la remuneración, prestación de servicio personal y la subordinación mientras que la locación de servicios se caracteriza por una prestación de servicios que puede ser personal o no personal, retribución y autonomía.	Por los tres elementos propio de todo vínculo laboral, que son la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio.	Como he señalado en las anteriores preguntas, la diferencia entre estos dos tipos de contratos cabe en la diferencia entre la autonomía (contrato de locación de servicios) y la subordinación (contrato de trabajo); es por ese motivo que es fundamental darle valor a los hechos cuando estamos frente a una demanda de reconocimiento de relación laboral y desnaturalización de contrato.	El contrato laboral posee 3 elementos fundamentales que es prestación personal, subordinación y remuneración (beneficios) por otro lado el contrato de locación de servicios es autónomo e independiente, presta servicios y recibe una retribución por la actividad realizada.

9	<p>La Ley N° 31298 ha prohibido que las entidades contraten bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, que es lo más saludable, porque las entidades no deberían de contratar bajo la modalidad de contrato de locación de servicio, porque con ese tipo de contratos, las entidades evaden su responsabilidad para con sus trabajadores.</p>	<p>La solución considero que el empleador regularice el ingreso poco a poco a los trabajadores "locatarios" a un contrato CAS la misma ley lo establece, es decir nos menciona yo te prohíbo contratar a locación de servicios, pero los que tienes formalízalos de forma paulatina ya que se afectaría el presupuesto por ello los congresistas, los ministros, el presidente este tema lo evaden, ahí está la ley pero vallamos si lo cumplen se hacen los locos, en cambio si todos fueran CAS no hubiera problema porque ya tienen una partida presupuestada .</p>	<p>Como se sabe la ley N.° 31298 no es una novedad en el extremo que ya hay reglamentación de la no contratación de servicios para actividades de naturaleza subordinada pero aun así se sigue dando por ende una solución viable sería la de implementar una buena gestión fiscalizadora interna en cada universidad pública, en realidad estas funciones lo debería cumplir SUNAFIL, entonces se necesitaría más acción por parte de dicho órgano fiscalizador y de este modo evitar recurrir a la vía judicial.</p>	<p>Para que un contrato de locación no se desnaturalice con la figura de la subordinación se debe evitar que los locadores estén subordinados a un jefe o empleador y que presten servicios personales.</p>	<p>Respecto a la mencionada Ley N.° 31298, no es una ley que toque algo nuevo o desconocido como tal, debido a que la Ley para el Presupuesto Público en el artículo 6° se prohibió la contratación o el uso de los contratos civiles. Sin embargo, lo novedoso de la mencionada Ley es el tema de que atribuye la responsabilidad a la persona o funcionario público que haga mal uso o lo emplee cuando no es debido, a diferencias a las diferentes normativas que hay respecto a esto. Desde mi perspectiva, debería tocar el tema del presupuesto público y la utilización del presupuesto a cargo de las entidades públicas, así como el tema burocrático cuando se necesite personal propio de que se trabaje en el Estado por los diferentes órganos, cosa diferente que pasa en el sector privado. Asimismo, es</p>	<p>Desde la perspectiva de la Ley N° 31298 es igual que muchas legislaciones que ya se sabe el cual queda no permitido los contratos cuando hay subordinación y hasta la actualidad no se respeta lo que menciona la ley es más esa ley no tiene reglamentación por ende dudo que se pueda tener confiabilidad, sin embargo una posible solución sería contratar menos locación y hacer más concursos CAS y asesorar mejor a sus funcionarios que se dedican a la contratación de locación para que no cometan errores tanto en la formalidad del contrato como en la práctica de sus funciones.</p>	<p>Es poco difícil mencionar que la desnaturalización va parar pero casi siempre se da ya que las entidades públicas no solo las universidades abusan indiscriminadamente de la contratación civil, en referencia a la Ley N° 31298 me parece interesante el proceso de adecuación ya que se establece un plazo máximo de adecuación de 1 año para las entidades a las que alcanza la presente ley, a fin de que convoquen a concursos públicos de méritos a través de los cuales se incorpore al régimen laboral que corresponda, a los locadores de servicio que realizan a la fecha de publicación de esta ley actividades de naturaleza permanente, previa evaluación de sus méritos e idoneidad es decir no desampara a los locadores que estuvieran laborando en el proceso de adecuación pero por otro lado hasta la fecha la presente ley no tiene un reglamento que respalde a la ley.</p>	<p>Si bien es cierto las entidades públicas siempre sacan la vuelta a la ley en algunos casos aprovechándose de la falta de conocimientos de un locador, he visto casos que hasta por ser locador crees que cuentan con beneficios cuando terminan su contrato etc., lo que se busca es que haya una buena y correcta contratación para que no se sigan dando estos casos ahora la presente ley mencionada no es una novedad ya que en el presente código civil en el artículo de locación de servicios se advierte que se contrata ello sin someterse a subordinación es decir no hay novedad en ello y aun así no se respeta aún más ya que la presente ley no tiene una reglamentación que le dé formalidad y veracidad.</p>	<p>Las universidades manejan un presupuesto público que el estado les asigna y un clasificador especialmente para locación de servicios pero aun así abusan de ello contratando a locadores para supuestas actividades específicas cuando en la realidad no es así por ende se buscaron supuestas soluciones una de ella fue crear la ley 31298, ley que es repetitiva ya que en la actualidad existen normativas que prohíben lo mismo y aun así las entidades públicas hacen caso omiso aún más cuando la ley 31298 hasta la fecha no tiene reglamentación.</p>	<p>Que se respete la figura del contrato de locación de servicios, es decir, que el personal contratado bajo esta figura principalmente no se encuentre bajo subordinación, es decir que tenga independencia sobre sus labores.</p>	<p>Respeto a la ley que hacen mención debemos recalcar que esta da una nueva novedad es que responsabiliza al funcionario y jefe a cargo de la realización de los contratos cuando se utilice de manera equivocada o fraudulenta el contrato de servicios cuando el servicio a realizar haya subordinación. Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que para que ya no ocurra la desnaturalización se necesita un estudio más profundo, porque son varios factores por lo que se da en el sector publica, uno puede ser el desconocimiento de otros tipos de contratos, el tema del presupuesto asignado (art. 6° de la Ley N.° 31638).</p>	<p>En gran mayoría de los expertos entrevistados mencionaron que la ley 31298 es una ley redundante sin reglamentación que no aporta una solución radical para que este tipo de problemática cede sin embargo lo único nuevo que podría aportar es que hace responsable al funcionario jefe a cargo de la contratación por ejemplo el jefe de recursos humanos o de logística.</p>
---	--	--	--	---	--	--	---	---	---	---	--	--

					necesario que el área de recursos humanos de las entidades hagan uso de los contratos modales que si está permitido y son de naturaleza de tiempo determinado.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 7

Guía de Análisis Documental

Contratos de locación de servicios y su desnaturalización en las Universidades Públicas de Lima, 2022

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera se produciría la desnaturalización del contrato de locación de servicios en las universidades públicas de Lima, 2022

Autores: Poma Choque, Edison Andre
Ríos Fretel, Joselyn Carla

Fecha: 17/05/2023

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión/Ponderación
<p>Expediente N.º 2545-2003-AA/TC</p> <p>Fuente: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02545-2003-AA.pdf</p>	<p>Fundamento 3. Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren 3 elementos: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera, de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. (pág. 2)</p>	<p>El Tribunal señala en el mencionado fundamento cuales son los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo cual va a dar lugar el vínculo laboral.</p>	<p>En el contrato de trabajo se tiene como elementos: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Por lo cual, se podría hablar de una relación laboral entre el empleado y empleador, donde ambos tienen obligaciones.</p>
<p>Casación Laboral N.º 26416-2017 Lima</p> <p>Fuente: https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas.-Lab.-26416-2017-Lima-LALEY.pdf</p>	<p>Considerando 4. De la lectura del artículo 1764º del Código Civil antes citado, se advierte que el contrato de locación de servicios es aquel que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no de subordinación; lo que normalmente implicará que el locador no estará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada y un horario para la prestación de servicios, entre otros aspectos. (pág. 4)</p>	<p>Respecto a lo mencionado en el considerado, se tiene que nuestra normativa regula la figura de la locación de servicios en el artículo 1764º del Código Civil, de la cual se señala que existe una autonomía en la realización del servicio.</p>	<p>En el Perú, la figura de la locación de servicios se encuentra regulado en el artículo 1764º del Código Civil. Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que a diferencia de los contratos laborales donde existe la subordinación hacia el empleador, en los contratos civiles se tiene la figura de autonomía como algo esencial para la realización del servicio.</p>
<p>Pleno Jurisdiccional Laboral 2000</p> <p>Fuete: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/260eb00043eb77ff9317d34684c6236a/Acuerdo_Pleno_Laboral+2000_220408.pdf?MOD=AJPERES&CAC</p>	<p>"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos</p>	<p>Se determina que cuando el Juez, mediante el análisis de caso, debe preferir la aplicación de la primacía de la realidad, aun cuando se haya celebrado un contrato civil cuando en los hechos se evidencie elementos de un contrato laboral; del cual se debe reconocer los derechos laborales.</p>	<p>Tenemos que tener en cuenta que para se dé la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es fundamental que se establezcan o se determine que evidentemente existen elementos del contrato de trabajo, a fin de aplicar la primacía de la realidad y se</p>

HEID=260eb00043eb77ff9317d34684c6236a	laborales que correspondan” (pág. 4)	le reconozcan sus derechos laborales al trabajador.
---	--------------------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se otorgaría el reconocimiento de la relación laboral tras la alteración del principio de la primacía de la realidad en las universidades públicas de Lima, 2022

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión/Ponderación
<p>Casación Laboral N.º 14989-2019 La Libertad</p> <p>Fuente: https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/12/CAS-LAB-14989-2019-L-a-Libertad.pdf</p>	<p>Considerando 1. Señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Desnaturalización de la contratación civil: En el caso concreto no existen suficientes elementos prueba para acreditar la configuración de los tres componentes de la relación laboral, puesto que el demandante no ha demostrado haber prestado los servicios de manera personal, ni haber recibido una remuneración por el trabajo efectuado ni haberse encontrado bajo la subordinación de su supuesto empleador; (pág. 3)</p>	<p>El juez a la hora de evaluar los medios probatorios que presentan las partes deben ser a fin que demuestren que efectivamente hubo o no una relación laboral, por lo que es importante que las pruebas demuestren los elementos de la relación laboral; si es que no se evidencia eso no se podría dar una desnaturalización del contrato.</p>	<p>Es necesario la acreditación de los elementos que conforman la relación laboral, los cuales son la prestación de servicios personal, remuneración y subordinación. Si un caso no se evidencia estos elementos o el demandante no lo demuestra mediante pruebas, no se podría establecer o reconocer una relación laboral.</p>
<p>Casación Laboral N.º 8222-2016 Ancash</p> <p>Fuente: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-laboral-N%C2%BA-8222-2016-Ancash-Legis.pe.pdf</p>	<p>Considerando 9. (...) En consecuencia, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se acredita que entre las partes procesales existió una relación laboral a plazo indeterminado desde el dos de enero de dos mil doce al veintinueve de diciembre de dos mil catorce, al haberse demostrado los elementos esenciales: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración. (pág. 8)</p>	<p>En la presente casación se detalla que se demostró los tres elementos de la relación laboral, por lo tanto, se aplica el principio de la realidad debido a que en los hechos se daría que el demandante debería tener un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p>	<p>El principio de la primacía de la realidad sirve para dar importante a los hechos en lugar de los documentos materiales que tratan en algunos casos de esconder una relación laboral, asimismo, garantiza a favor del demandante que la otra parte demuestre que no hubo una relación laboral.</p>
<p>Expediente: 03030-2020-0-1801-JR-LA-09</p> <p>Fuete: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Expediente-03030-2020-0-1801-JR-LPDerecho.pdf</p>	<p>Considerando 9. Existen situaciones controvertidas en los cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia, los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad (pág. 7).</p>	<p>Se tiene que tener en cuenta la forma en cómo se utiliza los contratos civiles o comerciales, todo a esto a fin de ocasionar un encubrimiento a la relación laboral, sin embargo, eso ocasiona una vulneración de los derechos laborales del empleado, así como un perjuicio económico porque se omite el pago de retribuciones económicas que deriven de la relación laboral.</p>	<p>Existe un abuso por parte de algunos empleadores en la utilización del contrato de locación de servicios, a fin de ocultar o aparentar una relación laboral, más si en los hechos y por aplicación de la primacía de la realidad se demuestra que si hay elementos de la relación laboral.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera se convertiría un contrato de locación de servicios a un contrato de trabajo por la figura de la subordinación en las universidades públicas de Lima, 2022

Datos de la fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión/Ponderación
<p>Expediente N.º 01210-2006-PA/TC</p> <p>Fuente: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01210-2006-AA.pdf</p>	<p>En tal sentido un contrato civil suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como un contrato de trabajo de duración indeterminada y cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y estar debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos. (pág. 3)</p>	<p>Es necesario que en estos casos que se dé la desnaturalización de un contrato civil a un contrato de trabajo, se debe ser en duración indeterminada. Así mismo, se evidencia que se ha utilizado de manera fraudulenta esta modalidad de contratación.</p>	<p>Se tiene que cuando se desnaturaliza un contrato civil este pasa a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y para romper el vínculo laboral debe darse por causa justa sino se daría un despido arbitrario.</p>
<p>Casación Laboral N.º 4055-2013 La Libertad</p> <p>Fuente: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2020/01/Cas.-Lab.-4055-2013-La-Libertad-LP.pdf?fbclid=IwAR3rHfAXEFojAXWBi-sSZsdodVWqxpCRXE3xt1RE_kKRDpuMwlmJqzm6VE</p>	<p>Considerando 9. Sobre el elemento de subordinación, existen suficientes medios probatorios que determinan su concurrencia; tal es el caso de los documentos denominados control de útiles de oficina, control de comisiones y vehículos, papeletas de salida – prestadores de servicios entregas de viáticos e informe de comisión.</p>	<p>Para que se determine el elemento de subordinación, es necesario que se presenten medios probatorios que relacionen o demuestren que se ha dado esa figura.</p>	<p>Es necesario la presentación de medios probatorios a fin de que se pueda demostrar que evidentemente hubo el elemento de subordinación, estos pueden ser: control de comisiones, papeletas de salida, entrega de viáticos, informe de comisión o un certificado de trabajo.</p>
<p>Anteproyecto de Código del Trabajo</p> <p>Fuente: https://www.gob.pe/institucion/mtpenormas-legales/2915304-092-2022-tr</p>	<p align="center">LIBRO PRIMERO: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO</p> <p align="center">TÍTULO I</p> <p align="center">CONTRATO DE TRABAJO</p> <p align="center">Capítulo I</p> <p align="center">Definición y objeto</p> <p>Artículo 1. Definición Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo subordinación, a cambio de una remuneración.</p> <p>Artículo 2. Objeto Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios, materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público. (pág. 10)</p>	<p>Según el anteproyecto del Código del Trabajo, establece una decisión precisa por lo que es el contrato de trabajo, de la cual se evidencia las diferencias que tiene con el contrato de locación de servicios. Es por esa razón que también menciona los elementos que se utiliza para determinar la relación laboral.</p>	<p>Respecto al anteproyecto, es necesario que nuestra legislación ya tenga un ordenamiento que recopile las diferentes legislaciones en materia laboral, sobre todo a fin de protección de los trabajadores frente a los empleadores. Asimismo, esta anteproyecto si bien define de manera correcta lo que es el contrato de trabajo, es necesario que fije también las sanciones a quienes comentan fraude con la mala utilización de los contratos a fin de ocultar la relación laboral.</p>

Anexo 8

Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *REYNA FERREYROS ROSA ANTONIO*
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista.*
 I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 13 de noviembre del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: *07191103* Telf: *091566479*



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Mag. Villanueva Gilvez Soledad*
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 13 de noviembre del 2022.

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No: 80327421 Telf.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Alvarez Corzo Miguel Angel*
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista.*
 I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento *no* cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, 02 de mayo del 2023.

Miguel Angel Alvarez Corzo
 ABOGADO
 CAL 78486

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: *4464020* Telf. *987556376*



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Lora Brenner Carlos Armando*
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
 I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento **no** cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lima, 02 de mayo del 2023.

Carlos Armando Lora Brenner
 ABGADO
 Reg. C.A.C. 4086

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: *06650016* Telf. *987824353*



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *Los Jaramillo Andrey Jaramillo*
- I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista.*
- I.4. Autores del Instrumento: Ríos Fretel, Joselyn Carla – Poma Choque, Edison Andre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento **no** cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Si

/

95%

Lima, 15 de *Mayo* del 2023

[Firma]

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. *09911171* Telf. *997 201314*
Dr. Andrey Los Jaramillo
 CAL 45000

Anexo 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. CONSUELO E. GARCIA DIAZ
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documento Analizado: Expediente N.º 2545-2003-AA/TC / Expediente: 03030-2020-0-1801-JR-LA-09 / Expediente N.º 01210-2006-PA/TC.
 I.5. Autores del Instrumento: RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA Y POMA CHOQUE ANDRE EDISON
 I.6. Fecha de la validación Documental: 19/05/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
2. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
3. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales de la investigación materia de estudio													X
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
5. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
6. COHERENCIA	Existe coherencia en el documento analizado para cumplir con los objetivos de la investigación													X
7. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
8. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- **El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación**

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%


 Consuelo E. García Díaz
 ABOGADA
 C.A.L.N. Nº 0431

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. CONSUELO E. GARCIA DIAZ
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documentos Analizados: Casaciones Laborales: N.º 26416-2017 Lima/ N.º 14989-2019 La Libertad/ N.º 8222-2016 Ancash/ N.º 4055-2013 La Libertad.
 I.5. Autores del Instrumento: RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA Y POMA CHOQUE ANDRE EDISON
 I.6. Fecha de la validación Documental: 19/05/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
2. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
3. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales de la investigación materia de estudio												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
5. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
6. COHERENCIA	Existe coherencia en el documento analizado para cumplir con los objetivos de la investigación												X	
7. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
8. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- **El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación**

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%


 Consuelo E. García Díaz
 ABOGADA
 C.A.M. Nº 0437

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. CONSUELO E. GARCIA DIAZ
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documento Analizado: Pleno Jurisdiccional Laboral 2000
 I.5. Autores del Instrumento: RIOS FRETTEL JOSELYN CARLA Y POMA CHOQUE EDISON ANDRE
 I.6. Fecha de la validación Documental: 19/05/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
2. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
3. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales de la investigación materia de estudio												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
5. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
6. COHERENCIA	Existe coherencia en el documento analizado para cumplir con los objetivos de la investigación												X	
7. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
8. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento **no cumple con** Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



Consuelo E. Garcia Diaz
 ABOGADA
 C.A.L.N. Nº 0431

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE