



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Relaciones laborales por contrato de locación de servicios en
empresas privadas, Lima Norte, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Bermudez Muñoz, Mirella (orcid.org/0000-0003-3063-3012)

ASESORA:

Mag. Cucat Vilchez, Carola Patricia (orcid.org/0000-0003-2003-0437)

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:

ortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, por ser mi inspiración para salir adelante y a mis hermanos por su constante apoyo para realizar mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios Jehová y Jesús por iluminar mi camino con fe y optimismo, a mi familia por su inmenso apoyo.

A mi asesora, por su dedicación, paciencia y comprensión durante el proceso académico.

A mi Alma Máter César Vallejo, por la oportunidad de convertirme en una abogada profesional y poder aplicar sus enseñanzas con sabiduría para hacer de nuestro país un lugar más justo.


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Cucat Vilchez Carola Patricia**, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades y de la Escuela Profesional de **Derecho** del Programa académico de Pregrado de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesora de la tesis, titulada: **“Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023”**, de la autora **BERMUDEZ MUÑOZ Mirella**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **14%** 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 el trabajo de investigación 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, 20 de noviembre del 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor: Cucat Vilchez Carola Patricia	
DNI: 42696750	Firma: 
ORCID: orcid.org/0000-0003-2003-0437	




Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo **BERMUDEZ MUÑOZ Mirella**, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho en el Programa académico de pregrado de la Universidad César Vallejo de la sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de tesis, titulada: “**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023**”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 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, 20 de noviembre del 2023.

Apellidos y Nombres del Autor: Bermudez Muñoz, Mirella	
DNI: 44384770	
ORCID: orcid.org/0000-0003-3063-3012	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3 Escenario de estudio.....	15
3.4 Participantes.....	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6 Procedimiento.....	17
3.7 Rigor científico.....	17
3.8 Método de análisis de datos.....	18
3.9 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Anexo 1. Tabla 2. Matriz de categorización

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Anexo 3. Modelo de consentimiento formato UCV

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos formato UCV

Anexo 5. Resultado de reporte de similitud de Turnitin

RESUMEN

La investigación surgió por la inadecuada interpretación del **Artículo 1764° del Código Civil - Contratos de locación de servicios**, los empleadores de las empresas privadas hacen uso de este tipo de contrato civil de forma incorrecta con el objetivo de omitir los derechos laborales de los trabajadores mediante la simulación contractual para no reconocer el vínculo laboral y así omitir el pago de sus beneficios sociales. Se planteó como **objetivo** Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas. En la parte **metodológica**, la investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo básica, método descriptivo y teoría fundamentada, lo que permitió la recopilación de datos con citas indirectas parafraseadas, que demuestre la existencia de omisiones legislativas. Asimismo, en los **resultados** se logró concretar las entrevistas con 11 participantes calificados que cuentan con la experiencia en el tema de investigación, que ayudo a enriquecer y respaldar dicha investigación y finalmente en la **conclusión**, la informalidad laboral no solo recae en la mala gestión de los empleadores, sino también, en los mismos trabajadores en demostrar poco interés en culturizarse sobre sus derechos laborales, lo que obliga a recurrir a la vía judicial.

Palabras Clave

Derechos laborales, empresas privadas, vínculo laboral, Informalidad laboral, contratos de locación de servicios.

ABSTRACT

The present investigation arose from the inadequate interpretation of Article 1764° of the Civil Code - Service location contracts, employers of private companies make use of this type of civil contract incorrectly with the aim of omitting the labor rights of workers by means of the contractual simulation to not recognize the labor link and thus omit the payment of their benefits social. The objective was to analyze how labor relations are violated by contracts for services in private companies. In the methodological part, the research has a qualitative approach of basic type, descriptive method and grounded theory, which allowed the collection of data with paraphrased indirect citations, which demonstrates the existence of legislative omissions. Likewise, the results were able to specify the interviews with 11 qualified participants who have the experience in the subject of research, which helped to enrich and support such research and finally in the conclusion, labor informality not only falls on the mismanagement of employers, but also on the workers themselves to demonstrate little interest in becoming educated about their labor rights, which forces them to resort to the judicial process.

Keywords:

Labor rights, private companies, labor ties, labor informality, service location contracts.

I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación, se dio a conocer las casuísticas existentes de los derechos laborales que han sido, son y seguirán siendo materia de controversia debido a la falta de aplicación correcta de las normas laborales, existen ciertos artículos que no favorecen al trabajador lo que conlleva a generar que distintas empresas privadas omitan las normas que nos rigen actualmente, es importante trabajar en mejorar las leyes que apoye a la buena empleabilidad laboral en el país.

Los investigadores de la materia establecieron normas, decretos y principios jurídicos que dieron respaldo el derecho al trabajo, con el amparo del Código Civil, la Constitución Política del Perú y también las normas internacionales, sin embargo, en pleno siglo XXI todavía se observa que existen empresas privadas que no respetan estas normas sin importar las sanciones que podrían hacer peligrar su funcionamiento, claramente se observó ciertas deficiencias en las leyes del derecho laboral, una de esas deficiencias es la de no reconocer por parte del empleador el vínculo laboral.

Trágicamente el año 2020 fue un año que obligó a los trabajadores a prestar servicios laborales desde sus casas, en la modalidad de “trabajo remoto o teletrabajo” a nivel mundial, se sabe bien que a raíz de este cambio salieron a la luz vulneraciones laborales que no era muy percibido sobre todo en trabajadores independientes. **A nivel internacional**, el tema del teletrabajo según Dávila, (2022) indicó que trajo consigo ciertos beneficios que ayudaron a las personas con la flexibilidad de los horarios laborales y el tiempo de calidad en la familia, sin embargo, a raíz de las paralizaciones laborales ciertas empresas como las industriales, mineras, petroleras, restaurantes y otros se vieron afectados. La Organización Internacional del Trabajo, conocido por sus siglas OIT (2021) sostiene que las personas trataron de recuperar la economía bajo las mismas modalidades que aplicaron antes de la pandemia, no obstante; aconsejó enfocarse con los nuevos cambios tecnológicos y sistemáticos para un mejor crecimiento laboral.

A nivel nacional, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señaló que el desempleo se había incrementado exponencialmente debido a que muchos trabajadores entre hombres y mujeres al seguir las normas impuestas por el gobierno sobre el confinamiento obligatorio, no tuvieron más opción que dejar sus puestos de trabajo, debido a la labor que desempeñaban no

era exclusivamente para realizarse desde el hogar, y debido a ello, muchos de los trabajadores se refugiaron en empresas que no les garantizaban la estabilidad laboral. Por lo tanto, como **realidad problemática** se sostuvo que los empleadores de las empresas privadas ante el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales, utilizan los **Contratos de Locación de Servicios**, (*en adelante CLS*), como un mecanismo de simulación contractual para beneficiarse de los trabajadores de manera perjudicial, es decir, con este tipo de contrato les permitió desvincular a sus trabajadores para no tener la obligación de reconocerlos en planilla y así no pagarles sus beneficios sociales. Este contrato señala que el trabajador no será subordinado, no estará sujeto a un horario de ingreso y salida por ser un trabajador independiente y por último no tiene vínculo laboral con la empresa, este contrato está respaldado por el art. 1764 Código Civil, sin embargo, se investigó que tras la apariencia de este tipo de contrato, los empleadores han mal utilizado con conocimiento de causa para omitir derechos laborales, puesto que el trabajador desconoce el fondo de lo que estipula dicho contrato civil.

Partiendo de esto se planteó como **problema general**: ¿De qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023? y como **problema específico 1**: ¿De qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023?, **problema específico 2**: ¿Qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, Lima Norte, 2023?

La **justificación teórica** (Ferro, 2019), sostuvo que todo inició desde la Revolución Industrial, es ahí donde comenzó a fortalecerse la libertad de contratos e individualismo donde el obrero pudo establecer intereses que le favorezcan laboralmente, fue hasta mediados del siglo XIX que la mano de obra se estableció en contratos civiles y con el acuerdo de las partes. La **justificación social**, en la sociedad hay trabajadores que conocen sus derechos laborales, pero aun así no los hacen respetar, muchos de ellos prefieren seguir emitiendo recibos de honorarios; puesto que prefieren percibir todo su sueldo íntegro, sin ser conscientes que ingresando a planilla obtendrían mejores beneficios, esta es una de las ventajas que obtienen las empresas privadas, es por ello, que suelen omitir lo que exige el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR. Adecco (2021).

La **justificación práctica**, en el presente trabajo se observó que en el sector público como privado, sea en empresas privadas formales e informales no respetan las leyes y las normas que favorecen la buena y correcta empleabilidad. Está investigación, demostró el uso inadecuado de los contratos de locación de servicios y que las autoridades fiscalizadoras como Sunafil, no pueden hacer cumplir las medidas correctivas contra estas empresas que trabajan de manera ilegal, por falta de más fiscalizadores en el país, y como **justificación metodológica**, se sostuvo que es importante que los ciudadanos tengan conocimiento sobre sus derechos laborales desde la formación académica, debido a que muchos jóvenes al terminar el colegio buscan su primer empleo y desconocen de sus derechos laborales y de las leyes que los protegen.

Por lo tanto, como **objetivo general** se tiene: Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023. Asimismo, el **objetivo específico 1**: Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023 y como **objetivo específico 2**: Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, Lima Norte, 2023.

Y para finalizar se planteó como **supuesto general**: La manera cómo se vulneran las relaciones laborales en los contratos de locación de servicios en empresas privadas, es por la falta de conocimientos de los trabajadores en materia laboral, escenario que facilita y pone en ventaja al empleador para desconocer el vínculo laboral, incrementando la informalidad laboral en el país. **Supuesto específico 1**: Entre los mecanismos que pueden usar las empresas privadas para desvincular la relación laboral, está la omisión por parte del empleador hacia el trabajador de brindar la información adecuada y precisa sobre lo que se estipula en un contrato de locación de servicios, y como **supuesto específico 2**: Los mecanismos de control que se adoptarían frente a empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, son las fiscalizaciones inopinadas que realice el MTPE y SUNAFIL quienes supervisan y monitorean el incumplimiento de las normas o leyes laborales.

II. MARCO TEÓRICO:

En el segundo capítulo de la investigación, se tuvo relevancia jurídica y conceptual referente a las normas laborales que expresan la diferencia de un trabajador en calidad de subordinado y la otra parte concerniente al tema de investigación sobre los contratos de locación de servicios que sirven de uso ilegal por parte de las empresas privadas, se hizo una síntesis con los antecedentes encontrados de autores a nivel nacional e internacional, sobre el cambio laboral a raíz de la pandemia y después, en tal sentido, se desarrolló el enfoque teórico considerando las teorías que permitan fundamentar las categorías y subcategorías de estudio.

Con relación a la **primera categoría**, Las relaciones laborales y subcategorías <<*vínculo laboral y derechos laborales*>>, Pereira (2008), señaló que el trabajo es un elemento esencial dentro de la **teoría social**, el trabajo busca el desarrollo de forma intrínseca mediante el esfuerzo humano físico y mental con la finalidad de ser retribuidos, es la forma de cómo se puede desarrollar un intercambio en el mercado laboralista, existen ciertos tipos de trabajo como: el trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente.

Según Ferro (2019), sostuvo que la Revolución Industrial fue el inicio del cambio, pone fin a la esclavitud y a la servidumbre entre la Edad Antigua y la Edad Media respectivamente, con la Revolución Industrial surge el trabajo en empresas maquinarias y el pago por la mano de obra, esta evolución se puede apreciar que el individuo busca prestar sus servicios a cambio de una retribución monetaria; sin embargo, con el paso del tiempo se evidenció la desigualdad entre los trabajadores prestadores de servicio por parte de los empleadores, los empresarios sacaban mayor ventaja de la mano de obra ya que en las formas de pago ponían limitaciones, al ver la necesidad que tenían los individuos por trabajar, surge la oferta y la demanda de trabajadores pues aquellos que tenían la urgencia de trabajar, no tenían más opción que aceptar ese tipo de condiciones de trabajo recibiendo un salario escaso.

Entiéndase que por relación laboral según OIT (2021), es una noción jurídica que se usa a nivel mundial, con ello; se refleja la existencia de una relación laboral entre una persona que viene a ser <<el trabajador>> y la otra <<el empleador>> este último es quien se encarga de manifestar las condiciones de trabajo a cambio de un salario correspondiente al empleo, pues con este vínculo se llega a establecer

derechos laborales y obligaciones recíprocas que surge entre el empleador y el trabajador por medio de la subordinación.

En el mundo laboral como señaló Felipe (2020), los principales precursores en las relaciones laborales son los empleadores del área de recursos humanos. La gestión de recursos humanos, conocido en siglas <<RR.HH.>> es considerado la parte fundamental en las organizaciones empresariales, son un grupo de trabajadores denominados <<empleadores>> quienes cumplen la misión del proceso de selección, es decir, se encargan de reclutar personal con la urgencia y pertinencia para cubrir puestos de trabajo que se demande en distintos centros de trabajo; cabe precisar también que los empleadores deben ser conocedores de las leyes laborales, puesto que al ser un personal que trabaja directo con la empleabilidad, ellos son los primeros en dar a conocer cuáles serán las funciones, beneficios y los derechos que obtendrá el trabajador si llega a ser contratado. (Armijos, 2019)

Balestro (2020), sostuvo que el mundo está generando grandes cambios en el sector laboral gracias al uso de la tecnología; cabe resaltar que este tipo de trabajo se proyecta a un reconocimiento que permita la estabilidad laboral incluido en el derecho humano al trabajo. Sin embargo, aún con el avance de la tecnología no se ha logrado un cambio que mejore la estabilidad laboral, teniendo como principal problema la informalidad laboral por parte de los empleadores, en la pandemia las relaciones laborales fue un declive para el sector laboral, debido a los ingresos reducidos para el sector privado. (Bertranou, 2020)

Con la **teoría terciaria**, se logró diferenciar dos tipos de trabajo; el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, todo trabajo genera bienes y servicios y esto puede situarse dentro de un patrimonio o pasar a un tercero, quiere decir; que el primero se ejecuta por cuenta propia y lo segundo es cuando está dirigido a un tercero, esto viene a ser por cuenta ajena, para el derecho del trabajo es relevante el trabajo por cuenta ajena y deja que otras disciplinas se ocupen de los trabajos por cuenta propia. (Alonso y Casas, 2000)

La Organización Internacional y el Banco Mundial (2021), señalaron que hubo muy poco esfuerzo sistemático por parte de los gobiernos en apoyar a las empresas privadas para capacitar a los trabajadores a larga distancia, basados en los resultados de sus encuestas, muchos entrevistados indicaron que no se

sintieron capacitados durante el confinamiento al cual estuvieron vulnerados en sus derechos laborales como también en su derecho a la salud.

Chung (2022), señaló que el rendimiento laboral antes y durante la pandemia a través de los distintos horarios de trabajo, recursos humanos, ideó una estrategia en el cual ayudó a ciertas empresas a lograr un mayor crecimiento con la rotación laboral y también con el desempeño financiero; es decir, durante la crisis de la pandemia se observó la mayor flexibilidad de los trabajadores que les ayudó a estar preparados para entornos laborales inciertos.

Irureta (2020), precisó que es importante resaltar que el principio de razonabilidad se incorpora en los derechos del trabajo, esto subyace en las facultades que deba tener un empresario sancionando sus conductas que puedan ser discriminatorias para el sector laboral y otros, por ello se fija condiciones contractuales que al ser vulnerado podría generar la extinción del contrato en todos los aspectos, es importante reconocer cuales son los fines que extingue la relación laboral, resaltando que también prima la libertad de la empresa, como el contrato de trabajo y las cláusulas que rige en toda empresa.

González et al. (2020), en el observatorio de Despidos situado en Miami durante la pandemia, informó que hubo un incremento de despidos, debido a las decisiones de los empresarios, se informó que uno de cada dos trabajadores resultó afectado en sus derechos laborales, siendo así que las relaciones laborales a causa de la pandemia originaron estas vulneraciones que no solo va centrado a la economía sino también a la vida y salud mental de la persona.

Jiménez (2022), sostuvo que a consecuencia de la pandemia las industrias de servicios de hidrocarburos, la minería, las industrias petroleras, manufactureras y otros en un sentido analítico, todo llegó a paralizar y ocasionó estos graves resultados en el sector laboral y económico. No obstante, Bárcena (2020), indicó que hubo un crecimiento débil y también una escasa generación de empleo y ello conlleva a un declive económico del mercado laboral, ya para el año 2019 existía una tasa de desempleo y para el 2020 se enfrentó un cambio donde el ciudadano buscó o emprendió un trabajo por cuenta propia y se observó el progreso a un ritmo mayor 35.5% que un trabajo asalariado.

Reyes, J. et al. (2022), señaló que uno de sus principales derechos es la estabilidad laboral y a raíz de la pandemia, fue vulnerado por el confinamiento que

llevo a despidos en los servidores públicos debido a la falta de productividad, son los servidores públicos quienes siempre estuvieron en primera fila, sin embargo no contaron con la garantía suficiente para proteger los derechos laborales, se observó una ineficiencia en la estabilidad laboral, es decir no había acciones que permitiera a los trabajadores mantenerse en sus puestos de trabajo.

Aparecido, et al (2023), informaron también que en Brasil las organizaciones analizaban las relaciones del mercado laboral frente a las gestiones de recursos humanos durante la pandemia, con ello trajo ciertas modificaciones o cambios como el incremento de los trabajos remotos o teletrabajos, lo que llevó a revisar las legislaciones laborales y a enfrentar cambios que no favorecieron mucho la estabilidad laboral del trabajador.

Tompson (2023), explicó que para que se ejecute el teletrabajo debe ser por la voluntad y el acuerdo de ambas partes, es decir; entre el empleador y su trabajador, no obstante, para tener la formalidad laboral debe estar por escrito; Se entiende que al no estar presente en la empresa aún se mantiene el vínculo laboral. En este tipo de labor también existen derechos y obligaciones, el trabajador está ubicado en el régimen laboral de la actividad privada, aquí el empleador utilizó modalidades de contratación como el uso de los contratos de locación de servicios para poder registrar mayor número de trabajadores.

De la Vega (2021), sostuvo que el teletrabajo actúa como un mitigador tras el suceso de la pandemia en el mercado laboral argentino, el autor tras el uso de encuestas llegó a un resultado inesperado debido a que el teletrabajo funcionó de manera positiva puesto que el potencial del teletrabajo ubicó a la gran mayoría de trabajadores activos y empleados; si bien el mercado laboral no solo se enfocó en la juventud, también se habló de trabajadores de la mediana edad, aquellos que también se vieron vulnerados más aún con el tema de la tecnología.

Martin (2022), sostuvo que debido a la discriminación que sufren personas de la tercera edad frente al empleo, esto generó afectación a sus relaciones laborales, en España el derecho a la igualdad y a la no discriminación es inherente al Derecho de trabajo. Esta vulneración de derecho al trabajo afecta mundialmente debido a los estereotipos de la sociedad, dejando a muchos trabajadores de edad madura sin empleo originando vulnerabilidad económica y hasta ocasionar un grave déficit económico como la pobreza, muchos de ellos pudieron mantenerse pero

otros no continuaron prestando servicios en sus hogares por el desconocimiento de la tecnología, sintieron un desface en la sociedad y las empresas comenzaron a reclutar personal que esté capacitado en informática.

Montarce (2019), señaló que las dos últimas décadas del siglo XXI las plataformas tecnológicas que son usadas para un fin informático o comercial, son los Call centers, estas empresas privadas se consolidaron como uno de los instrumentos o herramientas más trascendentes entre las empresas y sus clientes, de tal forma que las comunicaciones se realizaban de manera más rápida y efectiva, estas empresas privadas reclutan personal en diferentes horarios laborales debido a tener mayor número de trabajadores pero con un pago reducido.

Piedra (2021), indicó que a nivel mundial en la última década las empresas privadas han tenido una rápida evolución creciente, con el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), esta herramienta se emplea para cubrir muchos y variados servicios, este tipo de trabajo como centros de llamadas, tienen el objetivo de carácter comercial y/o informativo, con ello los empleadores mediante esta tecnología supervisaban las gestiones de sus trabajadores por medio de videollamadas y/o plataformas virtuales.

Sevila (2023), enfatizó con relevancia jurídica laboral, que debido a los trabajadores que brindan a distancia sus servicios laborales también cuentan con los mismos derechos y obligaciones al igual que los trabajadores de forma presencial, en efecto; las prestaciones de servicios desde el domicilio del trabajador recaen de igual responsabilidad en la empresa; en el sentido dado que la empresa debe garantizar la seguridad y el bienestar del trabajador, a través de la aplicación de legislaciones laborales. Por otro lado, Lyttelton, et al (2021), indicaron que el incremento de los teletrabajos debido a la pandemia, los trabajadores señalaron que, con el teletrabajo la remuneración era mayor a diferencia del trabajo de forma directa, no obstante, aclaró que solo era una retribución mas no un trabajo que le brindara estabilidad.

Rubio (2022), señaló que debido al desempleo, se sabe que los jóvenes que buscan un primer empleo llevan una enorme desventaja debido a no contar con experiencia, y esto ocurre en todo el mundo con gran impacto en centro América y Sudamérica; en México, el mercado laboral exige ciertos requisitos para cubrir puestos de trabajo, sostiene que en el ámbito de la inclusión y de la socialización

el estado debería procurar dar facilidades a los jóvenes que están iniciando en el mercado laboral, en su gran mayoría suelen buscar trabajos que no requieran experiencia como son los asesores de tiendas comerciales, repartidores de delivery y los famosos Call center.

Por otro lado, para Micheli (2020), hizo una crítica a los Call center indicando que estas empresas privadas, son como un organismo productivo que se destaca hoy en día por la vanguardia del crecimiento tecnológico que facilita dar una mejor comunicación en la parte laboral y también social, debido a que la tecnología cada día se transforma y logra enfocar con mayor empeño la fuerza productiva de este servicio; sin embargo, se puede observar las desigualdades en la organización de trabajo, en base a una jerarquía y calidad de empleo que casi siempre es menor, puesto que se genera un espacio privilegiado para los empresarios y no para los trabajadores. En nuestro país, Sunafil detectó que las empresas privadas en especial los Call centers, los empleadores ocultan relaciones laborales tras la apariencia de los CLS, en la pandemia muchas empresas operaron a través del trabajo remoto y ello originó que muchos jóvenes tuvieran que trabajar de manera informal pese a cumplir jornadas laborales bajo una determinada supervisión. (Gestión, 2019)

El teletrabajo ya había sido regulado desde antes de la pandemia el 15 de mayo del 2013, con la Ley que regula el Teletrabajo N° 30036, que a la fecha ya fue derogada, teniendo por objeto regular la modalidad de la prestación de servicios, que se caracteriza por el uso de TIC, como ya se había mencionado líneas anteriores. Y con la Ley N° 31572 (2022) Ley del Teletrabajo, en el art. 21.4 se expresa que las instituciones y empresas privadas, deberán ser reconocidas por parte del empleador las horas extras, después del tiempo de la jornada laboral del trabajador incluyendo los fines de semana o feriados.

Enfocándose en la realidad, muchas de estas empresas privadas como los Call center y otras empresas de diferentes rubros, se centran en jóvenes que en su mayoría desconocen de sus derechos laborales, utilizan este tipo de CLS y engañan a las autoridades fiscalizadoras indicando que solo manejan un tipo de contrato de locación servicios que no obliga a registrar a sus trabajadores en planilla debido a que el trabajador brinda sus servicios sin ser subordinados.

En relación a la **segunda categoría** se tiene que los Contratos de locación

de servicios y subcategorías <<*Subordinación y planilla no reconocida*>>, Hay muchos textos escritos que hacen referencia al Derecho de Trabajo, sin embargo, ninguno logra precisar cuál es, Según Martin (2008) en su **teoría de la finalidad**, sostuvo que en los inicios de la legislación laboral se hablaba de una finalidad institucional propia del Derecho del Trabajo, teniendo así una misión protectora de una persona a un trabajador, se sabe que este planteamiento no es atendido de esa manera en la actualidad, hoy en día resulta claro que la única finalidad de protección individual es de carácter colectivo o de naturaleza económica.

En el tema de investigación que son los contratos de locación de servicios, si bien el tema no es ajeno a investigaciones realizadas con anterioridad, en tesis, artículos de revistas, se puede apreciar que existió un intento bueno por dar a conocer que el artículo 1764 del Código Civil, no favorece al trabajador en ninguno de los dos sectores tanto público y privado, más al contrario perjudica e incrementa las demandas judiciales referente a la desnaturalización de los CLS.

El artículo 1764 del Código Civil expresa que *...” por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*

Cabe recalcar que antes, durante y después de la pandemia, en las investigaciones recientes se encontró que las empresas privadas como los Call center, bancos y otros rubros, aún siguen aplicando, una modalidad de contrato que aparentemente se presume que el trabajador no es subordinado por su empleador.

MTPE (2021), explicó sobre los contratos según su naturaleza, y entre ellos están los contratos de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio; en el primero de naturaleza temporal, se centra en la oferta y la demanda de requerir un personal para que cubra los puestos de trabajo, en el segundo contrato de naturaleza accidental; se encuentran tres tipos de contrato: el contrato ocasional, de suplencia y de emergencia, finalmente los contratos de naturaleza por obra o servicio, son los contratos mayormente usados, ya sea por el tiempo que dure la obra lo cual está sujeto a renovación si resulta conveniente. Por otra parte, Ramos (2018) sostuvo que, en los contratos de trabajo a plazo determinado, son contratos que no cuentan con fecha de término, es decir, se fija el día de inicio laboral para un trabajador, pero no se fijará la fecha de término, este tipo de contrato puede ser

pactado de manera verbal o por escrito, sin embargo, se debe aclarar que cuando inician cumplen un periodo de prueba, que según el artículo 10 del Decreto Legislativo Laboral N° 728, este periodo de prueba de tres meses, es para alcanzar el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

En los CLS, este tipo de contrato es óptimo si el trabajador busca una independencia laboral, tanto en el horario, gestión y sobre todo sin ser supervisado por su jefe directo. BDO (2020); sin embargo, en estas empresas privadas no se ciñen a lo que se estipula en dicho artículo, utilizan este tipo de contrato como una pantalla para poder omitir relaciones laborales, es decir el “vínculo laboral” entre el trabajador y la empresa al cual brinda sus servicios, se observó que existe vulneraciones a varios derechos laborales y aunque el trabajador intente que se le reconozca sus derechos laborales no podrá efectuarse debido al CLS firmado. (PPULegal, 2023).

Sin embargo, Cortés (2018), hizo hincapié sobre la “Primacía de la Realidad”, es un principio básico del derecho, si de manera objetiva se acredita los tres elementos del contrato como es la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, entonces estamos ante la figura de un trabajador subordinado, y sea cual fuese el contrato firmado el trabajador puede demandar la desnaturalización del contrato.

Vallejo (2018), en su tesis refirió que el principio de la primacía de la realidad también se constituye en el sector público con la finalidad de ser garantía procesal para la reposición de los magistrados ante un despido arbitrario, debido al no ser renovado nuevamente con el contrato de locación de servicios recurren a la vía judicial para solicitar la reposición en el trabajo y conjuntamente el reconocimiento de sus beneficios sociales. En tal sentido, Mercado (2017), también sostuvo que la desnaturalización de una relación laboral basándose en la modalidades de contratos que prácticamente pueden llegar a ser incoherentes, dado que un contrato de prestación de servicios como locador no puede caer en la subordinación si solamente se requiere para un trabajo de tiempo determinado, entonces con este tipo de contrataciones por parte del empleador, tiene una sola finalidad, la de no cumplir con obligaciones que favorecen al trabajador por derecho.

Melgar (2020), en su tesis señaló que, los contratos de locación de servicios se puede encontrar elementos claves que detectan una relación laboral de trabajo

y que, pese a que la partes puedan suscribir un contrato de naturaleza civil, es importante que se caracterice la autonomía en la prestación de servicios, y con ello da lugar a una relación laboral con la existencia de la subordinación.

Ruiz (2020), en su tesis indicó que la estabilidad laboral se debería ver como un derecho prioritario al trabajador, siempre que cumpla con todos los acuerdos que se pactan en un contrato laboral, sin embargo, si el trabajador se viera afectado o vulnerado en sus derechos laborales el empleador debería ser sometido a la suspensión perfecta de labores por obrar de mala fe. Asimismo, Llamocca (2022), en su tesis sostuvo también, que para desnaturalizar un contrato primero se debe constituir el incumplimiento de los tres elementos de un contrato, siendo así que, si demuestra que el contrato de naturaleza civil, muestra los indicios laborales, entonces habrá afectación a los derechos laborales y, por tanto, se deberá indemnizar al trabajador, se sobre entiende que el contrato de locación de servicios es explícitamente un contrato sin subordinación. Ante ello sostuvo, que este tipo de contrato podría ser señalado como fraude debido a la evasión de reconocimiento laboral.

En efecto, Díaz (2019), también sostuvo en su tesis, que no hay estabilidad laboral y se vulneran derechos de los trabajadores administrativos con la modalidad de contratación de locadores de servicios en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en San Martín, llegando a la conclusión que este tipo de contratos no respetan los derechos laborales de los empleados que realizan jornadas con distintas actividades y se presta a la desnaturalización de las contrataciones que respaldan sus beneficios laborales.

Se observó que, tanto en el sector público como privado, la modalidad de contrato de locación de servicios, es un contrato que no beneficia por el contrario perjudica al trabajador, llegando a generar vulnerabilidad laboral y no dejando más opción al trabajador, en recurrir al Poder Judicial para ser reconocidos laboralmente o en el caso del sector público ser reposicionados en su cargo.

Por consiguiente, antes de esta investigación, otros estudiantes de la carrera de derechos ya habían realizado investigaciones y encontraron también ciertos déficits de las normas laborales e hicieron investigaciones referentes a la vulneración de los derechos laborales existentes bajo la apariencia de un contrato que se desnaturaliza por la mala empleabilidad por parte de los empleadores, con

el uso de los contratos de locación de servicios claramente se presta a la informalidad laboral. Uno de estos derechos laborales vulnerados, que llama mucho la atención es la omisión del registro de planilla a sus trabajadores; si bien es cierto existe un *Decreto Supremo 001-98-TR* en el artículo 03°, que hasta la fecha no ha sido modificado; indica que todo trabajador independientemente de las horas de servicio que preste ya sea a tiempo parcial o completo, debe ser registrado en planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a laborar en una empresa, sin embargo, tal cual no se aplica este decreto.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, conocida en sus siglas SUNAFIL, es una entidad que tiene la responsabilidad de fiscalizar y promover el cumplimiento y respeto de los derechos laborales, esta entidad no tiene muchos años de estar en función, fue en el año 2014 por parte del Estado que instaura un sistema de inspección laboral en el país. (Alvarado,2022). Por lo tanto, si bien su función primordial está orientada a fiscalizar el cumplimiento de las normas contenidas en la ley y los reglamentos en los centros de trabajo, así como la prestación de servicios como fue en el caso del teletrabajo, regulado en el art. 26 de la presente Ley N° 31572, podemos apreciar que no cuenta con la cantidad suficiente de Fiscalizadores para que puedan poner en orden las normas laborales, puesto que en la pandemia durante y después se sigue observando vulneraciones a los derechos laborales y todo ello es a base del poco presupuesto invertido en el sector laboral por parte del Estado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación titulada “Relaciones laborales por contratos de locación de servicios, Lima Norte, 2023”. Se desarrolló con un **enfoque cualitativo**, porque se realizó un estudio en base a la realidad problemática, con el objetivo de plantear un alcance informativo de las vulneraciones laborales que se presentan en las empresas privadas en el país. Según Rojas (2022), este enfoque proporciona con mayor amplitud datos para observar, explorar, describir basándose en las experiencias propias de otras personas y todo ello genera la flexibilidad de estudios en futuras investigaciones.

Se consideró el **tipo** de investigación **básica**, porque permite enfocar y

canalizar bien las casuísticas relevantes en base a los daños ocasionados por la inaplicación correcta de leyes y normas que no favorecen la correcta empleabilidad, según Escudero y Cortez (2018), señalaron que la investigación básica, está encaminado a descubrir principios y leyes que permita detallar como punto de apoyo el estudio de los hechos.

Asimismo, **el diseño** de esta investigación es la **teoría fundamentada**, debido a que se centró en recopilar datos como; normas, leyes, decretos laborales, que permita demostrar la existencia de omisiones legislativas que en el campo laboral las empresas privadas en especial los del rubro Call center, bancos y otros.

Para Gómez (2020), la Teoría Fundamentada, es un método cualitativo que hace énfasis en la inducción de la información de datos, conceptualizaciones emergentes que permite analizar, por medio de recopilación de datos de ciertos autores que hicieron una investigación exhaustiva sobre las relaciones laborales que afectó a nivel mundial por consecuencia de la pandemia.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En el enfoque cualitativo, las categorías cumplen la función de segmentar datos, por medio de investigaciones de datos lo que facilita la estructuración de las subcategorías sobre el tema recopilado. Escudero y Cortez (2018).

Las categorías y subcategorías sirvieron de investigación para delimitar la realidad problemática y se precisó puntos exactos que ayuden a definir de manera congruente las subcategorías.

Para Rebolledo (2022), las categorías son unidades que tienen significados poco observables en la realidad, indica que pueden ser inductivas o deductivas, pero siempre centrándose en el plano situacional.

Tabla 1: Tabla de Categorización: Construcción de categorías y subcategorías inductiva o emergente.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Relaciones laborales	Vínculo laboral
	Derechos laborales
Contratos de Locación de servicios	Subordinación
	Planilla no reconocida

Fuente: elaboración propia (2023)

Tabla 2: Matriz de categorización en anexos

3.3 Escenario de estudio

Este escenario explica quiénes fueron los sujetos intervinientes en esta investigación, se centró en ciertos elementos que van de la mano con el problema de investigación, objetivos y las preguntas que deben tener relación y congruencia. (Arispe et, al, 2020).

El escenario de estudio se ubicó en Lima-Norte, analizando a las empresas privadas tales como los Call center, entidades bancarias y otros, donde varios trabajadores manifestaron a través de demandas judiciales la subordinación que existió en sus centros de labores, pese a que el tipo de contrato era de locador de servicios.

3.4 Participantes

En la metodología cualitativa, según Fernández et al. (2021), sostuvieron que las entrevistas tienen el objetivo de interactuar y de dar a conocer opiniones, respondiendo preguntas en base a sus conocimientos y experiencias; es por ello, que los participantes que apoyaron en esta investigación fueron abogados con alta experiencia curricular entre laboralistas y civilistas; se realizó la entrevista mediante las plataformas virtuales: Zoom, Meet y otras a manuscrito de las guías de entrevistas, siendo ocho abogados laboralistas y 3 abogados civilistas.

Tabla 3. De participantes

N°	(Apellidos y nombres)	Profesión	Especialidad	Años de experiencia	Cargo
1	Juan Rolando Huerto Naupay	ABOGADO	LABORAL	10 años	Abogado Independiente
2	Luis Manuel Evangelista Rodríguez	ABOGADO	LABORAL	13 años	Inspector Auxiliar-SUNAFIL
3	Kely Mayela Tutaya Villegas	ABOGADA	CIVIL	23 años	Especialista Legal del Tercer Juzgado Civil de CSJ-Callao
4	María Isabel Cermeño Román	ABOGADA	CIVIL	12 años	Especialista de Trámite Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral CSJ-Callao
5	Carlos Eduardo Matos Ríos	ABOGADO	CIVIL	15 años	Especialista de Calificación Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral CSJ-Callao
6	Roberth Omar Ugaz Sánchez	ABOGADO	LABORAL	20 años	Abogado Independiente
7	Jaime Diego Huaila Calle	ABOGADO	LABORAL	5 años	Abogado Independiente
8	Sandra Liz Moreno Merino	JUEZA	LABORAL	20 años	Juzgado Especializado Laboral-poder Judicial Lima Norte
9	Dora Rufina Mujica Minaya	ABOGADA	LABORAL	14 años	Secretaria Judicial Módulo Corporativo Laboral – CSJ Lima Norte
10	Elizabeth Huamani Cueva	ABOGADA	LABORAL	12 años	Secretaria Judicial Módulo Corporativo Laboral – CSJ Lima Norte
11	Jean Marco Víctor Oviedo Grados	ABOGADO	LABORAL	15 años	Abogado Poder Judicial Lima Norte.

*Nota: Se entrevistó a los participantes de acuerdo a su especialidad y años de experiencia.
Fuente: elaboración propia (2023)*

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizó para la recolección de datos, fueron las entrevistas y análisis documental, los participantes son abogados especialistas en materia laboral y civil. Según Escudero y Cortez (2018), señalaron que una entrevista de

grupo focal es una técnica cualitativa que sirve o está orientada a recolectar opiniones de un público objetivo.

En relación a los instrumentos de investigación, se utilizó las guías de entrevista para poder elaborar correctamente las preguntas precisas que dieron credibilidad a la investigación, por otro lado, Salas et al. (2019), sostuvo que debe haber un análisis de información con fuentes verídicas que resulten importantes para el planteamiento del problema general y los específicos.

3.6 Procedimiento

El trabajo de investigación es de enfoque cualitativo y tiene por base la teoría fundamentada, el procedimiento de investigación se dio mediante la recolección de datos que se obtuvo de toda la recopilación de información de autores nacionales e internacionales, se centró en las revistas indexadas, tesis y materiales bibliográficos, jurisprudencias; todo ello forma parte del marco teórico, a través de las citas indirectas parafraseadas.

Según Escudero y Cortez (2018), señalaron que los procedimientos cumplen la función de recopilar toda la información y transcribirla de forma textual, para ello se debe cumplir con organizar el archivo de entrevistas, dar un orden esquematizado y en base a técnicas. Es por ello, que la técnica empleada fue la “Tabulación” lo cual permitió concretar detalladamente las respuestas de los participantes en base a las preguntas de la guía de entrevistas.

Asimismo, se coordinó con los Abogados especialistas de la materia en: Derecho Laboral y Derecho Civil para la entrevista fijando una fecha y hora determinada, lo cual se logró obtener los resultados que dieron respuesta a los objetivos que se plantea en esta investigación. Cabe recalcar que se obtuvo el permiso adecuado por la facultad de Derecho y Humanidades de la Casa de estudios.

3.7 Rigor científico

Según Guillén y Sanz (2021), definieron al rigor científico como macro criterio de calidad, es decir, es la cualidad de las personas y sus investigaciones basados en el orden científico, como la firmeza lógica, la disciplinada y con un carácter de competencia en la investigación.

Por ello, que la implicancia del rigor científico sirvió para dar credibilidad y valoración al trabajo de la investigación cualitativa, llegando a concretarse por parte de los docentes especializados en derecho laboral y civil la validación aprobatoria del instrumento de la guía de entrevista.

Tabla 4 de Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Dr. Johny William Mogollón Longa	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	4	Aplicable
Mgtr. José Antonio Reyna Ferreyros	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	4	Aplicable
Dr. Melissa Carolina Magallanes Janampa	Docente de la Universidad Privada César Vallejo	3	Aplicable

Fuente: elaboración propia (2023)

3.8 Método de análisis de datos

El estudio se centró en el método descriptivo, porque se describió las casuísticas existentes cuyo precedente permitió conocer el impacto real sobre la informalidad laboral del país, es decir, no solo se explicó el problema sino también, se precisó las causas que lo originó. Según Guevara et. al, (2020), sostuvieron que la investigación descriptiva tiene por objetivo principal la recolección de datos sin ser alterados, es decir, recopilar toda información que se desea conocer para describir de manera sistemática el comportamiento de los fenómenos de estudio.

3.9 Aspectos éticos

Finalmente, centrándose en el aspecto ético, según Rosales (2021), sostuvo que la ética se centra en el comportamiento moral de la persona y focaliza su interés en los aspectos éticos que desee obtener en una investigación científica. Dado ello, se recopiló datos informativos para esta investigación, con fuentes verídicas, confiables, demostrando la veracidad que se desarrolló bajo los estándares y requerimiento que exige la Universidad.

Se utilizó correctamente las normas de la Asociación Americana de Psicología, siglas en inglés (APA) 7ma edición, se parafraseo cada texto leído con

la finalidad de respetar los derechos de autor, tal como están establecidas en la norma peruana.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Por consiguiente, el cuarto capítulo de la investigación, se centró en los instrumentos de recolección de datos que consta del análisis documental y la guía de entrevistas, todo ello recopilado nos permitió llegar a los resultados obtenidos el cual se redactó dejando ver las respuestas inéditas que proporcionaron los participantes o entrevistados, todos ellos según su especialidad como laboristas, civilistas en el grado de magister y otros con muchos años de experiencia laboral, asimismo, en el análisis documental se encontraron casaciones, expedientes y leyes que permitió dilucidar más a fondo el eje temático.

En cuanto a los objetivos de la investigación; el objetivo general fue analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contrato de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023, cuya finalidad para lograr el objetivo general planteado se realizaron las preguntas correspondientes:

Pregunta N° 1: De acuerdo a su experiencia, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Huerto (2023), Evangelista (2023), Ugaz (2023), Moreno (2023), Huamani (2023), Oviedo (2023) Señalaron que los contratos de locación de servicios si vulneran los derechos laborales de los trabajadores, buscan ocultar o encubrir una verdadera relación laboral, hacen uso de este contrato de locación con la finalidad de no reconocer los beneficios sociales y desvincular al trabajador, simulan un contrato civil cuando realmente es un contrato laboral debido a la subordinación que ejercen en sus trabajadores.

Tutaya (2023), Matos (2023), coinciden que estos tipos de contratos también son empleados en el sector público, y ambos sectores los trabajadores son vulnerados en sus derechos laborales debido a que el empleador al contratar personal con este tipo de contrato engaña e infringen lo que señalan las normas laborales.

Cermeño (2023), Huaila (2023), consideran que habrá vulneración si los

trabajadores no tienen conocimiento de este contrato por ello, es el trabajador quien debe encontrar el elemento determinante de la subordinación y diferenciar si el contrato que cumple es de naturaleza civil o de naturaleza laboral.

Mujica (2023) sostiene que los contratos de locación de servicios no debe ser utilizados por las empresas privadas porque se presta a vulnerar los derechos que corresponden de acuerdo a la ley de los trabajadores, esta forma de contratación es para eludir derechos por ello indica que los juzgados se encuentran abarrotados de procesos laborales sobre "desnaturalización de contratos y reconocimiento de vínculo laboral", señala también que estos contratos deben ser eliminados con la finalidad de proteger los derechos laborales en el Perú.

Pregunta 2: De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Huerto (2023), Cermeño (2023), Mujica (2023), Huamani (2023) consideraron que los CLS, son contratos que no favorecen al trabajador en reconocer sus beneficios sociales, indican que la gran mayoría de las empresas privadas con estos contratos simulan puestos de trabajo sin subordinación, sin embargo, la alta tasa de procesos judiciales de desnaturalización de contratos indica todo lo contrario y por ello se ve que son contratos que se prestan a la informalidad.

Evangelista (2023), Tutaya (2023), Matos (2023), Ugaz (2023), Huaila (2023), aclararon que los CLS son de naturaleza civil y no laboral y que está completamente regulado por el código civil, son una modalidad válida para determinados servicios, debido a que este contrato es más una relación de tipo comercial y no genera vínculo laboral, no ingresan a planilla no gozan de beneficios, es decir tiene la figura de ser independiente siempre que las partes estén de acuerdo.

Moreno (2023), Oviedo (2023) sostuvieron que son contratos bajo una modalidad válida y que pueden ser usados como una herramienta útil tanto para los empleadores y trabajadores independientes, estos contratos de locación existen y van a seguir existiendo siempre que existan servicios que no se requieran un personal que se deba conservar en el tiempo, son contratos que no siempre son mal usados para encubrir una relación laboral.

Pregunta 3: De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera que está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Huerto (2023), Tutaya (2023), Matos (2023), Huamani (2023) Oviedo (2023), afirmaron tener conocimiento del artículo y manifiestan que no está siendo aplicado correctamente, mayormente esta modalidad se observa en empresas informales o también formales solo que evaden las norma o leyes laborales, señalan que este contrato genera inestabilidad laboral al trabajador, con la finalidad de no pagar sus beneficios sociales, considera Mujica (2023), que este contrato de locación de servicios se está usando solo para desproteger al trabajador peruano y esto la sociedad no debe permitirlo.

Evangelista (2023), Cermeño (2023), Ugaz (2023), Huaila (2023) señalaron que si bien el código civil regula los contratos laborales, en este tipo de contrato de locación son utilizados más como una simulación es decir, bajo la apariencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral y no civil como dicta el artículo, no obstante señalan, que se debe tener en cuenta que existe un principio que es, el principio de la primacía de la realidad, donde las partes si entran en contradicción siempre prevalece lo que sucedió en la realidad en el lugar de los hechos que es el centro laboral.

Y finalmente Moreno (2023) señaló que el uso de este contrato de locación se justifica como necesario, pero solo entre un particular y una persona natural que normalmente tiene la figura de empleador, sin embargo, debido a la informalidad su uso ya no suele ser justificado, más aún si el destino de la realización es centrándose a las actividades que requiera el centro de trabajo.

En relacion a los resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales, la sentencia apelada. Exp. N° 4331-2018-0-15-01-JR-LA-03. Corte Superior de Justicia de Junín. 3° Juzgado Especializado de Trabajo, 05 de agosto del 2021. El magistrado señaló que el contrato de locación de servicios será válido mientras que se utilice dentro del estricto cumplimiento del art. 1764 del Código Civil y en mérito de que el trabajador autónomo no requiera de ser subordinado y tampoco de recibir órdenes para hacer de cumplimiento las

funciones por el cual fue contratado; sin embargo, sostiene que puede incurrirse en un fraude a la ley laboral, lo cual generaría la desnaturalización del contrato, siempre que se pueda probar que el trabajador si tuvo una relacion laboral.

Análisis de la Casación Laboral N° 14989-2019 La Libertad Reconocimiento del vínculo laboral y otro Proceso Ordinario – NLPT. Se entendió que en los contratos de locación de locación de servicios prima el Principio de la Primacía de la Realidad, que según se manifiesta el laboralista Américo Plá Rodríguez indica “... que en la práctica importa mucho más el acuerdo pactado entre las partes...” Siendo asi que un contrato de locación de servicios no altera la esencia del contrato y se origina obligaciones por parte del empleador, claro está que si fue contratado indebidamente tras un contrato que no expresa o no se ciñe al acuerdo de las partes, el trabajador podrá reclamar todos los beneficios laborales que corresponda.

Tras haber manifestado los resultados obtenidos de los instrumentos de la recolección de datos, se dio inicio a la discusión con la ayuda de la guía de análisis documentales y de los aportes recopilados del marco teórico, unificando a ello también los criterios de la investigadora, dando su punto de vista. Se procedió a iniciar con el objetivo general:

Objetivo General	Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023
Supuesto General:	La manera cómo se vulneran las relaciones laborales en los contratos de locación de servicios en empresas privadas, es por la falta de conocimientos de los trabajadores en materia laboral, escenario que facilita y pone en ventaja al empleador para desconocer el vínculo laboral, incrementando la informalidad laboral en el país.

La defensa de los derechos laborales, son de vital importancia en esta investigación, por ello el objetivo general planteado buscó analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

De la discusión obtenida a través del análisis de las respuestas emitidas en la Guía de entrevistas, se llegó a una respuesta unánime de seis entrevistados que los contratos de locación de servicios si vulneran los derechos de los trabajadores, debido a que existe una simulación de los contratos de locación de servicios en las empresas privadas.

Sostienen los participantes, que los contratos de locación de servicios si vulneran los derechos laborales de los trabajadores, con estos contratos buscan ocultar o encubrir una verdadera relación laboral, con la finalidad de no reconocer los beneficios sociales y desvincular al trabajador, sostuvieron que los contratos de locación de servicios no deben ser utilizados por las empresas privadas porque se presta a vulnerar los derechos de los trabajadores que les corresponden de acuerdo a la ley, esta forma de contratación es para eludir derechos por ello, los juzgados se encuentran abarrotados de procesos laborales sobre la "desnaturalización de contratos y reconocimiento de vínculo laboral", señala también que estos contratos deben ser eliminados con la finalidad de proteger los derechos laborales en el Perú.

Asimismo, se hace mención en la parte introductoria, donde se sostiene al igual que los participantes, que los contratos de locación de servicios, si vulneran los derechos laborales, dando a conocer que utilizan este tipo de contrato para desvincular al trabajador con la finalidad de no reconocerles sus beneficios sociales, estas formas de contratación se utilizan de manera indebida para eludir responsabilidades y costos que están implícitos en un contrato laboral.

Siguiendo con la discusión de lo obtenido a través del análisis de las fuentes documentales, en el Exp. N° 4331-2018-0-15-01-JR-LA-03. Corte Superior de Justicia de Junín. 3° Juzgado Especializado de Trabajo, 05 de agosto del 2021. Según el caso el Juez determinó que el contrato de locación de servicios será válido mientras que se utilice dentro del estricto cumplimiento del art. 1764 del Código Civil y en mérito de que el trabajador autónomo no requiera de ser subordinado y tampoco de recibir órdenes para hacer de cumplimiento las funciones para el cual fue contratado, por lo tanto el juez determinó que si existe una relación laboral a plazo indeterminado, reconociendo al demandante el vínculo laboral con la empresa con el cargo de "chofer", por lo tanto declaró que si hubo una desnaturalización del contrato por parte de la empresa Sierra y Selva Exportadora-Sede Junín. Por otra parte, Cermeño (2023), Huaila (2023),

consideraron también que habrá vulneración si los trabajadores no tienen conocimiento de este contrato por ello, es el trabajador quien debe encontrar el elemento determinante de la subordinación y diferenciar si el contrato que cumple es de naturaleza civil o de naturaleza laboral, para si poder defender con justa y motivada razón su derecho a ser reconocido como un trabajador laboral y no un locador, si es lo que realmente demuestra en sus funciones asignadas por parte de su empleador.

En el análisis de la Casación Laboral N° 14989-2019 La Libertad Reconocimiento del vínculo laboral y otro Proceso Ordinario – NLPT. En esta casación se enfatizó el Principio de la Primacía de la Realidad, este principio explica que en la realidad lo que prevalece es el acuerdo pactado entre las partes y lo que se demuestra en el lugar de los hechos del campo laboral, por lo tanto, es importante que este contrato esté debidamente empleado por los empleadores y que se respete ese acuerdo de voluntades de ambas partes, resaltando que si el contrato firmado es de locación de servicios el empleador deberá cumplir con lo que se estipula en el art. 1764 del CC, para que no exista vulneración a los derechos laborales del trabajador.

Finalmente respecto a la discusión del análisis realizado a los antecedentes recopilados en el marco teórico de la segunda categoría, Cortés (2018) sostuvo que la “Primacía de la Realidad”, es un principio básico del derecho y que se aplica siempre que el trabajador no tenga la forma de como demostrar el vínculo laboral; sin embargo, en un contrato se aprecia los tres elementos que son; la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, entonces de esa manera se demuestra la figura de un trabajador subordinado, y sea cual fuese el contrato firmado el trabajador puede demandar la desnaturalización del contrato. Por otro lado, Vallejo (2018) en su tesis hizo una referencia al principio de la primacía de la realidad y que también se aplica en los dos sectores público y privado. En su tesis señala que este principio tiene una finalidad de servir como garantía procesal para la reposición de los magistrados ante un despido arbitrario debido al no ser renovado nuevamente en el contrato de locación de servicios recurren a la vía judicial para solicitar la reposición en el trabajo y conjuntamente el pago de sus beneficios sociales.

Se considera que los contratos deben ser redactados de forma clara y

precisa para que el trabajador pueda entender fácilmente y el empleador tiene la obligación de manifestar lo que realmente estipula un contrato de locación de servicios para que así, se celebre con conocimiento de ambas partes y bajo el acuerdo de voluntades un contrato legítimo.

Continuando con el primer objetivo específico, se planteó analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023 y con ello se llegó a las siguientes preguntas

Pregunta 4: Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Huerto (2023), Tutaya (2023), Matos (2023), Ugaz (2023), Huamani (2023), explicaron que si es un mecanismo que se utiliza para no reconocer el pago de los beneficios sociales (CTS, seguro de vida, asignación familiar, vacaciones y otros) a un trabajador y asimismo desvincularlo, Moreno (2023), consideró también que si es un mecanismo porque ha sido y es la forma más habitual de ocultar bajo la apariencia de un contrato civil y con ello los empleadores muchas veces pretenden justificar la presencia del trabajador en el centro de trabajo, asimismo Oviedo (2023) indica que este tipo de contrato de locación son utilizadas en general tanto en el sector público o privado y que su mal uso tendrá que ser desnaturalizado.

Evangelista (2023), Huaila (2023), Mujica (2023), consideraron que quizás no es un mecanismo ya que no existe mecanismo que prohíba el uso indiscriminado del contrato de locación de servicios, en tal sentido ellos lo consideran más como un contrato fraudulento que un empleador podría realizar para encubrir una relación laboral, sin embargo por mucho que el trabajador firme todo tipo de contrato los derechos laborales son irrenunciables por el amparo de la constitución y aunque el contrato indique que no se le reconocerá los beneficios, por principio de irrenunciabilidad ese contrato no tiene ningún valor legal si se demostrará que hubo subordinación y afectación a los derechos laborales del trabajador.

Cermeño (2023), por otra parte, indica que el trabajador solo con el desconocimiento de sus derechos laborales no podrá exigir que se respeten, por ello, indica que los trabajadores deben informarse antes de firmar un contrato.

Pregunta 5: En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Huerto (2023), Evangelista (2023), Matos (2023), Ugaz (2023), Huaila (2023), Huamani (2023) Oviedo (2023) señalaron que un contrato fraudulento es aquel que va en contra de la ley, el contrato de locación de servicios en nuestra realidad tiene la apariencia de un contrato civil, pero en realidad es un contrato laboral porque cumple con los tres elementos de un contrato que son la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, por tanto este tipo de contrato desde un inicio de la relación laboral asemeja a un contrato fraudulento y cuál es su finalidad no reconocer al trabajador el vínculo con la empresa.

Moreno (2023), señaló que un contrato es fraudulento cuando pretenda ocultar, simular o sustituir un verdadero contrato laboral, así cumpla con las formalidades, estaría defraudando el ordenamiento jurídico laboral, también Tutaya (2023) y Cermeño (2023), indicaron que es fraudulento un contrato cuando no se respeta el acuerdo entre las partes y/o el trabajador firme un contrato con engaños a lo que realmente concierne el fondo de un contrato.

Mujica (2023), consideró que el uso de este contrato por las empresas privadas que no respetan lo que señalan las normas laborales, si es fraudulento y abusivo debido a que no existe control en el Perú, y la realización de este contrato es por desconocimiento del trabajador y la necesidad de trabajar.

Pregunta 6: Como abogado(a). Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Huerto (2023), Tutaya (2023), Cermeño (2023), Mujica (2023), señalaron que las formas de demostrar el vínculo laboral existente serian con: conversaciones de WhatsApp, firmar un ingreso de entrada y salida, contra con un correo corporativo, depósito de cuentas bancario o las emisiones de recibos de honorarios que emiten los locadores.

Evangelista (2023), Matos (2023), Ugaz (2023), Huaila (2023), Moreno (2023), Huamani (2023) Oviedo (2023) sostuvieron que un trabajador que recibe ordenes de su jefe inmediato, memorándums, una indumentaria o uniforme para que realice sus funciones, esta cumplimiento con una relación laboral existente, por

ello son catalogados indicios de laboralidad que el Tribunal Constitucional lo reconoce.

Respecto a los resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales del primer objetivo específico, en la Casación Laboral N° 31337-2019 SULLANA Reconocimiento de vínculo laboral y otro. Proceso Ordinario – NLPT, se precisó que en los contratos de locación de servicios como expresa el art. 1764 del C.C. indica que no debe haber subordinación, es decir el locador es quien brinda sus servicios al comitente, pero sin supervisión puesto que el locador tiene la autonomía de sus funciones, lo cual le obliga al comitente a retribuir por los servicios prestados; sin embargo, el demandante demuestra subordinación ya que en su contrato estipulaba que debía mantener informado al BBVA lo que concernía a sus funciones en la agricultura como la supervisión de la cosecha y otras funciones para lo cual fue contratado. Por ello la Sala del Tribunal Constitucional, reconoce que es un contrato de naturaleza laboral debido al art. 4 del DS N° 003-97-TR que dicho contrato cumple con los elementos esenciales por tanto se reconoce el vínculo laboral del demandante contra el banco BBVA.

Otra jurisprudencia a los resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales se analizó la Casación Laboral N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios, que tiene por objetivo dar a conocer que el demandante se encontraba sujeto al control, supervisión y predisposición de su empleador y aunque era un contrato de locación de servicios, las funciones que desempeñaba el demandante no era estrictamente de naturaleza civil debido a que las funciones no se podían dar de manera autónoma por estar sujetos a directivas donde requería la supervisión de forma y fondo del servicio de publicidad sobre productos comerciales de Multired para el banco al cual se desempeñaba la demandante, y esas funciones se estipulaban en el contrato de locación de servicios, es por ello, que la sala del Tribunal Constitucional demuestra en el contrato que las funciones implicaban ser supervisadas por la parte demandada (Banco de la Nación) para ser ejecutadas, es así como determina el Tribunal Constitucional la desnaturalización del contrato por la existencia de subordinación y ordenó a la demandada reconocer el vínculo laboral existente desde el primer día que ingresó a cumplir sus funciones laborales el demandante.

Entonces analizando estos puntos de jurisprudencia se conduce a la siguiente discusión con las entrevistas obtenidas, fuentes documentales y las investigaciones del marco teórico, integrando los alcances desde la perspectiva de la investigadora. Se presenta a continuación los propósitos del primer objetivo específico.

Objetivo Específico 1:	Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023
Supuesto Específico 1:	Entre los mecanismos que pueden usar las empresas privadas para desvincular la relación laboral, está la omisión por parte del empleador hacia el trabajador de brindar la información adecuada y precisa sobre lo que se estipula en un contrato de locación de servicios.

Respecto a los mecanismos que puedan ser de uso para desvincular a un trabajador, es el desconocimiento de lo que expresa un contrato, si bien es cierto, una de los principales objetivos de los empleadores es dar a conocer las funciones que realizará el trabajador, no obstante, omiten lo que realmente estipula el contrato de locación de servicios y es por ello que no sería un contrato totalmente transparente, debido a la poca información brindada por parte del empleador.

Sobre las respuestas de los participantes se obtuvo diferentes posturas, explicaron que si es un mecanismo que se utiliza para no reconocer el pago de los beneficios sociales (CTS, seguro de vida, asignación familiar, vacaciones y otros) a un trabajador y asimismo desvincularlo, se consideró también que si es un mecanismo porque ha sido y es la forma más habitual de ocultar bajo la apariencia de un contrato civil la relación laboral y con ello los empleadores muchas veces pretenden justificar la presencia del trabajador en el centro de trabajo, asimismo se indica que este tipo de contrato de locación son utilizados en general tanto en el sector público o privado y debido al mal uso tuvo que ser desnaturalizado. No obstante, consideraron que existió vulneración a los trabajadores por la falta de conocimientos de este contrato por ello, es deber del trabajador informarse para evitar que se vulneren sus derechos laborales.

Con relación al análisis de la fuente documental, se tiene la Casación Laboral

N° 31337-2019 SULLANA **Reconocimiento de vínculo laboral y otro**, en esta casación nuevamente se observó que los contratos de locación de servicios se presta para el uso ilegal de contratación en las empresas privadas, según lo que aconteció en el caso, la Sala del TC reconoció que era un **contrato de naturaleza laboral** debido al art. 4 del DS N° 003-97-TR, que evidenció los tres elementos del contrato, como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación; siendo así, que las empresas privadas esperan a que el trabajador llegue a demandar para defender su derecho llegando hasta las últimas instancias como la Sala del Tribunal Constitucional para demostrar que si existe el vínculo laboral. Estas empresas privadas no son conscientes del daño económico y moral que ocasionan en el trabajador al no querer respetar los derechos laborales que le corresponde por ley y prefieren ser sancionados.

Asimismo, con el análisis de la fuente documental en la Casación Laboral N° 18623-2015 HUÁNUCO. Desnaturalización de contratos de locación de servicios, se señaló que algunas empresas privadas utilizaron los contratos de locación de servicios de forma ilegal, primero para desvincular al trabajador pese a las funciones que si demuestran la subordinación y la segunda para no reconocer los derechos laborales valiéndose del desconocimiento de los trabajadores, a todo ello, el afectado tomó consciencia ante esta vulneración de sus derechos laborales y decidió recurrir a la vía legal, para defender sus derechos y así dejar en evidencia que las empresas privadas obran de mala fe y solo buscan aprovecharse del desconocimiento del personal que contratan.

Respecto a la discusión del análisis realizado en los antecedentes incluidos en el marco teórico, Mercado (2017), señaló que la desnaturalización de una relación laboral se basa en las modalidades de contratación, un contrato de prestación de servicios como locador no puede ser subordinado si solamente se requiere para un trabajo de tiempo determinado, entonces con este tipo de contrato el empleador trata de omitir obligaciones que favorecen al trabajador. También Llamocca (2022) sostiene en su tesis que para desnaturalizar un contrato se debe encontrar todos los indicios laborales, solo así se demostraría que el contrato es de naturaleza laboral y no civil, y ante ello se deberá indemnizar al trabajador, puesto que el contrato de locación de servicios es explícitamente un contrato sin subordinación. También recalca que este tipo de contrato podría ser señalado como

fraude debido a la evasión de reconocimiento laboral.

Entonces, efectivamente concluyó que los contratos de locación de servicios si es un mecanismo para desvincular la relación laboral, entre una empresa y el trabajador, basándome en dos puntos, el primero porque el trabajador posiblemente es muy joven o no tiene experiencia laboral, en el cual no conoce los derechos laborales que le favorecen, por ello, firma un contrato con desconocimiento de fondo y el empleador no realiza la correcta empleabilidad de explicar lo que señala el contrato punto por punto para que así ambas partes puedan celebrar un contrato bajo el acuerdo y entendimiento de las partes. Por otro lado, la Constitución del 93 señala que los derechos laborales son irrenunciables, si el trabajador firma un contrato con desconocimiento, surge el principio de irrenunciabilidad, por tanto, ya no sería un contrato legítimo.

Con el segundo objetivo específico se planteó determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil, Lima Norte, 2023. Para lograr determinar este objetivo se realizaron las siguientes preguntas.

Pregunta 7: Según su experiencia, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumpla con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

Huerto (2023), Matos (2023), Huaila (2023), Moreno (2023), indicaron que las sanciones que recae en una empresa privada por no cumplir el citado artículo, es por parte del reglamento de la Ley N° 28806, Ley de Inspección de Trabajo y está tipificado en el art. 23, ahí claramente se expresa las infracciones leves en materia laboral, esta ley tiene la misión de hacer cumplir las normas sociolaborales tanto en personas naturales o jurídicas y también como públicas o privadas.

Evangelista (2023), Tutaya (2023), Cermeño (2023), Ugaz (2023), Mujica (2023), Huamani (2023) Oviedo (2023) concuerdan que si una empresa no cumple con lo que se establece en las normas laborales la entidad que asume con multar a este tipo de empresas es SUNAFIL, es el encargado de realizar visitas de inspección a las empresas privadas y velar por el cumplimiento de las normas laborales.

Pregunta 8: De acuerdo a su opinión, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los

centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

Huerto (2023), Matos (2023), Huaila (2023), Moreno (2023), Huamani (2023), informaron que SUNAFIL si cumple su propósito de fiscalizar correctamente, realiza las inspecciones, los operativos, genera un plan anual y dentro de ese plan sortean empresas que irán a fiscalizar, sin embargo, lo que le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad con su misión, es la falta de tecnología y más inspectores, en Perú solo contamos con 700 o un poco más cuando el alcance normal para todo el país debería ser dos mil inspectores para el cumplimiento de las normas laborales.

Tutaya (2023), Cermeño (2023), Mujica (2023), Oviedo (2023) consideran que la labor que desempeña SUNAFIL no es suficiente porque no cuentan con el respaldo total del Estado, en la actualidad la Sunafil es una institución figurativa y no protege los derechos de los trabajadores, porque no capacita, no orienta entonces el trabajador se encuentra desprotegido de sus derechos y todo ello a la insuficiencia de personal.

Evangelista (2023), afirmó que en SUNAFIL los inspectores si cumplen cabalmente con su labor, no obstante la dificultad que presentan es el poco personal que disponen para poder desarrollar todas las inspecciones a nivel nacional, el participante indicó que solo existen 750 fiscalizadores para 30 millones de peruanos, por lo tanto, la insuficiencia de personal y demasiadas denuncias es difícil que puedan atender a todas ellas, muchas veces el trabajador se siente desmoralizado y no por culpa de Sunafil sino por el poco personal. Por otro lado, está la CONFIEP, esta confederación quien respalda a las empresas privadas, es un obstáculo para los fiscalizadores y otro punto de discusión es debido al Estado, Sunafil no tiene el apoyo como debería, el Estado no invierte en mayor presupuesto para el sector laboral siendo el penúltimo puesto y es la razón de tanta informalidad laboral.

Ugaz (2023), informó que la Sunafil emitió una directiva no hace poco donde señala que ya no harán fiscalizaciones en tema de contratos de locación de servicios así existiera un contrato que cumple con los elementos del contrato,

entonces se observa que Sunafil le falta ejercer mayor presión de fiscalización frente a este tipo de contrato, pero no obstante al tener esta norma en su contra no podrán realizar una fiscalización cuando exista este tipo de casuísticas.

Pregunta 9: En sus años de experiencia ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Huerto (2023), Evangelista (2023), Cermeño (2023), Huaila (2023), señalaron tener conocimiento de este decreto y estiman en un cálculo aproximado de un 75 u 80% de las empresas privadas en el país que no registran a sus trabajadores en planilla a las 72 horas de haber ingresado a prestar servicios y solo un 10% que posiblemente si cumple con respetar las normas laborales o después de haber transcurrido unos par de meses según sus políticas de las empresas que obviamente van en contra de las normas, sin embargo, debemos precisar que muchas de estas empresas no lo hacen por desconocimiento como es el caso de empleadores de tiendas o en los mercados.

Tutaya (2023), Matos (2023), Moreno (2023), Mujica (2023), Huamani (2023) Oviedo (2023), consideraron que no pueden precisar el índice de empresas que no registran a sus trabajadores a las 72 horas en planilla, no obstante, apreciaron que se según la informalidad laboral que afronta el país, debe ser un numero minoritario de empresas que si registran a sus trabajadores desde el inicio de sus prestaciones de servicios y claramente se habla de empresas más formales.

Ugaz (2023), sostuvo que han mal utilizado el artículo 10 del Decreto legislativo laboral N° 728, en donde señala el periodo de prueba; sin embargo, este artículo se ciñe a la protección del despido arbitrario mas no en dejar al trabajador en la espera de ingresar a planilla después del tiempo que vea conveniente el empleador, se puede observar que las empresas han malinterpretado este artículo y se aprovechan del desconocimiento del trabajador.

En relación a los resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales, se determinó analizar el Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997) Ley de productividad y competitividad laboral; este decreto precisó de manera

clara en el art. 4 los elementos primordiales de todo contrato indicando que tanto en los contratos civiles (CLS) y los contratos bajo remuneración (contratos laborales) señala que la prestación de servicios es indeterminada, salvo que las partes acuerden otros puntos que debe manifestarse en el contrato de lo contrario se estaría incumpliendo con este decreto. De igual forma el art. 9 expresa que la subordinación se da mediante las ordenes, supervisiones y sanciones que pueda ejecutar el empleador al trabajador dejando en conocimiento que un trabajador subordinado deberá reportar al empleador de las gestiones que realiza en el periodo de su jornada laboral.

Además, también se analizó el Decreto Supremo N° 001-98-TR. (1998) Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, con el Artículo 3 el presente Decreto Supremo, se observó que hasta la fecha aún no ha sido modificado. Se hace mención debido a la formalidad que deben cumplir las empresas privadas con la finalidad de que no se vulnere el derecho a reconocimiento de planilla como se estipula en el mencionado artículo; sin embargo, este artículo no es aplicado ni respetado por quienes ejercen la empleabilidad laboral y esto afecta en los dos sectores laborales (público o privado) lo que genera la inestabilidad laboral y mayor crecimiento de la informalidad laboral que afronta el país actualmente.

Y por último como resultados obtenidos del análisis de las fuentes documentales, se tiene a la Ley N° 31572. Ley Del Teletrabajo. La ley precisa que SUNAFIL, tiene el rol de orientar y fiscalizar el buen funcionamiento de toda empresa, asimismo indica que los trabajos realizados en casa como el teletrabajo deberá respetarse las normas y los reglamentos que se establece en los centros laborales.

Finalmente, después de adjuntar todos los resultados de instrumentos de recolección de datos, se procede a relatar la discusión con las respuestas obtenidas de los participantes, de las fuentes documentales y de las investigaciones de los antecedentes, acotando los comentarios de la investigadora, dado ello se hace mención de los análisis obtenidos.

Objetivo Específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil,

	Lima Norte, 2023
Supuesto Específico 2	Los mecanismos de control que se adoptarían frente a empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, son las fiscalizaciones inopinadas que realice el MTPE y SUNAFIL quienes supervisan y monitorean el incumplimiento de las normas o leyes laborales.

Que mecanismos de control se podrían precisar para garantizar de manera óptima que las empresas no infrinjan las leyes laborales. **De la discusión de lo obtenido a través del análisis de las preguntas emitidas en la Guía de entrevista**, según opinión de los participantes, en la Ley N° 28806, Ley de Inspección de Trabajo está tipificado en el art. 23, quienes sancionan a las empresas privadas por no cumplir el artículo, en este reglamento que expresa claramente las infracciones leves en materia laboral, esta ley tiene la misión de hacer cumplir las normas sociolaborales tanto en personas naturales o jurídicas y también como públicas o privadas.

De la discusión se obtuvo del análisis de fuentes documentales, el Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997) Ley de productividad y competitividad laboral, a través de este decreto se precisó la diferencia entre un contrato civil de un contrato laboral, es así como se señala en el artículo 4° y 9° que explican con claridad la forma de como las empresas privadas deben contratar a sus trabajadores, distinguiendo el tipo de contrato que van a utilizar, si es un contrato de naturaleza civil entonces será un contrato de locación de servicios, por el cual no podrá el empleador subordinar, y si la aplicación del contrato es laboral entonces, el trabajador estaría siendo subordinado y por ello se entiende que si habrá un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador. Es importante informar al trabajador, si el tipo de contrato está bajo la subordinación del empleador o si será un contrato de naturaleza civil independiente (CLS).

Continuando con la discusión de lo obtenido a través del análisis de las fuentes documentales, del Decreto Supremo N° 001-98-TR. (1998) Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago. Se hizo mención de este decreto en el análisis documental, puesto que el Artículo 3° que aún está vigente, normalmente pasa desapercibido por muchos empleadores del sector privado, señala que el trabajador deberá ser registrado en

planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar sus servicios a la empresa, este decreto no suelen aplicarlo, sobre todo de empresas informales; siendo así que en dichas empresas omiten registrar en planilla a sus trabajadores con la finalidad de omitir el pago de sus beneficios sociales, el omitir este decreto hace que la informalidad crezca a gran escala, cabe la posibilidad de que este decreto no sea de conocimiento de muchas empresas privadas más aún si tratan de desnaturalizar los contratos de locación de servicios.

Seguidamente con la discusión de lo obtenido a través del análisis de las fuentes documentales de la Ley N° 31572 (2022) Ley Del Teletrabajo. Congreso de la República. Lima-Perú, se observó que la informalidad laboral no solo recae en el emprendedor o empresario sino también existe la labor fundamental de las entidades designadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y cuya entidad es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) quien vela que el trabajador se apoye en la búsqueda de un funcionario fiscalizador para hacer respetar sus derechos si la persona afectada no puede hacerlo por sus propios medios.

Por último, respecto a la discusión del análisis realizado a los antecedentes incluidos en el marco teórico, Díaz (2019), sostuvo en su tesis que, a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, en el sector público tampoco hay estabilidad laboral y se vulneran derechos de los trabajadores administrativos con la modalidad de contratación de locadores de servicios en la UGEL en San Martín. Asimismo, Ruiz (2020), en su tesis indicó que la estabilidad laboral debería ser imperativamente un derecho prioritario al trabajador, solo si se cumple con todos los acuerdos que se pactan en un contrato laboral, sin embargo, si el trabajador se viera afectado o vulnerado en sus derechos laborales el empleador debería ser sometido a la suspensión perfecta de labores por obrar de mala fe.

Cabe señalar que son muy pocas las empresas que registran a sus trabajadores en planilla a las 72 horas de haber ingresado, se basan de un periodo de prueba, y suelen retener al trabajador por mucho tiempo sin embargo, en el artículo 10 de la norma del decreto legislativo N° 728, expresa que el periodo de prueba es solamente para obtener el derecho a la protección ante el despido arbitrario lo cual consta de tres meses, no obstante las empresas privadas muchas

de ellas se vale de este artículo y omiten registrar a sus trabajadores en planilla, entonces, se entiende que han malinterpretado diferentes artículos de las leyes laborales a conveniencia, y deja de lado la correcta empleabilidad. Ugaz (2023) estima que de todas las empresas del 100%, solamente el 10% son los que cumplen con lo establecido en la norma y la otra parte que es el 90% son informales, siempre tienen a sus trabajadores a la espera de ser registrados en planilla.

Se concluye que el despertar de esta investigación comenzó mediante los trabajos remotos que surgieron en el 2020, una época donde el teletrabajo era muy poco usado en el país, pero si estaba regulado por la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, sin embargo, con la pandemia, se hizo de gran notoriedad los contratos de locación de servicios, un contrato que no brinda ningún beneficio a los trabajadores y genera incertidumbre por parte de las personas que siguen bajo este mismo contrato esperando que las leyes laborales puedan modificar el artículo 1764 del Código Civil para determinados centros de labores del sector privado, puesto que, los contratos de locación van a seguir existiendo en tanto exista servicios específicos que así lo requieran, se debe regular que este tipo de contrato no siga siendo de uso por los empleadores de manera ilegal para encubrir relaciones laborales existentes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizó que las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas sirven como una simulación contractual por parte del empleador, para no reconocer el vínculo laboral y evitar el pago de los beneficios sociales al trabajador. Asimismo, los trabajadores ante el desconocimiento de sus derechos laborales y la incorrecta interpretación del artículo 1764° del Código Civil, genera la inestabilidad laboral ya sea en el sector público y privado.

SEGUNDA: Se analizó que, los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral bajo la apariencia de un contrato civil y así evitar el reconocimiento de los derechos laborales por ser la forma más habitual de ocultar dicha relación, lo que conlleva por parte de los afectados a recurrir a la vía judicial y solicitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el reconocimiento de sus derechos laborales.

TERCERA: Se determinó que, los mecanismos de control para adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el artículo 1764 del Código Civil, es por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización, sin embargo, esta entidad no cuenta con el mayor número de personal que permita cumplir la labor de fiscalizar a todas las empresas a nivel nacional y de constatar que se apliquen legalmente las normas laborales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que en coordinación con las entidades competentes se realice un mayor monitoreo y supervisión para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 1764° Código Civil, con la finalidad de evitar las vulneraciones de las relaciones laborales por contrato de locación de servicios y se informe al trabajador correctamente sobre la figura de un contrato de locación de servicios para generar la buena y correcta empleabilidad en el país.

SEGUNDA: Se recomienda al Poder Legislativo crear una ley que no permita el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas de forma indeterminada, asimismo, fiscalizar con mayor rigurosidad el uso incorrecto de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, que se benefician bajo la apariencia de este contrato y desvincula al trabajador para no reconocer derechos subordinados.

TERCERA: Se recomienda que el Estado Peruano, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización supervise con mayor rigurosidad el cumplimiento de las normas laborales convocando mayor cantidad de fiscalizadores que trabajen en la defensa de la correcta empleabilidad. Asimismo, también se debe promover e incentivar a los ciudadanos y futuros jóvenes trabajadores en la culturización de sus derechos laborales, con la finalidad de reducir los índices de informalidad en nuestro país.

REFERENCIAS

- Adecco, (2021, 07 de julio). *Es obligatorio tener a los empleados en planilla*. Revista Digital de Economía & Negocios. <https://www.adecco.com.pe/outsourcing-planillas/obligatorio-tener-empleados-planilla/>
- Alvarado, A. (2022, 19 de setiembre) El impacto de Sunafil sobre la informalidad laboral: ¿Qué factores ayudaron a que sea más efectiva? *Consortio de investigación económica y social*. PUCP. 2022. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Alvarado.pdf
- Aparecido, W. (2023) The intricate systemic relationships between the labour market, labour relations, and human resources management in a pandemic context. *Revista. EBSCO Host Brasil*. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=89ebb5d7-bcbe-457a-83ad-fd9f5784298c%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=162000556&db=fua>
- Arispe, C. et al. (2020) Una aproximación para los estudios de postgrado. *Revista La Investigación Científica*. 1ra ed. Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Armijos, F. et al. (2019) *Gestión de Administración de los Recursos Humanos*. Scielo – Revista científica. Ecuador. Pág. 4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Balestro, M. (2020) ¿What is the right to technological work stability?. Scopus. *Revista de derecho*. Uruguay. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85121900041&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536&sot=b&sdt=cl&cluster>

[=scosubjabbr%2C%22SOCIOLOGIA%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Labor+Law%22%2Ct&s=TITLE%28derecho+laboral%29&sl=18&sessionSearchId=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536](https://scopus.subjabbr.org/2C%22SOCIOLOGIA%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoexactkeywords%2C%22Labor+Law%22%2Ct&s=TITLE%28derecho+laboral%29&sl=18&sessionSearchId=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536)

Bárcena, A. (2020) El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (covid-19). *Revista Cepal*. 2020. Pág. 8-17. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

BDO (2020) Contratos de locación de servicios. *Revista Transformación Digital*. Perú. <https://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/business-services-outsourcing/2020/contratos-de-locacion-de-servicios>

Bertranou, F. (2020) Desempleo: Impacto en las instituciones laborales. *Revista ProQuest*. Santiago-Chile. 2020. <https://www.proquest.com/docview/2737742015/3DAF728DAC06421EPQ/1?accountid=37408>

Casación Laboral N° 14989-2019 La Libertad Reconocimiento del vínculo laboral y otro Proceso Ordinario – NLPT. 23 de noviembre del 2021. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/12/CAS-LAB-14989-2019-L-a-Libertad.pdf>

Casación Laboral N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios. Proceso Ordinario – NLPT, 17 de mayo del 2017. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf>

Casación Laboral N° 31337-2019 SULLANA Reconocimiento de vínculo laboral y otro. Proceso Ordinario – NLPT, 17 de setiembre del 2022. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Casacion-31337-2019-Sullana-LPDERECHO.pdf>

Chung, H. (2022) Variable Work Schedules, Unit-Level turnover, and Performance before and during the COVID-19 Pandemic. *Web Of Science - Artículo*.

EE.UU. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000767493800001>

Código Civil Peruano Actualizado (2020) Decreto Legislativo N° 295. Capítulo Segundo. Locación de servicios, artículo 1764°. *Revista LP. Pasión por el Derecho*. 12 de marzo de 2020. Pp. 292 <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-civil-03.2020-LP.pdf>

Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 111-127. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>

Dávila, R. (2022) Impact Of Teleworking On The Health And Wellbeing Of Peruvian Workers In Time. *ProQuest – Revista Científica*. Basilea-Suiza. <https://www.proquest.com/docview/2748568375/C008147050654B3FPQ/11?accountid=37408>

De la Vega, P. & Gasparini, L. (2021) Teleworking as a mitigator of the economic impacts of the COVID-19 Pandemic in the case of Argentina. *EBSCO Host – Artículo*. Argentina. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=0c92159b-b01d-4091-a9bc-d78e85bf5463%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=162311398&db=fua>

Díaz, S. (2019) Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados en la UGEL-San Martín-Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 201-2017. Tarapoto-Perú. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35850/D%C3%ADAZ_%20RSM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Escudero, C. y Cortez, L. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. 1ra ed. Pág. 46. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y->

[MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf](#)

- Felipe, A. (2020) Contemporary responses to Businesses negative Human Rights impact. *ProQuest. Revista de Derecho Internacional. Brasil.*
<https://www.proquest.com/docview/2419797772/C008147050654B3FPQ/19?accountid=37408>
- Fernández, M. et al. (2021, 01 de octubre) Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procedimiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica Uisrael. Vol. 8 N° 1. Venezuela.*
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400/197>
- Ferro, V. (2019) Derecho Individual del Trabajo en el Perú. *Revista. La PUCP. Lima-Perú.* <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Gestión. (2019). *Sunafil: Call centers ocultan relaciones laborales bajo locación de servicios.* <https://gestion.pe/economia/sunafil-call-centers-ocultan-relaciones-laborales-locacion-servicios-244209-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, C. (2020) Teoría fundamentada. *Scielo – Revista. Bogotá.*
<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>
- González, M. et al (2020) A cuatro meses de la cuarentena: ¿Cómo están los trabajadores? Informe del Observatorio de Despidos durante la Pandemia. *ProQuest - Fuente por cable. Miami-EE.UU.*
<https://www.proquest.com/docview/2426484265/citation/3DAF728DAC06421EPQ/2?accountid=37408>
- Guevara, G. et al. (2020, 01 de julio) Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 4 N° 3. 2020. Ecuador. Pág. 163-173.*
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Guillén, C. y Sanz, F. (2021) El rigor científico en la investigación. Consideraciones desde el área de Didáctica de la Lengua y la Literatura. *Revista de*

Investigación y experiencias en Ciencias de la Educación. El Guiniguada.
España.

<https://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/1317/1239>

Irureta, P. (2020) The Principle Of Labor Reasonableness. The Limits To Employer's Rights In The Chilean Employment Law. *Scopus. Artículo-Ius et Praxis.* Chile.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85089699079&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089699079&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&sid=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22SOCL%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE%28derecho+laboral%29&sl=18&sessionSearchId=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089699079&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22SOCL%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE%28derecho+laboral%29&sl=18&sessionSearchId=c5d3ac644e47bddcd2a2415a3284e536)

Jiménez, M. (2022) La experiencia laboral de egresados de los programas de TSU, frente a la pandemia de Covid-19. ProQuest. Revista Científica. México.

<https://www.proquest.com/docview/2734715576/fulltextPDF/711C1CB28D7>

[D400FPQ/1?accountid=37408](https://www.proquest.com/docview/2734715576/fulltextPDF/711C1CB28D7D400FPQ/1?accountid=37408)

La pasión por el derecho, (2020, 24 de agosto). *¿Qué es la locación de servicios?*

(Art. 1764 del Código Civil). *Revista Indexada.*

https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/

Ley N° 31572 (2022, 11 de septiembre) Ley Del Teletrabajo. Congreso de la República. Lima-Perú.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf)

[pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf)

Llamocca, A. (2022) "Desnaturalización de contrato de locación de servicio en el principio de primacía de los contratos laborales, Callao-2021" Lima-Perú [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2711/1.TESIS->

[LLAMOCCA%20ZAVALA%2cANA%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2711/1.TESIS-LLAMOCCA%20ZAVALA%2cANA%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lyttelton, T. (2021) Telecommuting and gender inequalities in paren't pai dan unpaid work before and during the COVID-19 Pandemic. *Web Of Science.*

Revista de Matrimonio y Familia. USA

<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000716466200001>

- Martin, A. (2022) La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales. *Dialnet* [Tesis de doctorado, Universidad de Vigo] España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=314123>
- Melgar, K. (2020) La Subordinación Y Su Implicancia En La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios, Municipalidad Distrital De Santiago De Surco. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mercado, M. (2017) Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y Reposición. [Trabajo académico-Título de segunda especialidad en Derecho Laboral y Gestión Legal de Recursos Humanos. Universidad Católica de Santa María. Arequipa-Perú.] Repositorio. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/7034/J7.0316.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Micheli, J. (2020) Tecnología y trabajo: ¿los Call center están marcando el camino? Si sí, ¿hacia dónde? *ProQuest-Revista Antropológica*. México. <https://www.proquest.com/docview/2363208968/C008147050654B3FPQ/4?accountid=37408>
- Montarce, I. (2019) The fragility of symbolic Taylorism: between consent and transgression to affective control in Call center. *ProQuest – Revista Latinoamericana*. Córdoba. <https://www.proquest.com/docview/2181097691/C008147050654B3FPQ/9?accountid=37408>
- MTPE (2021, 29 de octubre) Manual de preguntas frecuentes laborales. Pág. 6-8. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2378851/Manual%20de%20Preguntas%20Frecuentes.pdf>
- OIT y Banco Mundial (2021) Desarrollo de capacidades en tiempo del Covid-19: balance de las respuestas iniciales en la educación y capacitación técnica y

profesional. Ginebra, Suiza: Oit. Pag. 13.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_776795.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (2021). *Programa y presupuesto para el bienio 2022-2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_831164.pdf

Piedra, N. (2021) Estado de la Investigación: Los talleres del mundo global, la maquila textil y los Call center en Centroamérica. *ProQuest – Revista de Ciencias Sociales*. Costa Rica.
<https://www.proquest.com/docview/2634592349/C008147050654B3FPQ/1?accountid=37408>

PPULegal (2023) Contratos de locación de servicios ¿Cómo usarlos correctamente? <https://ppulegal.com/ppu-legal/contratos-de-locacion-de-servicios-como-usarlos-correctamente/>

Ramos, X. (2018) Proceso de Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Contratos administrativos de servicios y pagos de beneficios. [Trabajo Académico. Universidad Católica de Santa María. Arequipa-Perú] Repositorio.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/7255/J7.0331.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rebolledo, A. (2022) Las categorías en la investigación cualitativa. Artículo Figshare Repositorio.
https://figshare.com/articles/presentation/Las_categorías_en_la_investigación_cualitativa/12319184

Reyes, J. (2022) The Lack Of Job Stability For Public Servants During The Pandemic. Scopus. Artículo. Ecuador.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85143233546&noHighlight=false>

Rojas, W. (2022) La relevancia de la Investigación cualitativa. *Revista STUDIUM*

- Rosales, M. (2021) La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. Revista Científica Multidisciplinar. México. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454/2021>
- Rubio, G. (2022) Impacto de Jóvenes Construyendo el Futuro y Desempleo juvenil de México. ProQuest – Revista Científica. México. <https://www.proquest.com/docview/2687827023/F9EA38DA76BC47C1PQ/4?accountid=37408>
- Ruiz, F. (2020) La vulneración de los derechos del trabajador frente a la suspensión perfecta de labores, Lima Metropolitana, 2019. Lima-Perú. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81064/Ruiz_P_FR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, P. (2019). Análisis documental sobre calidad y seguridad turística en las festividades de Tungurahua, Ecuador. Revista UNIANDES <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6836430>
- Sentencia apelada. Exp. N° 4331-2018-0-15-01-JR-LA-03. Corte Superior de Justicia de Junín. 3° Juzgado Especializado de Trabajo, 05 de agosto del 2021. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/Exp.-4331-2018-Juris.pe_.pdf
- Sevila, J. (2023) Teletrabajo y Accidentes de trabajo. *Scielo – Revista*. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8773513>
- Tompson, J. (2023) El Teletrabajo y Trabajo Remoto. Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima. Perú <https://lacamara.pe/el-teletrabajo-y-trabajo-remoto/>
- Vallejo, M. (2018) “El principio de primacía de realidad en los contratos de locación de servicios en las entidades del Estado, 2016-2017” Lima-Perú. [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20725/Vallejo_RMAJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Referencias Antiguas

ALONSO M. y CASAS. M (2000). *Derecho de trabajo*. (18ª ed.). Editorial Civitas. P. 44.

Decreto Supremo N° 001-98-TR. (1998) Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
http://webapp.regionsanmartin.gob.pe/sisarch/LEGISLACION/6.%20TECN OLOGIA%20AVANZADA%20EN%20ARCHIVOS/DS_001_1998_TR.pdf

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997) Ley de productividad y competitividad laboral
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0D F56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0D F56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Ley N° 30036 (2013, 15 de mayo). Ley que regula el Teletrabajo. Congreso de la República. Lima-Perú.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B 76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B 76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Martin, A. (2008) *Derecho del Trabajo*. (17 ed.) Tecnos, Madrid. p. 60-61

Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo una mirada a los teóricos del siglo XIX. Revista Scielo.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004

ANEXOS Tabla 2: Matriz de categorización

Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías	Subcategorías	Fuentes	Técnicas de instrumentos recolección de datos
<p>Problema general ¿De qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023</p>	<p>Supuesto general La manera cómo se vulneran las relaciones laborales en los contratos de locación de servicios en empresas privadas, es por la falta de conocimientos de los trabajadores en materia laboral, escenario que facilita y pone en ventaja al empleador para desconocer el vínculo laboral, incrementando la informalidad laboral en el país.</p>	<p>Categoría 1 Relaciones laborales</p>	<p>Subcategoría 1 Vínculo laboral</p>	<p>Abogados especialistas en Derecho Laboral y Civil</p>	<p>Técnicas -Entrevista -Análisis documental</p>
<p>Problema específico 1 ¿De qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 1 Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023</p>	<p>Supuesto específico 1 Entre los mecanismos que pueden usar las empresas privadas para desvincular la relación laboral, está la omisión por parte del empleador hacia el trabajador de brindar la información adecuada y precisa sobre lo que se estipula en un contrato de locación de servicios.</p>		<p>Subcategoría 2 Derechos laborales</p>		
<p>Problema específico 2 ¿Qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, Lima Norte, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil, Lima Norte, 2023</p>	<p>Supuesto específico 2 Los mecanismos de control que se adoptarían frente a empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, son las fiscalizaciones inopinadas que realice el MTPE y SUNAFIL quienes supervisan y monitorean el incumplimiento de las normas o leyes laborales.</p>	<p>Categoría 2 Contratos de locación de servicios</p>	<p>Subcategoría 1 Subordinación</p>	<p>Instrumentos -Guía de entrevistas -Guía de análisis documental</p>	
			<p>Subcategoría 2 Planilla no reconocida</p>			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende **recopilar su opinión** relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: _____

Abogado/a: _____ Grado académico: Mgtr. () o Dr.(a). ()

Institución: _____

Cargo: _____

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023

1. **De acuerdo a su experiencia**, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

.....
.....
.....

2. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

.....
.....
.....

3. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

.....
.....
.....
.....

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Código Civil, Lima Norte, 2023

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

.....
.....
.....

.....

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

.....
.....
.....

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

.....
.....
.....

BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
ENTREVISTADORA

Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de la **Entrevista Virtual Via Zoom** de la institución..... Las

respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

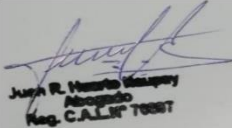
CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: **JUAN ROLANDO HUERTO NAUPAY**

N° CAL: **76897**

Fecha: **16 De octubre del 2023, hora: 20:06 PM**



JUAN R. HUERTO NAUPAY
Abogado
Reg. C.A.L.F. 76897

Firma y Sello
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: JUAN ROLANDO HUERTO NAUPAY

Profesión: Abogado laboralista, con más de 7 años de experiencia laboral

Institución: Abogado Independiente

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia,** ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si vulneran los derechos laborales de los trabajadores, porque razón; en la actualidad las normas laborales tienen como principio fundamental es que todo trabajador debe tener un contrato a tiempo indeterminado, por otro lado, tenemos los contratos sujetos a modalidad y dentro de ellos también hay un contrato de locación de servicios, este tipo de contrato en la vida práctica son mal utilizados por los empleadores por la razón, de que tratan de evitar una relación de subordinación, es decir para no pagarles sus derechos laborales utilizan los contratos de locación de servicios.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Un contrato de locación de servicios, se utiliza para que el personal a quien presta sus servicios sin subordinación no le corresponde ningún beneficio como por ejemplo puede ser en el caso de los abogados, médicos, independientes, sin embargo, bajo este tipo de modalidad contratan profesionales a trabajadores con un horario de ingreso y salida y ahí están utilizando fraudulentamente y no les pagan sus beneficios laborales. considero yo vulneran las normas de relaciones laborales.

3. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

No, no están siendo utilizados correctamente considero yo que se vulneran las normas de las relaciones laborales, debemos tener en cuenta que en las

empresas privadas aun siendo pequeñas estas empresas no deberían utilizar este tipo de contrato, pero en la vida practica las utilizan y no solo en el ambito privado sino tambien en el ambito público y eso es debido a que en el Perú existe una alta tasa de informalidad laboral.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relacion laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Si, si es un mecanismo que se utiliza fraudulentamente para no pagar sus beneficios sociales a un trabajador y asimismo desvincularlo, por ejemplo, en un caso de un trabajador que esta bajo un contrato de locación de servicios, le van renovando de este contrato cada cierto tiempo y pasado 5 ó 6 meses se le comunica a trabajador que ya no se le va renovar de su contrato, que trabajara hasta tal fecha porque ya termino su contrato de locación de servicios, entonces que hace el trabajador efectivamente como no conoce de sus derechos, como ya termino el tiempo pues queda desvinculado, entonces ahí vemos que si este contrato de locación de servicios es utilizado para determinar la relacion laboral pues entre un trabajador que en la realidad si lo es hay relación con la empresa.

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Un contrato fraudulento, es aquel contrato que va en contra de la ley, por esa razon en caso de un empleador comete el fraude a la ley esto es sancionado bajo una multa, por ejemplo los contratos sujetos a modalidad se utilizan siempre y cuando existe una causa objetiva pero que pasa si bajo este tipo de contratos sujeto a modalidad en la empresa contrata a una persona o trabajador que realiza labores de carácter permanente, entonces ahí la empresa está haciendo un fraude, porque la persona o trabajador que va realizar labores de carácter permanente debe estar con un trato a tiempo indeterminado, sin embargo contratan bajo un contrato sujeto a modalidad y ahí hablamos de un contrato fraudulento, otro contrato fraudulento, el contrato civil es exclusivamente de carácter civil el CLS, donde el prestador de servicios no va estar subordinado; sin embargo, en la vida práctica este prestador tiene un horario de ingreso y un horario salida entonces estan cometiendo un fraude, estan yendo en contra de la ley.

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios.

¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

En principio, los trabajadores también tienen una gran responsabilidad siempre debe acudir al ministerio a capacitarse para conocer sobre sus derechos, y eso es lo que nos falta en el Perú, como por ejemplo en la práctica a comparación con las personas extranjeras, ellos por estar en un país que no es el suyo si tienen esa predisposición esa iniciativa de conocer sus derechos como trabajador sin embargo el peruano no, entonces que debería hacer el trabajador recabar los indicios de laboralidad, como por ejemplo conversaciones de WhatsApp, su horario de ingreso y de salida, correo corporativo o depósitos bancarios que se realiza al trabajador, entonces en conclusión, recabar, recolectar los indicios de laboralidad para demostrar que existió subordinación.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

Las sanciones lo encontramos en el reglamento de la Ley de inspecciones y justamente se encuentra tipificado en el art. 23 ahí hablamos de las infracciones leves en materia de relaciones laborales, el 25.5 de la ley de reglamentos de instituciones señala el incumplimiento de las disposiciones relacionado a la contratación a plazo determinado cualquiera sea la delimitación de los contratos, es decir su desnaturalización o su uso fraudulento, entonces si en caso incurriera la empresa pues va recibir una sanción una sanción administrativa es decir una sanción pecuniaria.

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

La SUNAFIL se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales, la de seguridad del trabajo por otro lado, en caso de que existiera una denuncia por un tema de desnaturalización de contrato de locación de servicio se genera una orden de inspección bajo esa materia, la desnaturalización de la relación laboral. En cuanto a la segunda pregunta la SUNAFIL trabaja en ello, realiza las inspecciones, los operativos, para formalizar, porque cuando hablamos de un trabajador que está bajo un contrato de locación de servicios estamos hablando de un trabajador informal, entonces lo que Sunafil hace es formalizar que estos trabajadores estén en planilla pero con un contrato de trabajo mas no un contrato de locación de servicios y como demostraríamos que Sunafil esta ejerciendo su actividad

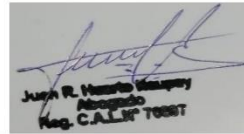
fiscalizadora de manera idónea, la Sunafil cada cierto tiempo informa cuantas inspecciones ha realizado sobre la cantidad de trabajadores que han logrado formalizarlo. Ahora que le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad con su misión, bueno en este caso los inspectores están comprometidos sin embargo a la institución le hace falta más tecnología para tener una inspección de manera eficiente y para cumplir el objetivo, como lo hacen por ejemplo en España. En España cuando los inspectores van a un centro de trabajo, ellos van con un dron por la razón de visualizar a los trabajadores por si ellos están saliendo por otra puerta, los inspectores hacen un operativo están esperando por la otra puerta están más organizados por la tecnología, en cambio en Perú se ve que en las empresas informales ocultan o los hacen salir a los trabajadores por eso hace falta más tecnología y más inspectores, por lo menos en el Perú debería haber dos mil inspectores pero a la fecha tenemos 500 inspectores y ello es insuficiente y con ello no se puede cubrir la alta demanda de las denuncias o la informalidad que hay en el país.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

En mi opinión, de 10 empresas solo dos cumplen las otras no lo hacen, aquí en Perú la informalidad está muy enraizada y las empresas tienden a vulnerar las relaciones laborales pero a ello se da más con el poco conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores como los ingenieros médicos y otros, muchos de ellos no conocen sus derechos y en el camino se van informando por ello concuerdo que los ciudadanos deben instruirse en sus derechos así podremos cambiar un poco esta informalidad.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de **Entrevista Virtual Via Zoom** de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: LUIS MANUEL EVANGELISTA RODRIGUEZ

N° CAL: 48141

Fecha: 17 de octubre del 2023, hora: 19:14 PM



Firma y Sello
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: LUIS MANUEL EVANGELISTA RODRIGUEZ

Profesión: ABOGADO con más de 13 años de experiencia

Institución: SUNAFIL

Cargo: INSPECTOR AUXILIAR

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia,** ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si vulneran las relaciones laborales, porque con esa simulación de los contratos de locación de servicios, las empresas evitan pagarles los beneficios sociales a los trabajadores, vale decir, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, utilidades entre otros y evitan las cargas de la seguridad social, como los aporte al sistema privado de pensiones y el aporte que se realiza a essalud.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Son contratos que estan elaborados y regulados por el Código Civil y estos contratos son legítimos, pero siempre en cuando cumplan con los requisitos, con la finalidad para la que fue creada ¿por qué?, porque estos contratos de locación de servicios son para profesionales como abogados, médicos, ingenieros, etc. pero que no tengan subordinación, que no estén supeditados a una jornada de trabajo, que no tengan propiamente un centro de labores fijo, para eso estan hechos los contratos de locación de servicios, son buenos siempre en cuando se utilicen de acuerdo a sus finalidades.

3. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

En la práctica a lo largo de mi experiencia profesional he visto que estos contratos de locaciones de servicios se usan para relaciones laborales, lo cual es totalmente equivoco porque no estan elaborados para ello, si bien el Código civil tiene una regulación propia del contrato para no constituir un contrato de trabajo y son una simulación bajo la apariencia de un contrato de trabajo en el terreno laboral, pero ante ello existe el principio de la primacía de la realidad en el cual en un futuro proceso judicial que el trabajador decide reclamar sus derechos, con la pruebas documentarias que pueda tener en base a este principio de primacía de la realidad, lo que ha sucedió en el terreno de los hechos y lo que el trabajador puede acreditar va prevalecer sobre este contrato de locación de servicios mal utilizado.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relacion laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Yo considero que si es un mecanismo, bueno si y no, hay dos respuestas que puede haber ahí, porque sí, porque si nos enfrentamos a un trabajador que lamentablemente es joven o novato o que de repente no tiene la actitud para defender sus derechos laborales le van a decir que en el contrato dice que no tienes derechos y haz firmado, por ello no tienes liquidación y otros derechos, entonces el trabajador como no sabe se va, por ello este contrato sirve para desvincularlo y no pagarle nada, pero por otro lado podríamos decir que no, porque los derechos laborales por constitución son de carácter irrenunciable, esto que quiere decir, que por mas que el trabajador firme este contrato de trabajo y aunque diga el contrato que no tiene derecho a una liquidación, relacion laboral, etc, pero en el marco del principio de irrenunciabilidad de la constitución política del Perú del 93, ese contrato no tiene ningún valor legal, si el trabajador posteriormente decidiera iniciar una acción judicial la puede ganar definitivamente, por mucho que hay firmado otros documentos, en el marco de este derecho reconocido por la constitución, el trabajador puede tener un beneficio economico en una futura demanda judicial o en una inspección que realice SUNAFIL.

Entonces el hecho de contrato de locación de servicios asi de acuerdo a la pregunta que me has realizado que diga asi de manera expresa que pueda servir para desvincular al trabajador, si para las personas que desconocen sus derechos laborales porque lo utilizan como un mecanismo para los intereses de

la empresa y por el otro lado tenemos la constitución, donde ese contrato por más firmado que este no surte efecto legal.

5. **En su opinión,** ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Aquel contrato bajo la apariencia de un contrato civil encubre una relación laboral, como es el contrato de locación de servicios y es el que más se utiliza en este tipo de fraudes laborales que a diario usan en el país.

6. **Como abogado(a).** Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

La subordinación generalmente nace de la facultad directriz que tiene el empleador con el trabajador y como demostrar: con correos electrónicos, WhatsApp, fotografías, correo corporativo, el fotocheck, el uniforme de la empresa, todas esas son rasgos o indicios de laboralidad que el Tribunal Constitucional reconoce.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia,** ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

A las empresas se les multa por parte de SUNAFIL en el caso por ejemplo que se llega a acreditar el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa, y la empresa es renuente a pagar los beneficios sociales, las gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicio y es una empresa que está en el régimen vale decir que no es Mypes, no es micro o pequeña empresa, aproximadamente una multa pecuniaria si en caso persiste la renuencia de no reconocer los beneficios un aproximadamente es de sesenta mil soles por un solo trabajador y es el resultado que podría generarle a una empresa.

8. **De acuerdo a su opinión,** ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

SUNAFIL los inspectores de trabajo si cumplimos cabalmente con nuestra labor, con ello hasta en las propias estadísticas de la Sunafil que pueden estar en la web se puede verificar cuantos trabajadores han ingresado a planilla. SUNAFIL cumple con su labor preventivo y fiscalizador no obstante existe una dificultad que todos los inspectores de trabajo tenemos y que el poco personal con el cual se cuenta para fiscalizar, como a nivel nacional aproximadamente 750 inspectores para fiscalizar a 30 millones de peruanos, y en Lima solamente 8

millones de trabajadores y a diario hay cientos las denuncias que llegan y a veces el trabajador se va descontento y no es por culpa de nosotros, sino que no hay la cantidad necesaria de fiscalizadores. Como se sabe a la CONFIEP no le gusta que los fiscalicen, a los empresarios los fiscalizadores somos incomodos con ellos, porque no les gusta que vayamos a fiscalizar y por un tema político, el sector de trabajo es el último o penúltimo y comparamos con otros sectores vivienda, salud, educación, el sector trabajo siempre está en el último y comparando con los ultimos 5 años no se ha incrementado nada, como es el caso de la tragedia en gamarra la victoria de unos trabajadores que murieron en un container y que despues de esta tragedia al año siguiente sale la Ley de Fortalecimiento de la Sunafil, que sostiene que el seguro de vida es desde el primer día y no despues del 4° año como era antes, entonces esto se puede mejorar pero no hay interés por parte del estado peruano.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Si, si he tomado conocimiento que varias empresas privadas omiten registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios, y con la segunda pregunta pues un aproximado del 70 u 80% en la gran mayoría, muchas de ella son empresas que lo hacen por desconocimiento como en los puestos de comerciales de tienda de mercados o puestos como vemos en gamarra, o tambien restaurantes, mucha gente no sabe aun siendo empleadores y dos por mala fe, aveces hay empresarios que a sabiendas que su empresa ya estan formalmente constituida tiene area legal, recursos humanos y aun asi incumplen y porque, para obtener más ganancias y no les pagan los beneficios sociales al trabajador y con ello ese dinero se quedan los empresarios.


BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora
Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, de la **Universidad César Vallejo** del campus **Lima - Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior Justicia del Callao

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de Tercer Juzado CIVIL de la institución CSJ - Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: KELY, MAYELA TUTAYO VILLEGAS

N° CAL: 36595

Fecha: 19 de octubre del 2023, hora: 2:15 p.m

Firma y Sello
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: KELY MAYELA TUTAYA VILLEGAS

Profesión: ABOGADA CIVIL Grado académico: Mg^{tr.} (X) o Dr.(a). ()

Institución: TERCER JUZGADO CIVIL - C.S.J. CALLAO

Cargo: ESPECIALISTA LEGAL

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

ESTE TIPO DE CONTRATO SE EMPLEA TAMBIEN EN EL SECTOR PUBLICO, EN AMBOS SECTORES LOS TRABAJADORES SON VULNERADOS EN SUS DERECHOS AL NO CONTAR CON SUS BENEFICIOS LABORALES Y ESO PERSODICA AL TRABAJADOR

2. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

SON CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL Y NO LABORAL, REGULADO POR EL CÓDIGO CIVIL SE SABE QUE ESTE TIPO DE CONTRATO EL TRABAJADOR NO INGRESARA A PLANILLA NI OBTENDRA LOS BENEFICIOS QUE LE CORRESPONDE, ES UN CONTRATO QUE TIENE LA FIGURA DE SER INDEPENDIENTE MIENTRAS A SI LO ESTABLESCAN ENTRE LAS PARTES.

3. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Si, TENGO CONOCIMIENTO.

ES UN CONTRATO QUE PRESENTA INESTABILIDAD LABORAL EN TODA SUS ASPECTOS, MAYORMENTE USADO EN EMPRESAS INFORMALES.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

CLARAMENTE SON UN MECANISMO DE SALIDA PARA EL EMPLEADOR, POR QUE SE OBSERVA AL NO RECONOCER LOS BENEFICIOS SOCIALES COMO EL CTS, SEGURO DE VIDA, ASIGNACIÓN FAMILIAR, VACACIONES Y OTROS. TODO ESE DINERO SE DESTINAN A OTRAS INVERSIONES Y NO PARA EL TRABAJADOR.

5. En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

TODOS CONTRATO QUE NO SE RESPETE AL ACUERDO DE VOLUNTADES Y LO QUE SE ESTABLECE EN EL CONTRATO.

6. Como abogado(a). Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

MEDIANTE BOLETAS DE PAGO O DEPOSITOS BANCARIOS, TAMBIEN POR MEDIO DE MENSAJES DE CORREO O CUALQUIER OTRO MEDIO QUE PUEDA DEMOSTRAR LA RELACION LABORAL.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. Según su experiencia, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

CON LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO 28806 Y ATRAVES DE LOS INSPECTORES DE SUNAFIL SON LOS ENCARGADOS DE SANCIONAR CON MULTAS TODA VEZ QUE UNA EMPRESA INCUMPLA CON LAS NORMAS LABORALES ESTABLECIDAS.

8. De acuerdo a su opinión, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

EN MI OPINIÓN LA LABOR QUE DESEMPEÑA SUNAFIL, NO ES SUFICIENTE POR QUE NO CUENTAN CON EL MAYOR RESPALDO DE LAS AUTORIDADES DEL ESTADO, DE SER ASI DESEMPEÑARIAN MEJORE SU LABOR INSPECTIVA.

9. En sus años de experiencia ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

SÍ HE TOMADO CONOCIMIENTO, EN EL SECTOR PRIVADO ES USUAL QUE NO TODAS LAS EMPRESAS PRIVADAS REGISTREN A LAS 72 HORAS A SUS TRABAJADORES SOBRE TODO EN EMPRESAS PEQUEÑAS, NO PODRÍA PRECISAR EL ÍNDICE DE EMPRESAS QUE NO CUMPLEN CON ESTE DECRETO.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



PODER JUDICIAL DEL PERU
KELY MATELA TUTAYA VILLEGAS
DNI: 40281785
ESPECIALISTA LEGAL
FISCALIA DE PROMOCION Y DEFENSA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBURAY

Entrevistado(a)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, de la **Universidad César Vallejo** del campus **Lima - Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia Callao

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de JUZGADO PAZ LETRADO de la institución CSJ- Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: Maria Isabel Cermeno Roman

N° CAL: 46751

Fecha: 19 de octubre del 2023, hora: 2p.m


PODER JUDICIAL DEL PERU
OFICINA DE MEDIACION Y CONCILIACION
ESPECIALISTA DE TRAMITE
MODULO CIVIL CORPORATIVO DE LITIGACION ORAL
CORTE DE JUSTICIA DEL CALLAO

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: María Isabel Cermeño Roman

Profesión: Abogada Civil **Grado académico:** Magr. (X) o Dr.(a). ()

Institución: Modulo Civil 2. Oral - C.S.J - CO22AD

Cargo: ESPECIALISTA TRAMITE

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Solo si el trabajador desconoce lo que señala el contrato, pero si está de acuerdo no hay vulneración si el trabajador esta conforme con trabajar de manera independiente.

2. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

En este contrato los beneficios laborales no existen por tanto es un contrato que no favorece de todo a un trabajador que busca obtener beneficios sociales.

3. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Como ya manifesté en tu primera pregunta, se empleará correctamente si el trabajador es conocedor de sus derechos y lo que le beneficia con este contrato.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Si, porque solamente con el desconocimiento el trabajador no podrá exigir sus derechos por ello es por sabiduría también del trabajador informarse antes de firmar un contrato.

5. En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Se a contrato fraudulento es cuando el trabajador o leudor, firma un contrato mediante engaños porque viola en contra de la ley.

6. Como abogado(a). Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

El locador debera recopilar toda información que le permita demostrar que presta servicios presenciales o en la virtualidad de ser el caso, correos, mensajes, texto, recibos honorarios que emite el locador.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. Según su experiencia, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?


Se le puede sancionar a las empresas que incumplan las normas laborales si el trabajador hace la denuncia correspondiente a SUNAFIL, se encargan de inspeccionar el correcto cumplimiento de las normas en empresa priv.

8. De acuerdo a su opinión, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

Posiblemente, su embargo, no poner ningún empeño en remediar o cambiar la informalidad laboral, les falte el apoyo del estado.

9. En sus años de experiencia ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Sí, en el sector privado. Considero que el índice podría ser menor de 70% basándonos en la realidad de la informalidad que afronta el país.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



PODER JUDICIAL DEL PERU
CERMEÑO ROMÁN
CORTES DE JUSTICIA DEL CALLAO

Entrevistado(a)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023", cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, de la **Universidad César Vallejo** del campus **Lima - Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia Callao

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de JUZGADO PAZ LETRADO de la institución CSJ - Callao. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: Carlos Eduardo Matos Rios

N° CAL: 44428

Fecha: 19 de octubre del 2023, hora: 5pm.



PODER JUDICIAL DEL PERU
CARLOS EDUARDO MATOS RIOS
SPECIALIZADO EN CALIFICACION
MODULO CIVIL CORPORATIVO DEL TERCER PERIODO
JURISPRUDENCIA Y LEGISLACION
CORTES SUPERIORES DE JUSTICIA CALLAO
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: Carlos Eduardo Melo Rios

Profesión: Abogado Civil Grado académico: Mg^{tr.} (x) o Dr.(a). ()

Institución: Juzgado de Paz Leñados - CSS - CALLAO

Cargo: Especialista de Calificación.

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si hay vulneración, todo trabajador que preste servicios dependientes o de forma independiente deben recibir sus beneficios laborales, en un contrato que no favorece a ningún trabajador ni en el sector privado o público.

2. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Son contratos que están bajo el acuerdo de las partes, si el trabajador no desea ser subordinado como indica el artículo 1964 código civil, pero con el riesgo de ser despedido en cualquier momento entonces es un contrato que no asegura la estabilidad laboral del trabajador.

3. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Si las empresas privadas al utilizar esta modalidad de contrato no lo aplican correctamente por tratar de ahorrar el dinero que debiera destinarse al trabajador y pagarle sus beneficios sociales.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Efectivamente se observa que no hay transparencia en ese tipo de contrato y se vale de un mecanismo para omitir el vínculo laboral y no pagar al trabajador lo que le corresponde.

5. En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Es contrato fraudulento al hacer cumplir funciones que no se establecen en el contrato, ambas partes deben tener claro conocimiento lo que señala en el contrato y respetando lo que señala la ley.

6. Como abogado(a). Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Desde el momento que el locador recibe órdenes y es supervisado por su empleado o jefe adjunto existe relación laboral, como demostrarlo a través de los archivos que presenta en su jornada laboral, correos, pago a cuentas bancarias o sus recibos honorarios, registros de entrada y salida, su uniforme de trabajo etc.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. Según su experiencia, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

La ley de inspección de trabajo es responsable del cumplimiento de las normas socio laborales, se encargan de verificar el lugar de los hechos, y tomar las medidas necesarias a fin de poder sancionar alguna vulneración o falta laboral que se presente hacia el trabajador.

8. De acuerdo a su opinión, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?


Mi bien ni mal, SUNAFIL para tratar de solucionar las irregularidades en cada empresa, la cantidad de inspectores no es suficiente, se necesita evaluar por parte de las autoridades un mejor presupuesto que ayude y fomente la inserción de más fiscalizadores en el país para acabar con la informalidad.

9. En sus años de experiencia ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Si he tomado conocimiento, no podría precisar el índice, pero al observar la informalidad crece a gran escala, es posible que este decreto no sea de conocimiento de muchas empresas informales más aun si tratan de naturalizar los contratos de locación de servicio.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



CARLOS EDUARDO MATOS RIOS
ESPECIALISTA DE CALIFICACION
JURISDICCION CIVIL CORTE SUPLENTE DE LITIGIO ORAL
CORTE SUPLENTE DE LITIGIO ORAL - CALLAO

Entrevistado(a)

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente de: **Entrevista Virtual Via Zoom** de la institución..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

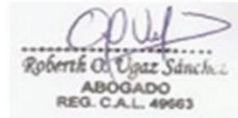
CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: **ROBERTH OMAR UGAZ SÁNCHEZ**

N° CAL: **49663**

Fecha: 23 de octubre del 2023, hora: 17:56 PM



Roberth Omar Ugaz Sánchez
ABOGADO
REG. C.A.L. 49663

**Firma y Sello
Entrevistado**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: **ROBERTH OMAR UGAZ SÁNCHEZ**

Profesión: **Abogado Laboralista** Experiencia Laboral: **20 años**

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia**, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Claro que si los contratos de locación de servicios vulneran las relaciones laborales por el motivo de que muchas veces los que trabajan por locación de servicios cumplen un horario de trabajo frente a su empleador y el empleador trata a través de este tipo de contratos tener una relacion civil más no laboral con la parte trabajadora.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Bueno, los contratos de locación de servicios es una relación de tipo comercial entre dos partes, no genera ningún vínculo laboral por ende pueden ser utilizados ya que son regulados por el código civil, y son propiamente de naturaleza civil y no generan ninguna relacion laboral

3. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Sí, si se aplica de manera correcta, pero quien no lo aplica de manera correcta es el empleador, que trata digamos de alguna manera sacarle la vuelta a la ley, entonces de esa manera se desvirtúa los que dice el art. 1764 del Cód. Civil.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Si, como hemos dicho al principio en los contratos de locación de servicios, son mal utilizados pues a través de este contrato ocultan una relación válida entre el trabajador y el empleador por cuanto se dan los tres elementos, lo cual está recogido en el decreto legislativo 728 art. 4 el cual mencionan los elementos de un contrato de trabajo, entonces de esta manera el empleador trata, pues de ocultar una relación laboral utilizando estos tipos de contrato.

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Contrato fraudulento es un contrato que cumple una condición de naturaleza civil, pero legalmente tiene todo lo de un contrato de trabajo, por lo tanto, sería un contrato fraudulento ya que menciona o están incluidos los elementos de un contrato de trabajo dentro de este contrato que estamos viendo el contrato de locación de servicios y que dentro de sus cláusulas está un contrato oculto que es el contrato laboral, por lo tanto, debería llamarse un contrato fraudulento.

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Si el trabajador indica que hay subordinación que es un elemento esencial de un contrato de trabajo, ya están vulnerando sus derechos laborales, entonces por ende el trabajador podría demostrarlo con correo electrónicos las órdenes que le dan memorándum de repente tiene un fotocheck que a veces les dan las empresas o mensajes de WhatsApp donde le dan órdenes que el trabajador reporta, marcado de ingreso y salida todo eso el trabajador puede demostrar que hay subordinación y que, por lo tanto hay un vínculo laboral.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

Bueno en las empresas que no cumplen con este artículo del código civil, pueden ser sancionadas con lo que conocemos nosotros con entidad de fiscalización laboral Sunafil, esta entidad los multa porque como estamos diciendo ocultan este contrato de naturaleza civil la relación laboral. Por ende, Sunafil tiene la facultad de poder prevenir y sancionar que este tipo de contrato está desnaturalizado, está mal usado o mal intencionado por la empresa, porque se trata pues de naturaleza civil locador y locatario

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

Sunafil emitió una directiva en estos momentos en la cual ha indicado que no va hacer ninguna fiscalización si existiera un contrato de locación de servicios aun cuando tenga los elementos de un contrato de trabajo, por lo tanto, Sunafil lo que le faltaría es mayor fiscalización para que se haga cumplir la norma laboral, porque de esta manera vamos a evitar todo tipo de fraude. Yo creo que a Sunafil le falta ejercer más presión de fiscalización frente a estos tipos de contrato, solo que tienen esta normativa en su contra, entonces ellos no pueden hacer una fiscalización cuando hay este tipo de contrato.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Son muy pocas empresas que registran a sus trabajadores en planilla a las 72 horas de haber ingresado, la norma lo dice, pero muchas empresas no la cumplen, por un punto muy importante que hay que analizar, las empresas se llevan el art. 10 del periodo de prueba, es decir el trabajador lo tienen fuera de planilla, por que le dicen que está en un periodo de prueba entonces las empresas, han mal utilizado el art. 10 de la norma del decreto legislativo N° 728, en donde le dicen, no tu tienes que estar en un periodo de prueba y

esto es totalmente falso, entonces las empresas incumplen es decir las empresas han manipulado o malinterpretado para llamarlo así los diferentes artículos de la ley, entonces de esa manera engañan al trabajador indicándole que no puede estar en planilla. Entonces el trabajador está uno dos tres meses y de ahí recién lo pasan a planilla, todas las empresas del 100%, si le hacemos una encuesta del 100%, solamente será pues un 10% los que cumplen con lo establecido en la norma y la otra parte que es el 90% son informales siempre los tienen fuera de planilla.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, de la **Universidad César Vallejo** del campus **Lima - Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **CSJ-LIMANORTE-PJ Módulo Corporativo Laboral**.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se **recogerán datos personales** y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo **aproximado de 15 ó 20 minutos** y se realizará en el ambiente **Entrevista Virtual Via Meet** de la institución _____. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: **JAIME DIEGO HUAILLA CALLE**

N° CAL: 75186

Fecha: 24 de octubre del 2023, hora: 20:31 PM



Firma y Sello
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende **recopilar su opinión** relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: JAIME DIEGO HUAILLA CALLE

Abogado/a: Laboralista **Grado académico:** Mgtr. (X) o Dr.(a). ()

Experiencia Laboral: 5 AÑOS

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia,** ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

En definitiva, los contratos de locación de servicios en empresas privadas los derechos de los trabajadores siempre y cuando aquel trabajador acredite el elemento determinante es la subordinación evidentemente un derecho fundamental que es el derecho al trabajo y a percibir una remuneración equitativa y con respecto al tema de sus beneficios sociales de acuerdo al régimen laboral en que se encuentra la empresa.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Los contratos de locación de servicios debido a su naturaleza es regulada por el código civil y de acorde a los establecimientos y bajo los elementos y bajo los elementos de una relación civil, es un contrato que puede sumar a empresas privadas pero siempre y cuando no exista el elemento que lo diferencia con un contrato de trabajo que es la subordinación, pero en conclusión es un contrato civil para cubrir ciertos puestos específicos de manera temporal y sin subordinación

3. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Mira no se si verdaderamente ese artículo reprenda sobre el contrato de locación de servicios, pero si lo hacen está debidamente regulado por el código civil.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Quizás no es un mecanismo de desvinculación laboral sino un contrato fraudulento que puede realizar todo empleador para poder encubrir una relación laboral por una civil afectando directamente pues los beneficios sociales del trabajador la continuidad laboral del trabajador y todos los elementos o todas las herramientas necesarias para poder acreditar el vínculo laboral.

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Un contrato fraudulento, es un contrato por el cual desde el inicio de la relación laboral asemeja todo erróneo fraudulento de manera fraude, existe un error al momento de la suscripción y celebración del contrato de trabajo con la única intención obviamente, pues de encubrir ciertos beneficios o este reglamentos que puedan existir dentro de una vigencia de un contrato laboral.

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

El vínculo laboral en un contrato de locación de servicios se podría acreditar bueno por la descripción por la que gira el recibo electrónico, bueno otro la cantidad de emisiones de recibos de honorarios y otro que es muy determinante que tiene un horario de trabajo con una jornada de trabajo pues es que tiene un correo corporativo o si es que la empresa le da indumentaria para que pueda realizar su función en base a esos indicios laborales se puede desnaturalizar el contrato de locación de servicios.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

En definitiva, existe lo que es la autoridad inspectiva de trabajo así como existe la autoridad de trabajo quienes son instituciones públicas encargadas de fiscalizar

el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad del trabajo ellos detectan cualquier incumplimiento por parte de la empresa debido a estas malas contrataciones y va proponer una multa al empleador que realice estas malas contrataciones con respecto al tema de la locación de servicios.

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

De hecho que la autoridad inspectiva de trabajo ejerce por dos medios o actúan en base a dos supuestos una de oficio cuando la autoridad inspectiva de SUNAFIL genera un plan anual y dentro de ese plan anual las empresas están sorteadas para poder ser fiscalizadas y el otro es que de oficio cuando el trabajador presenta una denuncia ante Sunafil por cierto incumplimiento a que institución inspectiva realizar las funciones de acuerdo a la materia que va fiscalizar, sea de seguridad y salud en el trabajo o sea una normativa sociolaboral en cualquiera de los dos casos el inspector está facultado para entrar al centro de trabajo dentro de las 24 ó 48 horas que presta sus servicios al ciudadano, es una institución que siempre va acompañar al trabajador para cualquier quebrantamiento de la norma sociolaboral.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

En si el índice porcentual o en base a porcentajes tenemos en cuenta de que más del 75% de las empresas, son empresas informales por lo tanto al ver una informalidad del tipo de contrato que genera esas empresas son totalmente fraudulentos y que al ser fraudulentos estas empresas pues ya están siendo, una no contributivas con el estado y otra no registrar dentro de las 72 horas como indica la norma de fomento al empleo para poder registrar al trabajador después de celebrar un contrato verbal o escrito en tu planilla pues no muchas empresas lo realizan quizás tres meses después hasta un año después o de dos años y son cuestiones que recaen totalmente informales.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente **virtual via MEET** de la institución **MODULO CORPORATIVO LABORAL – CSJ LIMA NORTE -PJ** Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: Sandra Liz Moreno Merino

N° CAL: 36299

Fecha: 23 de octubre del 2023, hora: 04:44 pm


Firma y Sello
Entrevistado

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: Sandra Moreno Merino

Profesión: Abogado Grado académico: Mgtr. o Dr.(a).

Institución: Poder Judicial

Cargo: Juez Especializado Laboral

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia**, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Sí, las vulneran, toda vez que dichos contratos de naturaleza civil, buscan ocultar o encubrir una verdadera relación laboral, con la finalidad de evitar que el empleador pague y reconozca derechos laborales a favor del trabajador.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

*Son una modalidad contractual válida, para determinados servicios de naturaleza civil, los cuales se pueden agotar en un solo acto o entrega sin la necesidad de preservarlos en el tiempo. Ejemplo: la hechura de un vestido encargado a una modista.
Los contratos de locación existen y van a seguir existiendo en tanto existan servicios específicos que así lo requieran, pues NO siempre un contrato de locación es mal usado para encubrir una relación laboral.*

3. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Si tengo conocimiento. Entre particulares su uso se justifica como necesario, pero entre un particular y una persona natural o jurídica que puede hacer las veces de empleador, su uso ya no puede ser justificado, más aun cuando su destino es la realización de las actividades habituales del centro de trabajo.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Considero que sí, porque ha sido y es, la forma más habitual de ocultar bajo la apariencia de un contrato civil que puede tener incluso formalidades (por escrito y elevado a Escritura Pública), la existencia de una relación subordinada, personal y asalariada, características que denotan la existencia de un contrato laboral.

Con un contrato de locación, los empleadores muchas veces pretenden justificar la presencia de un trabajador en el centro de trabajo, sin el reconocimiento de los más elementales derechos laborales como: jornada laboral, goce vacacional, etc.

5. **En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?**

A todo contrato, con o sin formalidades, que pretenda ocultar, simular o sustituir, un verdadero contrato laboral, defraudando el ordenamiento jurídico laboral.

6. **Como abogado(a).** Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Se puede demostrar vínculo laboral, a través de distintos elementos que demuestren rasgos de laboralidad: Parte de asistencia diaria, depósito en cuenta bancaria, informes al empleador, memorandos, etc.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia,** ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

La Ley General de Inspección de Trabajo, establece las infracciones y sanciones correspondientes, cuando el empleador oculta la relación laboral, para sustraerse de sus obligaciones. La sanción administrativa ya está regulada.

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

A mi juicio Sunafil sí cumple su propósito de fiscalizar correctamente y lo he apreciado en los numerosas actas de Verificación que a razón de mi labor he conocido y analizado.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

La mayoría de empresas no cumplen con el registro de trabajadores dentro de las 72 horas que indica la norma bajo coméntario. Podría afirmar que el porcentaje de empresas que incumple es el 90%.



BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora



Firma y Sello
Entrevistado(a)

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente **virtual via MEET** de la institución **MODULO CORPORATIVO LABORAL – CSJ LIMA NORTE -PJ** Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos:

N° CAL: CAS 601

Fecha: 24 de octubre del 2023, hora: _____

Firma y Sello
Entrevistado



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: MUJICA MINAYA, DORA

Profesión: ABOGADO Grado

académico: Mgtr. () o Dr.(a). () **Institución:** UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO- CHIMBOTE

Cargo: SECRETARIA JUDICIAL

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia**, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Los contratos de locación de servicios, no deben ser utilizados por la empresas privadas, porque vulneran los derecho laborales de los trabajadores, pretende desconocer todos los derecho que le corresponden de acuerdo a ley a los trabajadores, como son vacaciones, gratificaciones y otros beneficios, que se encuentran obligados a cumplir las empresas privadas, solo con la finalidad de eludir o vulnerar los derechos de los trabajadores y eso no se debe permitir, por eso que los juzgados. se encuentran abarrotados de procesos laborales sobre desnaturalización de contratos y reconocimiento de vínculo laboral.

Esos contratos deben ser eliminados con la finalidad de proteger los derechos laborales en el Perú.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Los contratos de locación de servicios, son contratos lesivos, abusivos y arbitrarios, solo con la finalidad de favorecer a las empresas privadas y el estado y vulneraran los derecho laborales y favorecen a las grandes empresas, con eso se debe terminar, para que los trabajadores peruanos estén protegidos en todos sus derecho labores, que les corresponden y no tener que recurrir a la vía judicial en respeto de sus derecho laborales....



3. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

El artículo 1764 del Código Civil, se refiere a un contrato de locación de servicios, donde no existe los requisitos del contrato de trabajo, no existe subordinación, sin horario de trabajo y por un trabajo determinado, lo que es utilizado este contrato por la empresas privadas y del estado, porque realizan este contrato y obligan a los trabajadores a la subordinación, a un horario de trabajo y una retribución pecuniaria y no cumplen con el pago de los derechos laborales que le corresponden a los trabajadores (utilizado para burlar el derecho de los trabajadores),

Se esta usando el contrato de locación de servicios, solo por desproteger al trabajador peruano y eso no debemos de permitir.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relacion laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Las empresa privadas con el contrato de locación de servicios, lo hacen para vulnerar los derechos laborales y explotar a los trabajadores y no existe mecanismo que prohíba el uso indiscriminado del contrato de locación de servicios, porque la autoridad de Trabajo, no ejerce control en la vía administrativa, sobre la celebración de este tipo de contratos, ya que la autoridad de trabajo debe sancionar con multas a las empresas privadas que celebran este tipo de contrato, pues el Código Civil reconoce al contrato de locación de Servicios, como un contrato Civil, sin que existe la subordinación del trabajador el uso de este contrato con los trabajadores ha vulnerado su finalidad como el que se establece...

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Al contrato de Locación de servicios, conforme lo ha indicado el Código Civil, no es fraudulento.

Ahora su utilización por las empresa privadas, para considerarlo a este contrato como un contrato laboral, es fraudulento y abusivo, porque no existe control en el Perú de la realización de este contrato y los trabajadores los realizan por desconocimiento y la necesidad de trabajar.

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios.



UCV

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela Profesional de Derecho

¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Es fácil demostrar que el Contrato de Locación de servicios, es un contrato de trabajo, siempre y cuando se cumpla con los requisitos del contrato de trabajo, como son la subordinación, la permanencia en un horario de trabajo en forma y la labor realizada en forma diaria, el pago de la remuneración, por las horas trabajadas.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

Primero, quien debe ejercer el control de la realización de los contratos de Locación de servicios con los trabajadores, debe ser **Sunafil**, realizando visitas de inspección a las empresas privadas y pedir la exhibición de los contratos de trabajo de sus trabajadores y si éstos solo han realizado contratos de locación de servicios las empresas deben ser sancionadas administrativamente y obligarles a que suscriba un contrato de trabajo con los trabajadores, donde se reconozca todos sus derechos laborales y así se podría evitar muchos procesos laborales, y garantizar los trabajadores su estabilidad laboral protegerlos frente a las empresas privadas

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

SUNAFIL, en la actualidad es una institución solo figurativa y no protege el derecho de los trabajadores, porque ni siquiera les da una orientación correcta de sus derechos, frente a las arbitrariedades cometidas por la empresa privadas y no realiza las inspecciones a la que está obligado por mandato de la ley, El trabajador peruano se encuentra desprotegido en sus derechos.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

Creo que este tema no puedo responder porque no tengo conocimiento



UCV

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

sobre el tema y no manejo estadísticas.

BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella

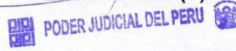
DNI: 44384770

Entrevistadora

Escuela Profesional de Derecho

Firma y Sello

Entrevistado(a)



DORA RUFINA MUJICA MINAYA
SECRETARIA JUDICIAL
MODULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**", cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente virtual via **MEET** de la institución **MODULO CORPORATIVO LABORAL – CSJ LIMA NORTE -PJ** Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas, usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos:

N° CAL: CDC-3196

Fecha: 23 de octubre del 2023, hora: _____


Firma y Sello
Entrevistado


Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: Elizabeth Huamani Cueva

Profesión: Abogado **Grado académico:** Mgtr. () o Dr.(a). ()

Institución: Poder Judicial Lima Norte

Cargo: Secretaría Judicial

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?**

Si

Se simulan los contratos que en origen y tramitación no son los que necesita en la empresa y es con el único afán de no pagar beneficios y derechos laborales.

2. **De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?**

Son contratos civiles que realizan las empresas privadas para simular un contrato laboral, la misma que conlleva a la desnaturalización de los mismos, a través de los juzgados laborales del país.

3. De acuerdo a sus años de experiencia, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Son los contratos de Locación de Servicios que a la fecha están vigentes, pero que está mal utilizado y con el solo propósito de evadir el pago de beneficios y derechos de los trabajadores

Objetivo específico 1

Análizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. Desde su perspectiva, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Sí
Las empresas suplen a los trabajadores con contratos civiles y señalan que el "trabajador" no tiene vínculo directo con la empresa

5. **En su opinión, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?**

Aquel contrato que se simula una relación laboral falsando el fondo del contrato, es decir no genera una relación laboral entre el trabajador y la empresa.

6. **Como abogado(a). Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?**

Tomando en consideración indicios establecidos en la norma laboral:

- Acreditar un horario laboral de ingreso y salida
- Utilización de documentación de trabajo proporcionada por el empleador
- Existencia de subordinación y recibir órdenes de un jefe inmediato directo
- La emisión de Menor Fandón para cumplimiento de funciones

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?**

Multa por la entidad competente que viene a ser la Sunafil que las sanciones pueden variar conforme al reglamento. El hecho que un trabajador solicite la desnaturalización de trabajo según el R.L. 728, se le sanciona a la empresa con pago de multas en beneficio del trabajador.



8. De acuerdo a su opinión, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

Dentro de sus funciones de dicha entidad, es la fiscalización y que la misma no puede ser eficiente en razón que a la fecha existen poca cantidad de trabajadores en función de fiscalización y supervisión de las empresas para el cumplimiento de las normas laborales. A la fecha solo se cuenta de 600 a 800 fiscalizadores para todo el país y que resulta insuficiente para toda la población laboral. Se debe de contratar más inspectores laborales.

9. En sus años de experiencia ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

No tengo conocimiento pero si se evidencia que las empresas infringen dicho reglamento esto se nota y en de verse en las J.2. gados de P.z. y laborales y así también en los J.2. gados laborales que se atiende gran cantidad de procesos laborales de desnaturalización de contratos.

BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Firma y Sello
Entrevistado(a)
SECRETARÍA JUDICIAL
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

ANEXO N° 3**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Investigadora (es): **Mirella Bermudez Muñoz**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**”, cuyo objetivo es: *Analizar de qué manera se vulneran de las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.* Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional o programa de **DERECHO**, 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.

Los contratos de locación de servicios según el art. 1764 del Código Civil, señala que no habrá subordinación por parte del empleador; sin embargo, muchos trabajadores están subordinados en sus funciones y a cumplir un horario de ingreso y salida, pese a que su contrato indica que solo son locadores de servicios, ante ello; se observa el mal uso de este tipo de contrato para desvincular a los trabajadores y así no reconocer sus derechos laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “*Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023*”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 ó 20 minutos y se realizará en el ambiente **virtual via MEET** de la institución **MODULO CORPORATIVO LABORAL – CSJ LIMA NORTE -PJ** Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 la Investigadora **Bermudez Muñoz Mirella** email: bermudezmu@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Carola Patricia Ccucat Vilchez email: ccucat@ucvvirtual.edu.pe

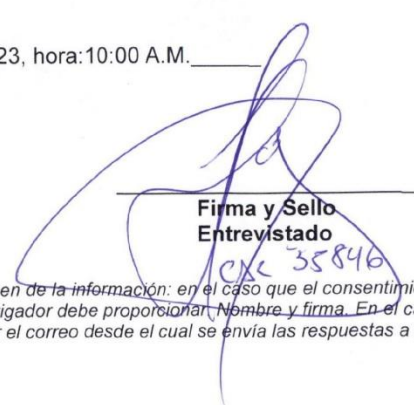
CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos: MG. JEAN MARCO VICTOR OVIEDO GRADOS

N° CAL: 35846

Fecha: 24 de octubre del 2023, hora: 10:00 A.M.



Firma y Sello
Entrevistado

CXC 35846

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

GUIA DE ENTREVISTA

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.**

Indicaciones: El presente instrumento pretende recopilar su opinión relacionado al título de investigación.

Nombre entrevistado/a: MG. JEAN MARCO VICTOR OVIEDO

GRADOS

Profesión: ABOGADO Grado académico: Mgtr. (X) o Dr.(a). ()

Institución: ABOGADO – PODER JUDICIAL / UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Cargo: ABOGADO/ DOCENTE

Objetivo general

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

1. **De acuerdo a su experiencia**, ¿Considera Ud. que los contratos de locación de servicios en empresas privadas vulneran las relaciones laborales? ¿Por qué?

Si así es. En muchos casos, los contratos de locación de servicios en empresas privadas pueden plantear preocupaciones en relación con la estabilidad laboral y los derechos laborales de los trabajadores.

A menudo, estas formas de contratación pueden utilizarse de manera indebida para eludir responsabilidades y costos asociados con la contratación de empleados bajo el régimen laboral tradicional.

Algunas de las preocupaciones más comunes con los contratos de locación de servicios incluyen:

Falta de estabilidad laboral: Los trabajadores bajo contratos de locación de servicios a menudo carecen de la seguridad laboral y la estabilidad que brinda un empleo formal, ya que estos contratos generalmente no garantizan continuidad en el empleo.

Menores derechos laborales: Los trabajadores bajo este tipo de contratos pueden no tener acceso a los beneficios laborales típicos, como seguro médico, vacaciones remuneradas, prestaciones de jubilación, entre otros.

Mayor inseguridad financiera: La naturaleza intermitente de los contratos de locación de servicios puede hacer que los trabajadores se enfrenten a inseguridad financiera, ya que no tienen garantías de ingresos estables a largo plazo.

Menor protección legal: En muchos casos, los trabajadores bajo contratos de locación de servicios tienen menos protección legal en comparación con los empleados regulares, lo que puede dificultar la defensa de sus derechos laborales en situaciones de conflicto.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que los contratos de locación de servicios legítimos pueden ser una opción válida para ciertos tipos de trabajos y proyectos específicos. Cuando se utilizan de manera adecuada y en conformidad con las leyes laborales vigentes, pueden proporcionar flexibilidad tanto para los empleadores como para los trabajadores.

-
2. **De acuerdo a sus años de experiencia,** ¿Qué opina Ud. sobre los contratos de locación de servicios?

Los contratos de locación de servicios pueden ser una herramienta útil tanto para empleadores como para trabajadores independientes en diversos contextos. Permiten flexibilidad en términos de contratación para proyectos específicos o tareas temporales y pueden ser beneficiosos para ambas partes en ciertas circunstancias.

Algunas de las ventajas de los contratos de locación de servicios incluyen:

Flexibilidad: Los contratos de locación de servicios permiten a las empresas contratar servicios especializados para proyectos específicos sin la obligación de mantener un empleado a tiempo completo.

Reducción de costos: En comparación con la contratación de empleados a tiempo completo, los contratos de locación de servicios pueden resultar menos costosos para las empresas, ya que pueden evitar gastos adicionales como beneficios y prestaciones.

Acceso a habilidades especializadas: Los contratos de locación de servicios pueden permitir a las empresas acceder a conocimientos especializados y habilidades específicas para proyectos únicos o de corta duración.

Y lo más importante son **CONTRATOS CIVILES NO LABORALES.**

.....

3. **De acuerdo a sus años de experiencia**, ¿Tiene conocimiento de lo dispuesto en el Art. 1764 del Código Civil vigente? De ser afirmativa su respuesta, ¿Considera si está siendo correctamente aplicado este Artículo?

Así es, trata de los contratos de Locación de servicios, norma vigente. Pero que es mal utilizado, con el solo propósito de evadir o no pagar de los beneficios y/o derechos laborales para los trabajadores que hayan suscrito este tipo de contratos de naturaleza civil.

.....

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicio en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral

4. **Desde su perspectiva**, ¿Considera Ud. que el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas, son un mecanismo para desvincular la relación laboral que debe existir entre el trabajador y la empresa? ¿Por qué?

Si así es. Las empresas en general sean públicas y/o privadas como en el presente caso celebran este tipo de contratos con la finalidad no crear ningún vínculo laboral con el trabajador, solo el de efectuar una labor determinada y el pago por ello, pero se olvidan que si esa relación, es subordinada, permanente y/o periódica entre otras características, se convierte en una relación laboral la cual al haber sido simulada se tendrá que desnaturalizar la misma.

.....

5. **En su opinión**, ¿A qué tipo de contrato se le puede llamar contrato fraudulento?

Puede ser aquel contrato que, mediante un fraude, simula una relación laboral de un trabajador con la finalidad de no reconocer alguna vinculación con la empresa y/o pagarle sus beneficios laborales.

.....

6. **Como abogado(a)**. Si el trabajador indica que, si hay subordinación por parte de su empleador, pero mantiene un contrato de locación de servicios. ¿En su opinión, como el trabajador podría demostrar el vínculo laboral?

Tomando en cuenta medios de prueba inclusive teniendo en cuenta indicios, como por ejemplo acreditar, un horario laboral (hoja que firma ingreso y salida u otro medio de toma de asistencia), otra evidencia de una relación laboral o vínculo laboral existente sería la entrega de indumentaria y/o accesorios por parte de la empresa privada, acreditar subordinación, como por ejemplo con la entrega de memorándum y/o indicaciones que lo pueden hacer mediante por escrito y/o utilizando las redes sociales (wassap), entre otros.

Objetivo específico 2

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil.

7. **Según su experiencia**, ¿Qué sanciones podría recaer en una empresa privada que no cumple con lo previsto en el art. 1764 del Cód. Civil?

Una de las sanciones mas comunes impuestas a las citadas empresas que incumplen con lo dispuesto por las leyes laborales tenemos la MULTA impuesta por la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización).

8. **De acuerdo a su opinión**, ¿Cree usted que SUNAFIL ejerce correctamente la función de fiscalizar el cumplimiento de las normas en los centros de trabajo y en lugares donde se emplea el contrato de locación de servicios? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo se demostraría ello? Y en caso de ser negativa la respuesta ¿Qué le faltaría a la institución para cumplir a cabalidad su misión?

Dentro de sus funciones de la citada entidad, es la de fiscalización, la cual es insuficiente por cuanto sus inspectores laborales no llegan al numero mínimo para efectuar una función a cabalidad en todo el territorio nacional.

9. **En sus años de experiencia** ¿Ha tomado conocimiento de qué empresas privadas omiten lo dispuesto en el Art. 03 del DS-001-98-TR que señala que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar servicios? En su opinión ¿Cuál considera Ud. que es el índice de empresas que cumplen lo dispuesto en el artículo 3 del citado marco normativo?

No tengo conocimiento de un numero exacto de las empresas privadas que omiten lo dispuesto por la norma antes citada. Pero eso si es muy recurrente, puesto que elaboran un contrato civil – locación de servicios- con la finalidad de no pagar todos los derechos laborales que le asisten a tofo trabajador, y eso es una ventana abierta que los citados trabajadores demanden por desnaturalización de contratos de locación de servicios y reclamen sus derechos laborales que le asisten.


BERMUDEZ MUÑOZ, Mirella
DNI: 44384770
Entrevistadora


Firma y Sello
Entrevistado(a)


INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo General:

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023.

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 22 de septiembre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Sentencia apelada. Exp. N° 4331-2018-0-15-01-JR-LA-03. Corte Superior de Justicia de Junín. 3° Juzgado Especializado de Trabajo, 05 de agosto del 2021.</p> <p>https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/Exp.-4331-2018-Juris.pe_.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>ANÁLISIS DEL CASO. (...) De la existencia de una relación laboral 16: Al respecto, si bien la contratación de locación de servicios se encuentra amparada por ley, también <u>es verdad que dicha contratación será válida en la medida de que sea utilizada, únicamente, para aquellos casos en que la naturaleza de los servicios a prestar, así lo amerite y en estricto cumplimiento de lo establecido en el artículo 1764 y ss. del Código Civil, referido a que se trataría de un trabajador autónomo que no requiere recibir órdenes para cumplir sus obligaciones de locador, ya que se comprometió según sus conocimientos profesionales, técnicos, de arte u oficio, a un determinado resultado del servicio o de la obra.</u> Lo contrario, es incurrir en fraude a la ley laboral y con ello en su desnaturalización contractual; por cuanto, de acreditarse el empleo de este tipo de contratación con el fin de encubrir una verdadera relación laboral, por imperio del estatuto protector del derecho del trabajo consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política 5 y, en virtud al principio de primacía de la realidad, corresponderá declarar la desnaturalización de la contratación fraudulenta, a fin que prevalezca el contrato de trabajo y se reconozcan los derechos laborales propios del régimen laboral privado, siempre que la prestación personal del servicio se desarrolle en una relación de subordinación del trabajador con su empleador.</p>

ANÁLISIS DEL CONTENIDO	El magistrado señala que el contrato de locación de servicios será válido mientras que se utilice dentro del estricto cumplimiento del art. 1764 del Código Civil y en mérito de que el trabajador autónomo no requiera de ser subordinado y tampoco de recibir órdenes para hacer de cumplimiento las funciones por el cual fue contratado; sin embargo, sostiene que puede incurrirse en un fraude a la ley laboral, lo cual generaría la desnaturalización del contrato, siempre que se pueda probar que el trabajador si tuvo una relacion laboral.
CONCLUSIÓN	Según el caso el Juez determinó que el contrato de locación de servicios será válido mientras que se utilice dentro del estricto cumplimiento del art. 1764 del Código Civil y en mérito de que el trabajador autónomo no requiera de ser subordinado y tampoco de recibir órdenes para hacer de cumplimiento las funciones para el cual fue contratado, por lo tanto el juez determinó que si existe una relacion laboral a plazo indeterminado, reconociendo al demandante el vínculo laboral con la empresa con el cargo de “chofer”, por lo tanto declaró que si hubo una desnaturalización del contrato por parte de la empresa Sierra y Selva Exportadora-Sede Junín.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo General:

Analizar de qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 12 de octubre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Casación Laboral N° 14989-2019 La Libertad Reconocimiento del vínculo laboral y otro Proceso Ordinario – NLPT. 23 de noviembre del 2021.</p> <p>https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/12/CAS-LAB-14989-2019-L-a-Libertad.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>CONSIDERANDO (...) Noveno. Para establecer la existencia de un contrato de locación de servicios o de un contrato de trabajo, resulta imprescindible analizar el Principio de la Primacía de la Realidad, que, en palabras del laboralista Américo Plá Rodríguez:</p> <p><i>“El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa”.</i></p> <p>De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si una persona que ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	<p>Del extracto recogido de la casación, Se entiende que en los contratos de locación de locación de servicios prima el Principio de la Primacía de la Realidad, que según se manifiesta el laboralista Américo Plá Rodríguez indica “... que en la práctica importa mucho más el acuerdo pactado entre las partes...” Siendo así que un contrato</p>

	<p>de locación de servicios no altera la esencia del contrato y se origina obligaciones por parte del empleador, claro está que si fue contratado indebidamente tras un contrato que no expresa o no se ciñe al acuerdo de las partes, el trabajador podrá reclamar todos los beneficios laborales que corresponda.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En esta casación se enfatizó el Principio de la Primacía de la Realidad, este principio explica que en la realidad lo que prevalece es el acuerdo pactado entre las partes y lo que se demuestra en el lugar de los hechos del campo laboral, por lo tanto, es importante que este contrato esté debidamente empleado por los empleadores y que se respete ese acuerdo de voluntades de ambas partes, resaltando que si el contrato firmado es de locación de servicios el empleador deberá cumplir con lo que se estipula en el art. 1764 del CC, para que no exista vulneración a los derechos laborales del trabajador.</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresa privada, Lima Norte, 2023**

Objetivo Específico I:

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 07 de octubre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Casación Laboral N° 31337-2019 SULLANA Reconocimiento de vínculo laboral y otro. Proceso Ordinario – NLPT, 17 de setiembre del 2022.</p> <p>https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Casacion-31337-2019-Sullana-LPDERECHO.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Quinto. Cabe anotar que el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el artículo 1764° del Código Civil, donde se dispone lo siguiente: [...]</p> <p>Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. [...].</p> <p>De la interpretación literal del citado artículo se determina que este tipo de contrato se caracteriza por no presentar el elemento subordinación, el mismo que está relacionado al deber que tiene el trabajador de poner su empleador su fuerza de trabajo a disposición de su empleador para ser dirigida por éste en los términos acordados, conforme a ley, convenio colectivo o costumbre; este elemento es fundamental para establecer la diferencia entre una relación de naturaleza civil con una de naturaleza laboral; en consecuencia solo estaremos frente a un contrato de trabajo cuando se presenten los elementos esenciales del mismo señalados en el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; es decir prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.</p> <p>Sexto. En tal sentido, corresponde analizar, en el presente caso, si los contratos de locación de servicios suscritos por el actor con la parte demandada se han desnaturalizados por estar presentes los elementos esenciales de toda relación laboral, antes citados.</p>

<p style="text-align: center;">ANÁLISIS DEL CONTENID O</p>	<p>En los contratos de locación de servicios como expresa el art. 1764 del C.C. indica que no debe haber subordinación, es decir el locador es quien brinda sus servicios al comitente, pero sin supervisión puesto que el locador tiene la autonomía de sus funciones, lo cual le obliga al comitente retribuir por los servicios prestados, sin embargo, el demandante demuestra subordinación ya que en su contrato estipulaba que debía mantener informado al BBVA lo que concernía a sus funciones en la agricultura como la supervisión de la cosecha y otras funciones para lo cual fue contratado. Por ello la Sala del TC reconoce que es un contrato de naturaleza laboral debido al art. 4 del DS N° 003-97-TR que dicho contrato cumple con los elementos esenciales por tanto se reconoce el vínculo laboral del demandante Rodolfo A. Ríos Elera contra el banco BBVA.</p>
<p style="text-align: center;">CONCLUSI ÓN</p>	<p>En conclusión, en esta casación nuevamente se observó que los contratos de locación de servicios se presta para el uso ilegal de contratación en las empresas privadas, según lo que aconteció en el caso, la Sala del TC reconoció que era un contrato de naturaleza laboral debido al art. 4 del DS N° 003-97-TR, que evidenció los tres elementos del contrato, como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación; siendo así, que las empresas privadas esperan a que el trabajador llegue a demandar para defender su derecho llegando hasta las últimas instancias como la Sala del Tribunal Constitucional para demostrar que si existe el vínculo laboral. Estas empresas privadas no son conscientes del daño económico y moral que ocasionan en el trabajador al no querer respetar los derechos laborales que le corresponde por ley y prefieren ser sancionados.</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo Específico I:

Analizar de qué manera el uso de los contratos de locación de servicios en empresas privadas son un mecanismo para desvincular la relación laboral, Lima Norte, 2023

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 14 de octubre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Casación Laboral N° 18623-2015 HUÁNUCO Desnaturalización de contratos de locación de servicios . Proceso Ordinario – NLPT, 17 de mayo del 2017. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	Séptimo: Pronunciamiento del caso concreto: [...]. Sin embargo, es necesario precisar que se encuentra acreditado en el proceso que: i) el demandante prestó servicios de publicidad y promoción para los diferentes productos comerciales ofertados como prestamos Multired, seguros, y otros que ofrecía la demandada en la Agencia “2” Huánuco , conforme se aprecia de la cláusula séptima de los contratos de locación de servicios (fojas dos a cincuenta y cinco), que establece: “EL LOCADOR se compromete a no delegar a otra persona la conducción de la ejecución parcial o total de EL SERVICIO, salvo que EL BANCO lo autorice expresamente por escrito” ; evidenciándose la prestación de servicios brindada por el actor a favor de la demandada, más aún, si la demandada (BN) no ha alegado ni ha acreditado que para desarrollar dicha actividad se valía de terceros ii) las labores que desarrolló el demandante estuvieron sujetas a fiscalización y control por parte de la demandada , conforme se aprecia en la cláusula quinta de los contratos de locación de servicios, que establece lo siguiente: “EL LOCADOR se compromete y se obliga bajo responsabilidad a cumplir con las obligaciones y/o responsabilidades pactadas en EL CONTRATO, el Anexo N° 001 y las demás normas legales aplicables” ; de lo que se aprecia que el demandante se encontraba sujeto al control, supervisión y predisposición de su empleador; comportamientos que no son propios de una relación contractual de naturaleza civil;

	<p>es por ello, que se puede colegir que las funciones realizadas por el demandante no podría haberlas prestado de manera autónoma, sino sujeto a las directivas de la propia demandada, quien determinaba el lugar y forma del servicio que prestaba, lo que implica que requería estar bajo la supervisión y control de la demandada, razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la emplazada y la demandante, máxime si la demandada no ha desvirtuado la presunción de laboralidad,</p>
<p>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</p>	<p>La presente casación tiene por objetivo de dar a conocer que el demandante si se encontraba sujeto al control, supervisión y predisposición de su empleador y aunque era un contrato de locación de servicios, las funciones que desempeñaba el demandante no era estrictamente de naturaleza civil debido a que las funciones no podrían darse de manera autónoma como se estipula en un contrato de locación de servicios, es por ello, que la sala del TC demuestra en el contrato que las funciones implicaban ser supervisadas por la parte demandada (<i>Banco de la Nación</i>) para ser ejecutadas, es así como determina el TC la desnaturalización del contrato por la existencia de subordinación y ordeno a la demandada reconocer el vínculo laboral existente desde el primer día que ingresó a cumplir sus funciones laborales el demandante.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>En conclusión, algunas empresas privadas utilizaron los contratos de locación de servicios de forma ilegal, primero para desvincular al trabajador pese a las funciones que si demuestran la subordinación y la segunda para no reconocer los derechos laborales valiéndose del desconocimiento de los trabajadores, a todo ello, el afectado tomó consciencia ante esta vulneración de sus derechos laborales y decidió recurrir a la vía legal, para defender sus derechos y así dejar en evidencia que las empresas privadas obran de mala fe y solo buscan aprovecharse del desconocimiento del personal que contratan.</p>

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo Específico II:

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil, Lima Norte, 2023

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 14 de octubre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997) Ley de productividad y competitividad laboral https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPR_EMO_003_27_03_1997.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<i>Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)</i> <i>Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)</i>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	Este decreto precisó de manera clara en el art. 4 los elementos primordiales de todo contrato indicando que tanto en los contratos civiles (CLS) y los contratos bajo remuneración (contratos laborales) señala que la prestación de servicios es indeterminada, salvo que las partes acuerden otros puntos que debe manifestarse en el contrato de lo contrario se estaría incumpliendo con este decreto. De igual forma el art. 9 expresa que la subordinación se da mediante las ordenes, supervisiones y sanciones que pueda ejecutar el empleador al trabajador dejando en conocimiento que un trabajador subordinado deberá reportar al empleador de las gestiones que realiza en el periodo de su jornada laboral.
CONCLUSIÓN	En conclusión, a través de este decreto se precisa la diferencia entre un contrato civil de un contrato laboral, es así como se señala en el artículo 4° y 9° que explican con claridad la forma de como las empresas privadas deben contratar a sus trabajadores, distinguiendo el tipo de contrato que van a utilizar, si es un contrato de naturaleza civil entonces será un contrato de locación de servicios, por el cual no podrá el empleador subordinar, y si la aplicación del contrato es laboral entonces, el trabajador estaría siendo subordinado y a ellos se entiende que si habrá un vínculo laboral entre la empresa y el trabajador. Es importante informar al trabajador, si el tipo de contrato está bajo la subordinación del empleador o si será un contrato de naturaleza civil independiente (CLS).

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo Específico II:

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 13 de septiembre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Decreto Supremo N° 001-98-TR. (1998) Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago. http://webapp.regionsanmartin.gob.pe/sisarch/LEGISLACION/6.%20TECNOLOGIA%20AVANZADA%20EN%20ARCHIVOS/DS_001_1998_TR.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<i>Artículo 3.- Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.</i>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	En el presente decreto supremo, se observó que hasta la fecha aún no ha sido modificado. Se hace mención debido a la formalidad que deben cumplir las empresas privadas con la finalidad de que no se vulnere el derecho a reconocimiento de planilla como se estipula en el mencionado artículo; sin embargo, este artículo no es aplicado ni respetado por quienes ejercen la empleabilidad laboral y esto afecta en los dos sectores laborales (público o privado) lo que genera la inestabilidad laboral y mayor crecimiento de la informalidad laboral que afronta el país actualmente.
CONCLUSIÓN	En conclusión, puesto que el Artículo 3° que aún está vigente, normalmente pasa desapercibido por muchos empleadores del sector privado, señala que el trabajador deberá ser ingresado a planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a prestar sus servicios, este decreto no suelen aplicarlo, sobre todo de empresas informales; siendo así que en dichas empresas omiten registrar en planilla a sus trabajadores con la finalidad de omitir el pago de sus beneficios sociales, el omitir este decreto hace que la informalidad crezca a gran escala, cabe la posibilidad de que este decreto no sea de conocimiento de muchas empresas privadas más aún si tratan de desnaturalizar los contratos de locación de servicios.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023**

Objetivo Específico II:

Determinar qué mecanismos de control adoptar frente a las empresas privadas que incumplen el art. 1764 Cód. Civil

AUTOR: Bermudez Muñoz, Mirella

FECHA: 13 de septiembre del 2023

FUENTE DOCUMENTAL	Ley N° 31572 (2022, 11 de septiembre) Ley Del Teletrabajo. Congreso de la República. Lima-Perú. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<i>Artículo 26. Inspección del teletrabajo. En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo.</i>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO	La ley precisa que SUNAFIL, tiene el rol de orientar y fiscalizar el buen funcionamiento de toda empresa asimismo indica que los trabajos realizados en casa como el teletrabajo deberá respetarse las normas y los reglamento que se establece en los centros laborales.
CONCLUSIÓN	En conclusión, se observó que la informalidad laboral no solo recae en el emprendedor o empresario sino tambien existe la labor fundamental de las entidades designadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y cuya entidad es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) quien vela que el trabajador se apoye en la búsqueda de un funcionario fiscalizador para hacer respetar sus derechos si la persona afectada no puede hacerlo por sus propios medios.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a): Johay William Mogollón Longa

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C3, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de proyecto de investigación es: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Mirella Bermudez Muñoz

44384770

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado(a)Dr.(a): Johnny William Mogollón Longa, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del Jurado Evaluador:	Dr(a). <u>Johnny William Mogollón Longa</u>
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica:	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala: Técnica de entrevista.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a):	BERMUDEZ MUÑOZ Mirella
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos

Ámbito de aplicación:	Instituciones: Corte Superior de Justicia Lima Norte y Callao
Significación:	<p>La investigación tiene como:</p> <p>Objetivo general; Analizar en qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023. Como primera y segunda categoría.</p> <p>Primera Categoría: Relaciones Laborales.</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vínculo laboral • Derechos laborales; <p>Segunda categoría: Contratos de locación de servicios.</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinación y • Planilla no reconocida.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
<p>Nominal /Categoría 1</p> <p>Relaciones Laborales</p>	<p>Subcategoría 1:</p> <p>Vínculo laboral</p> <p>Subcategoría 2:</p> <p>Derechos laborales</p>	<p>Felipe (2020) sostiene que los principales precursores en las relaciones laborales son los trabajadores del área de recursos humanos, pero a lo largo del tiempo surgieron efectos negativos sobre los derechos humanos con las empresas desde una perspectiva del derecho internacional, se descubre que existen empresas transnacionales que atentan contra los derechos de los trabajadores y que va de la mano con atentar derechos humanos. Así mismo, Balestro (2020) sostiene que el mundo está generando grandes cambios en el sector laboral gracias al uso de la tecnología; cabe resaltar que este tipo de trabajo se proyecta a un reconocimiento que permita la estabilidad laboral incluido en el derecho humano al trabajo.</p>
<p>Nominal / Categoría 2</p> <p>Contratos de locación de servicios.</p>	<p>Subcategoría 1</p> <p>Subordinación</p> <p>Subcategoría 2</p> <p>Planilla no reconocida</p>	<p>Existen empresas privadas que se valen de contratos que omiten el vínculo laboral de sus trabajadores; en Perú, estas empresas se ciñen a una modalidad de contratación que son los <<contratos de locación de servicio>>, este tipo de contrato indica que el trabajador no estará sujeto a un horario establecido y no tendrá un jefe inmediato que pueda monitorear sus funciones, en otras palabras, no habrá subordinación entre el empleador y el trabajador, puesto que así es como</p>

		<p>se regula en el art. 1764 Código Civil Peruano. LP (2020)</p> <p>Asi mismo, Uno de estos derechos laborales vulnerados, es la omisión del registro de planilla a sus trabajadores; si bien es cierto existe un <i>Decreto Supremo 001-98-TR</i> en el artículo 03 vigente, que hasta la fecha no ha sido modificado; indica que todo trabajador independientemente de las horas de servicio que preste ya sea tiempo parcial o completo, debe ser registrado en planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a laborar en una empresa.</p>
--	--	--

4. Presentación de instrucciones para el Jurado evaluador:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por **Bermudez Muñoz, Mirella** en el año 2023-I. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en **derecho**, así como en **metodología** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Categoría 1: Relaciones Laborales	Vínculo laboral
	Derechos laborales
Categoría 2: Contratos de Locación de servicios	Subordinación
	Planilla no reconocida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración derechos laborales	1	4	3	4	
Relaciones Laborales	2	4	4	4	

Vínculo laboral	3	4	4	4	
Información derechos laborales	4	3	4	4	
Contratos de locación de servicios	5	4	4	4	
Planilla no reconocida	6	4	4	3	
Incumplimiento del DS-001-98-TR	7	4	4	4	
Subordinación	8	4	4	4	
Incumplimiento del Art. 1764 C.C.	9	3	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del jurado validador: Mogallón Longa Johnny y William
Especialidad del validador: Docente Universitario o Procesal Civil

Lima, 15 de setiembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al

componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Johnny W. MOGALLÓN Longa
 ABOGADO
 Reg. C.A.L. 37535

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a): Jose Antonio Reyna Perreyros

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C3, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de proyecto de investigación es: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Mirella Bermudez Muñoz

44384770

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado(a)Dr.(a): JOSE ANTONIO REYNA FERREYRAS, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del Jurado Evaluador:	Dr(a).	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Jurídica:		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala: Técnica de entrevista.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a):	BERMUDEZ MUÑOZ Mirella
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos

Ámbito de aplicación:	Instituciones: Corte Superior de Justicia Lima Norte y Callao
Significación:	<p>La investigación tiene como:</p> <p>Objetivo general; Analizar en qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023. Como primera y segunda categoría.</p> <p>Primera Categoría: Relaciones Laborales. Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vínculo laboral • Derechos laborales; <p>Segunda categoría: Contratos de locación de servicios. Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinación y • Planilla no reconocida.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
<p>Nominal /Categoría 1 Relaciones Laborales</p>	<p>Subcategoría 1: Vínculo laboral</p> <p>Subcategoría 2: Derechos laborales</p>	<p>Felipe (2020) sostiene que los principales precursores en las relaciones laborales son los trabajadores del área de recursos humanos, pero a lo largo del tiempo surgieron efectos negativos sobre los derechos humanos con las empresas desde una perspectiva del derecho internacional, se descubre que existen empresas transnacionales que atentan contra los derechos de los trabajadores y que va de la mano con atentar derechos humanos. Así mismo, Balestro (2020) sostiene que el mundo está generando grandes cambios en el sector laboral gracias al uso de la tecnología; cabe resaltar que este tipo de trabajo se proyecta a un reconocimiento que permita la estabilidad laboral incluido en el derecho humano al trabajo.</p>
<p>Nominal / Categoría 2 Contratos de locación de servicios.</p>	<p>Subcategoría 1 Subordinación</p> <p>Subcategoría 2 Planilla no reconocida</p>	<p>Existen empresas privadas que se valen de contratos que omiten el vínculo laboral de sus trabajadores; en Perú, estas empresas se ciñen a una modalidad de contratación que son los <<contratos de locación de servicio>>, este tipo de contrato indica que el trabajador no estará sujeto a un horario establecido y no tendrá un jefe inmediato que pueda monitorear sus funciones, en otras palabras, no habrá subordinación entre el empleador y el trabajador, puesto que así es como</p>

		<p>se regula en el art. 1764 Código Civil Peruano. LP (2020)</p> <p>Así mismo, Uno de estos derechos laborales vulnerados, es la omisión del registro de planilla a sus trabajadores; si bien es cierto existe un <i>Decreto Supremo 001-98-TR</i> en el artículo 03 vigente, que hasta la fecha no ha sido modificado; indica que todo trabajador independientemente de las horas de servicio que preste ya sea tiempo parcial o completo, debe ser registrado en planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a laborar en una empresa.</p>
--	--	--

4. Presentación de instrucciones para el Jurado evaluador:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por **Bermudez Muñoz, Mirella** en el año 2023-I. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en **derecho**, así como en **metodología** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Categoría 1: Relaciones Laborales	Vínculo laboral
	Derechos laborales
Categoría 2: Contratos de Locación de servicios	Subordinación
	Planilla no reconocida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración derechos laborales	1	3	3	3	
Relaciones Laborales	2	4	3	4	

Vínculo laboral	3	4	4	4	
Información derechos laborales	4	3	4	4	
Contratos de locación de servicios	5	4	4	4	
Planilla no reconocida	6	4	3	4	
Incumplimiento del DS-001-98-TR	7	4	4	3	
Subordinación	8	4	4	4	
Incumplimiento del Art. 1764 C.C.	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del jurado validador: REYNA FERREYROS JOSÉ ANTONIO
Especialidad del validador: Docente Universitario o DTE

Lima, 29 de setiembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


JOSÉ ANTONIO REYNA FERREYROS
ABOGADO
REG. C.A.C. 6999

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a): Melissa Carolina Magallanes Janampa

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C3, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de proyecto de investigación es: **Relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte 2023**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Mirella Bermudez Muñoz

44384770

Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado(a)Dr.(a): Melissa Carolina Magallanes Janampa, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del Jurado Evaluador:	Dr(a).	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Jurídica:		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala: Técnica de entrevista.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a):	BERMUDEZ MUÑOZ Mirella
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos

Ámbito de aplicación:	Instituciones: Corte Superior de Justicia Lima Norte y Callao
Significación:	<p>La investigación tiene como:</p> <p>Objetivo general; Analizar en qué manera se vulneran las relaciones laborales por contratos de locación de servicios en empresas privadas, Lima Norte, 2023. Como primera y segunda categoría.</p> <p>Primera Categoría: Relaciones Laborales. Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vínculo laboral • Derechos laborales; <p>Segunda categoría: Contratos de locación de servicios. Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinación y • Planilla no reconocida.

3. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
<p>Nominal /Categoría 1 Relaciones Laborales</p>	<p>Subcategoría 1: Vínculo laboral</p> <p>Subcategoría 2: Derechos laborales</p>	<p>Felipe (2020) sostiene que los principales precursores en las relaciones laborales son los trabajadores del área de recursos humanos, pero a lo largo del tiempo surgieron efectos negativos sobre los derechos humanos con las empresas desde una perspectiva del derecho internacional, se descubre que existen empresas transnacionales que atentan contra los derechos de los trabajadores y que va de la mano con atentar derechos humanos. Así mismo, Balestro (2020) sostiene que el mundo está generando grandes cambios en el sector laboral gracias al uso de la tecnología; cabe resaltar que este tipo de trabajo se proyecta a un reconocimiento que permita la estabilidad laboral incluido en el derecho humano al trabajo.</p>
<p>Nominal / Categoría 2 Contratos de locación de servicios.</p>	<p>Subcategoría 1 Subordinación</p> <p>Subcategoría 2 Planilla no reconocida</p>	<p>Existen empresas privadas que se valen de contratos que omiten el vínculo laboral de sus trabajadores; en Perú, estas empresas se ciñen a una modalidad de contratación que son los <<contratos de locación de servicio>>, este tipo de contrato indica que el trabajador no estará sujeto a un horario establecido y no tendrá un jefe inmediato que pueda monitorear sus funciones, en otras palabras, no habrá subordinación entre el empleador y el trabajador, puesto que así es como</p>

		<p>se regula en el art. 1764 Código Civil Peruano. LP (2020)</p> <p>Así mismo, Uno de estos derechos laborales vulnerados, es la omisión del registro de planilla a sus trabajadores; si bien es cierto existe un <i>Decreto Supremo 001-98-TR</i> en el artículo 03 vigente, que hasta la fecha no ha sido modificado; indica que todo trabajador independientemente de las horas de servicio que preste ya sea tiempo parcial o completo, debe ser registrado en planilla a las setenta y dos horas de haber ingresado a laborar en una empresa.</p>
--	--	--

4. Presentación de instrucciones para el Jurado evaluador:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por **Bermudez Muñoz, Mirella** en el año 2023-I. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento: Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en **derecho**, así como en **metodología** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Categoría 1: Relaciones Laborales	Vínculo laboral
	Derechos laborales
Categoría 2: Contratos de Locación de servicios	Subordinación
	Planilla no reconocida

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración derechos laborales	1	3	3	3	
Relaciones Laborales	2	3	3	3	

Vínculo laboral	3	3	3	3	
Información derechos laborales	4	3	3	3	
Contratos de locación de servicios	5	3	3	3	
Planilla no reconocida	6	3	3	3	
Incumplimiento del DS-001-98-TR	7	3	3	3	
Subordinación	8	3	3	3	
Incumplimiento del Art. 1764 C.C.	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):


Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del jurado validador: Helisa Lagallanes J.
 Especialidad del validador: Docente Universitario o

Lima, 20 de setiembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador