



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en  
la EPS EMAPA San Martín S.A., 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTORES:**

Pradell Pinedo, Eduardo (orcid.org/0000-0002-6481-2695)

Reyna Shapiama, Bazlut (orcid.org/0000-0003-0790-3571)

**ASESOR:**

Dr. Ramos Guevara, Rene Felipe (orcid.org/0000-0002-7126-4586)

**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:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

A mis hijas Jhoana y Karolina, quienes fueron un gran apoyo emocional e incondicional; por los momentos vividos en este trayecto de mi vida como familia, gracias por entender el significado del sacrificio, gracias por siempre estar presente a mi lado y nunca juzgarme.

Bazlut

A mi mamá Amelia, a mi querida hija Grethell Aitana, a mi hermana Claudia, y Maritza, que, con su apoyo incondicional, he podido lograr mis objetivos y metas.

Eduardo

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de ser parte de su casa de estudios, a mi asesor, Dr. Ramos Guevara, Rene Felipe, por sus indicaciones, paciencia y conocimiento, para lograr culminar esta tesis y convertirme en una gran profesional.

**Los Autores**

## Índice de Contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de gráficos y figuras</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	15
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	15
<b>3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística</b>	16
<b>3.3. Escenario de estudio</b> .....	16
<b>3.4. Participantes</b> .....	16
<b>3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	17
<b>3.6. Procedimiento</b> .....	18
<b>3.7. Rigor científico</b> .....	18
<b>3.8. Método de análisis de datos</b> .....	19
<b>3.9. Aspectos éticos</b> .....	19
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	21
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	47
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	48
<b>REFERENCIAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Gráficos y Figuras

Gráfico N° 1: Objetivo 1 .....	21
--------------------------------	----

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo explicar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de Emapa San Martín S.A., año 2022; desde una metodología cualitativa, empleando como técnicas de recolección de datos, la entrevista y el análisis documental; teniendo como resultado que, el principio de primacía de la realidad, tiene por finalidad hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos), de esta manera, permitirá desenmascarar el fraude a las normas laborales. Y concluyendo que, los contratos de locación de servicios en la EPS EMAPA SAN MARTÍN, se encuentran desnaturalizados, por cuanto, se ha identificado el elemento de la subordinación en los locadores, esto debido a que, trabajan bajo la supervisión de un jefe inmediato; asimismo, laboran con herramientas tecnológicas brindadas por la empresa; además, tienen usuarios y contraseñas del sistema otorgados por la misma entidad. Y aunque, no tienen entrada o salida determinada, deben realizar un informe de trabajo para que sean remunerados de forma mensual; todo lo cual orienta a una clara desnaturalización contractual.

**Palabras clave:** Desnaturalización, Contrato de Locación de Servicios, Principio de Primacía de la Realidad.

## **Abstract**

The objective of this work is to explain the way in which the service location contracts of Emapa San Martín S.A., year 2022, are distorted; from a qualitative methodology, using interviews and documentary analysis as data collection techniques; Having as a result that the principle of primacy of reality, has the purpose of making the real aspect (facts) prevail over the formal aspect (documents), in this way, it will allow to unmask fraud to labor regulations. And concluding that, the contracts for the location of services in the EPS EMAPA SAN MARTÍN, are denatured, since the element of subordination in the locators has been identified, this because they work under the supervision of an immediate boss; how, they work with technological tools provided by the company; In addition, they have system usernames and passwords granted by the same entity. And even if they do not have a specific input or output, they must make a work report so that they are paid on a monthly basis; all of which leads to a clear contractual distortion.

**Keywords:** Denaturalization, Service Leasing Contract, Principle of Primacy of Reality.

## I. INTRODUCCIÓN

El derecho en el ámbito laboral, es aquel estadio jurídico que, tiene como finalidad armonizar jurídicamente las relaciones entre empleador y trabajador, teniendo, además, como su primordial cualidad amparar a este último, toda vez, que quien presenta el poderío monetario en una relación laboral, es el empleador. Siendo así, a razón de esto, la atmósfera jurídica, busca equiparar esa disconformidad con principios o directrices, teniendo como principio abanderado al denominado primacía de la realidad, por el cual se da mayor relevancia a los acontecimientos, antes que a lo consignado en los contratos; en tal contexto si el trabajador está realizando labores distintas a las signadas en un documento, prevalecerá las actividades realizadas; se presta una mayor atención a los hechos, ya que este principio permite establecer si existe o no una relación laboral, lo que puede conducir a la aplicación adecuada de medidas de protección.

En tal perspectiva, es que el Derecho mediante el principio de primacía de la realidad persigue que los trabajadores cumplan con las responsabilidades establecidas específicas en sus contratos, sin quedar sujetos a tareas adicionales, que no constituirían una labor por la cual se les contrato. Es en este punto donde surge la desnaturalización de contratos, la misma que sucede cuando las personas contratadas para realizar labores específicas bajo alguna modalidad contractual, que han sido previamente plasmadas en un documento, no son las mismas que en la realidad realizan estos trabajadores, debiendo ser, en su defecto, considerados en una relación laboral indeterminada gozando de muchos derechos y beneficios laborales.

Esta situación se da con mayor frecuencia en los contratos civiles de locación de servicios, que son contratos meramente civiles, en los que el prestador del servicio es autónomo en la prestación de sus servicios. No existe relación laboral, empero se deben proporcionar los bienes o servicios requeridos y solicitados en el contrato. Esta modalidad de contrato es ofrecida por los empleadores, en tanto, con esto, generan ventajas económicas, toda vez, que se abstienen de pagar o desembolsar derechos previstos en la relación laboral, tales como remuneraciones, CTS, entre

otros. En tal contexto, es importante mencionar que la desnaturalización de los contratos civiles se genera en especial por un elemento típico de la relación laboral, esto es la subordinación, habida cuenta que, los locadores gozan de independencia en sus labores efectuadas.

Este escenario se ha observado en países como España, donde se ha legislado en cuanto a la relación laboral y se han establecido requisitos necesarios, como que sea personal, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dependiente, para evitar situaciones de transgresión. Además, se han establecido varios principios, incluyendo el principio de supremacía de la realidad, el cual se basa en los hechos reales en el lugar de la documentación burocrática. Del mismo modo, el Estado Colombiano busca la correcta aplicación de sus principios laborales según su Constitución Política, la cual considera el trabajo como un componente fundamental para el crecimiento de sus ciudadanos y su país. Es así que, la Constitución Política Colombiana prevé en su artículo 53, establece que la realidad tiene prioridad sobre cualquier requisito impuesto por un individuo dentro de la relación laboral.

Perú no es ajeno a este contexto, de hecho, el tema se ha judicializado en innumerables casos, dejando gratas jurisprudencias con contenido constitucional interesante. De hecho, el Tribunal Constitucional, mediante jurisprudencias, ha protegido el derecho fundamental al trabajo en sus diferentes decisiones judiciales. En tal contexto, basta acreditarse la desnaturalización de los contratos de locación servicio, para convertirse en uno laboral de plazo indeterminado. Esto marcó una progresión del máximo ente constitucional, con el objeto de resguardar a la parte más vulnerable en una relación laboral. Casos a nivel nacional, como las demandas accionadas por los trabajadores de Telefónica, el caso “Eusebio Llanos Huasco”, también en contra de Telefónica, el caso contra una E.P.S. Emapa Huacho, que marcaría una similitud con nuestra investigación. (Paredes, 2019)

A nivel regional, también se han suscitado problemáticas laborales al respecto, tanto en Municipalidades como en otras entidades estatales; no siendo ajeno a ello, la empresa EMAPA San Martín S.A., debatiéndose en claustros judiciales la defensa de los derechos laborales de los locadores. A razón de lo desarrollado previamente,

es que hemos optado como problema general de investigación, el siguiente: ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos en locadores de servicios en EMAPA SAN MARTÍN S.A., año 2022? Asimismo, como problemas específicos, **1)** ¿De qué manera los contratos de locación de servicios se desnaturalizan en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en la EMAPA San Martín S.A., año 2022?: **2)** ¿De qué manera la jurisprudencia desarrolla la naturaleza del puesto de trabajo para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?; **3)** ¿De qué manera la jurisprudencia abarca el principio de primacía de la realidad en los contratos por locación de servicios?

Ahora bien, este trabajo de investigación sustenta su justificación en diversas corrientes, siendo una de ellas la **justificación por conveniencia**, en tanto, este trabajo sirve para respetar los derechos y beneficios laborales que estarían siendo restringidos a los “locadores”. Además, presenta **relevancia social**, porque existen personas que se beneficiarían, siendo estos los locadores, quienes, de ostentar un contrato civil, pasarían a tener un contrato laboral y los beneficios que a este corresponde. Aunado a ello, tiene **implicancias prácticas**, por cuanto, ayuda a resolver el problema de la superioridad del empleador sobre el trabajador, permitiendo que no se desnaturalicen más contratos. Asimismo, contiene **valor teórico**, habida cuenta que, lograremos obtener mayor conocimiento sobre la forma en la que se desnaturalizan los contratos en Emapa San Martín S.A. Finalmente, este trabajo tendrá **utilidad metodológica**, porque a partir del desarrollo y enfoque de nuestros objetivos, estableceremos nuevos instrumentos idóneos a nuestra finalidad.

En tal contexto, es necesario plantear objetivos que permitirán resolver los problemas plasmados ut supra; es por ello que como **objetivo general** tenemos: Revelar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de Emapa San Martín S.A., año 2022. Y como **objetivos específicos** **1)** Explicar la desnaturalización de contrato de los locadores, en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en Emapa San Martín S.A., año 2022, mediante encuesta; **2)** Analizar cómo la jurisprudencia desarrolla la naturaleza del puesto de

trabajo para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, mediante análisis documental; **3)** Analizar el principio de primacía de la realidad en los contratos por locación de servicios, mediante entrevista.

Finalmente llegamos a plantear las siguientes hipótesis 1: La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la EPS EMAPA San Martín, en el año 2022, se dio a través de actos de subordinación por parte de los locadores de servicio, en tanto, fueron direccionados, sancionados, y estuvieron sujetos a un horario de trabajo. Y, como hipótesis 2: En EMAPA San Martín, en el año 2022, no se ha evidenciado formas en las cuales se desnaturalicen los contratos de locación de servicios, en tanto gozan con independencia en las labores que realizan.

## II. MARCO TEÓRICO

Bajo el propósito de estructurar nuestra investigación, consignamos los antecedentes internacionales. Agamez. (2021).“La presencia contractual de carácter laboral entre empleadores y Estado, en el caso en que la contratación inicial se realice bajo la forma de un contrato de servicios, requiere de la presencia de la subordinación como elemento esencial”(artículo de investigación) Colombia; siguiendo un método analítico – descriptivo; concluyendo que, se llega a establecer que la diferencia fundamental y principal entre un contrato de prestación de servicios y uno de trabajo, subsiste en el factor de subordinación en el ámbito laboral, lo cual presupone, en mérito al principio de primacía de la realidad que, la ejecución de la potestad de dirección de quien contrata, y la materialización de facultad disciplinaria que ostenta el empleador sobre el trabajador, suponen guías o presupuestos de la existencia del elemento de una relación laboral denominado subordinación.

Sánchez (2018). En su artículo que tuvo como objeto analizar el los hechos en la realidad en los contratos civiles de servicios” (artículo de investigación - Colombia), utilizando el método inductivo y analítico; concluyendo que, De esta investigación se concluye que desde la doctrina se llega a enseñar que, en la casuística que se quiera pretender con ciertas argucias contractuales de tipo civil, como el contrato de prestación de servicios, simular o encubrir una relación laboral, solo se necesita generar probanza sobre los elementos esenciales que la estructuran, en especial la subordinación y dependencia.

Hoyos (2020); cuya investigación (artículo de investigación); tuvo, como objeto estudiar los contratos civiles que son desnaturalizados en el marco colombiano, con un enfoque analítico que permitió lograr la siguiente conclusión: al coincidir los elementos entre ambas figuras contractuales, como la prestación de servicios, y la retribución con la remuneración, ha conllevado a confundir estas modalidades contractuales; pero que sin embargo, tienen las mismas consecuencias en la esfera judicial, en tanto, siempre se dará respeto a los derechos sociales de los trabajadores, al comprobarse si se está bajo un contrato de prestación de servicios

o si por el contrario se llega a configurar los elementos de una relación laboral, en especial la subordinación continuada.

González (2017), en su artículo que tuvo como objetivo, explicar la estabilidad en el ámbito laboral como instrumento constitucional y su vulneración en los contratos civiles de servicio - Colombia (artículo de investigación; constituyéndose bajo un método analítico - descriptivo; concluyendo que, al ponderar lo sustancial sobre lo formal, se está materializando el famoso principio de realidad sobre las formas con las que se originaron un contrato, toda vez que esto determina si nos encontramos ante un contrato laboral o no, para lo cual, se debe tener en cuenta la acreditación de los elementos fundamentales y que caracterizan a un contrato de trabajo, siendo estos, la prestación personal de servicios, la dependencia o subordinación, y la remuneración salarial; por lo que, no puede convenirse que nos encontramos bajo la directriz de un contrato de diferente naturaleza o índole concretado por las partes, sin antes corroborarse la inexistencia de los elementos esenciales de una relación laboral, esto con el objeto de aplicar correctamente el principio rector del derecho al trabajo.

Cortés (2018), con su obra titulada “La primacía de la realidad, como principio se consolida como una medida de protección para garantizar los derechos laborales de los trabajadores oficiales que son contratados a través de contratos de prestación de servicios” (artículo de investigación) Colombia, bajo el método hermenéutico, concluyó que, es detestable que una persona que un locador realice en las mismas condiciones y siendo subordinado, actividades o labores que son netas de un trabajador laboral, y que, al mismo tiempo, no goce de los beneficios y derechos que ostenta el régimen laboral. Utilizando de esta manera al contrato de prestación de servicios como una especie de camuflaje para no dar al trabajador lo que por ley merece.

Asimismo, tenemos antecedentes nacionales, en tal sentido, Zegarra (2022), en su investigación denominada, “Maniobra legal que encubre la violación de los derechos laborales” (artículo de investigación), Universidad Peruana de las Américas, Lima – Perú; la cual se desarrolló mediante la metodología analítica – descriptiva,

presentando como objeto, analizar los amañes legales para disfrazar la falta de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales. Autora que concluyó que, el hecho de usar como argucia legal un contrato de locación de servicios, impide en un primer momento que la persona goce de buena protección laboral, perdiendo derechos laborales. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios da a comprender que, en Perú, el empleador infringe normas sociolaborales, que en un futuro con el derecho de acción del trabajador tiene una enorme responsabilidad.

Mercado (2017), cuya investigación se llama “Desnaturalizar los CLS y contratos administrativos y reponer como acto constitucional” (tesis de pre grado), Arequipa. Utilizando un enfoque metodológico analítico – descriptivo; autor que arribó a la siguiente conclusión: Que la verdadera tutela del derecho laboral se obtiene cuando el trabajador inicia una relación laboral de acorde a la realidad. Encubrir una relación indeterminando de trabajo en una relación contractual de locación de servicios hace que este se desnaturalice en el tiempo generando una relación laboral; vale destacar que este hecho vulnera el derecho de trabajo.

More (2018), que tuvo como objeto a investigar las formas de interrumpir las labores de los empleados con contrato civiles de servicios en el Estado y su repercusión en la búsqueda de una estabilidad laboral (tesis de pre grado) Universidad Nacional de Piura; siendo una investigación de carácter explicativo – descriptivo. Asimismo, en esta investigación se concluyó que, los contratos de locación de servicios, sostenidos en entidades del Estado, en múltiples ocasiones son desnaturalizados por uno de carácter laboral, conteniendo caracteres propios de una relación laboral, como prestación de servicios, remuneraciones y subordinación, por lo que, en realidad están siendo contratados para efectuar actividades de naturaleza permanente.

La teoría relacionista, elaborada por De la Cueva (1985), quien sostiene que, la relación laboral no nace de un documento, habida cuenta que, estaríamos contradiciendo indubitablemente el ideal del derecho al trabajo, el mismo que no está destinado a proteger los acuerdos, sino por el contrario el trabajo en sí, esto

debido a que su finalidad no está enfocada en el solo hecho de prestar servicios, sino de afirmar derechos como la salud, y lo necesario para que el hombre lleve una vida digna. Asimismo, sostiene que incorporar al trabajador al lugar de trabajo genera de manera ineludible el nacimiento de una relación laboral, consecuentemente, la obligación de aplicar su legislación propia, sin importar alguna formalidad exigida. En otros términos, la prestación de un servicio que este bajo la subordinación presupone la necesidad de aplicar el derecho del trabajo, donde la efectividad y vigencia no depende de la voluntad entre empleador y trabajador.

Esta teoría se vincula a nuestra investigación, toda vez que, sostiene que la relación laboral no se genera a través de un contrato como tal, en el que se expresan voluntades, sino, del trabajo mismo, acuñando además que la subordinación logra determinar la aplicabilidad de la legislación laboral; en tal contexto, nuestra investigación, justamente busca advertir la desnaturalización de contratos civiles, y es por medio de la subordinación que se podrá probar si este fenómeno existe o no en EMAPA San Martín, con la finalidad de, tal como señala la teoría, asegurar la vida y salud del trabajador y lograr en él una vida digna.

La teoría de la hiposuficiencia, desarrollada por Cesariano y Cardone (1993), quienes acuñan el concepto de hiposuficiencia o dependencia económica, como instrumento teórico de gran valor utilitario para lograr la justificación de la necesidad de una atmosfera tuitiva para el trabajo. En tanto esta teoría es sufrida por la persona que ostenta la necesidad de trabajar, a fin de ser remunerado, es así que la hiposuficiencia, sigue una suerte de vínculo entre la suficiencia de quien contrata y la hiposuficiencia de quien necesita ser contratado.

La hiposuficiencia comprende, además, la falta de posibilidad del trabajador de convenir las condiciones con las que contara su puesto de trabajo, toda vez que se encuentra en una situación de desventaja por la necesidad de generar recursos económicos, por ello no puede negociar la remuneración o los horarios. En ese orden de ideas, el derecho al trabajo tiene que aplicar sus regulaciones a toda

persona que consigue en su trabajo, lo esencial para subsistir, y que se encuentre en una situación de subordinación (citado por Saavedra, 2016, p. 173)

La vinculación de la presente teoría con nuestro tema de investigación data, en la necesidad que tienen las personas por encontrar un trabajo, en tanto la remuneración es esencial para la supervivencia de ellos y de sus familiares. Asimismo, esto también significa una ventaja para el empleador, quien con argucias legales y en observancia de esta necesidad, logra establecer contratos, como la modalidad de locación de servicios, para no estar obligado a generar o brindar derechos y beneficios laborales al locador, que en la realidad está sometido a una relación laboral.

La teoría de la relación de trabajo, expuesta por Vallecilla (s/f), quién indica que esta teoría tiene sus orígenes en la doctrina jurídica germánica, y perfeccionada por el derecho clásico romano. El autor indica que, la relevancia de este postulado teórico reside en permitir comprender al trabajo desde un marco objetivo, distinto a los subjetivo, como la voluntad expresada en un acuerdo entre trabajador y empleador, esto es, un hecho independiente que genera efectos jurídicos. Consecuentemente a lo expresado, el trabajo para otra persona, relación laboral, ya no es más solo un documento firmado, o las condiciones que el contrato fija; sino, se empezó a aplicar diversos principios y normatividades, para general valor económico y social del trabajo, permitiendo de esta manera una protección integral del trabajador, respecto de sus derechos laborales. (p. 32)

Esta teoría se encuentra vinculada a nuestra investigación, habida cuenta que, indica que los efectos jurídicos o legales no se desprenden solo de la formalidad, o de las voluntades expresadas en un contrato, para lo cual el trabajo como tal se desprende de la literalidad contractual, estableciéndose principios, como el de la primacía de la realidad que permitirá determinar si un contrato de locación de servicios ha sido desnaturalizado, y que por lo tanto al trabajador se le han vulnerado sus derechos y beneficios laborales.

Finalmente, en este apartado añadiremos conceptos a fin de generar mayor profundidad a nuestra investigación. En tal contexto, debemos tener en cuenta que,

el contrato de locación de servicios, se encuentra regulado en el artículo 1764 del Código Civil peruano, donde señala que, por la locación de servicios el locador se encuentra obligado, sin encontrarse en subordinación al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. (Código Civil Peruano, 2015).

En relación a este tipo de contrato, se menciona que es una figura jurídica de naturaleza civil, la misma que consiste en que las partes celebran un contrato en similares condiciones, en la cual ninguno de ellos es superior al otro. Es en base a la igualdad que, se desarrolla la autonomía de la voluntad, para que esta característica sea el sostén estructural del contrato, y basándose en ello, el binomio contractual pueda llegar a un acuerdo respecto a las condiciones del contrato. (Sanguinetti, 2000). Aunado a ello Zamora (2022), indica que este tipo de contratos, tiene como eje la materialización de la propiedad privada y de la libertad individual; siendo amparados por la carta magna.

La denominada figura de Locación de Servicios, además de ser un contrato civil, presente otra cualidad, como lo es la temporalidad, en tanto, las dos partes acuerdan la prestación de un servicio específico, y una vez ejecutado y cumplido el objeto del contrato, el mismo finiquita. Una situación, a modo de ejemplo, se da en los carpinteros, quienes son contratados para arreglar cierta cantidad de mesas, o los técnicos en línea blanca, con la colocación de aire acondicionado, estos una vez terminada su labor cobran y se marchan. Además, esta labor, no debe estar supeditada a horarios u órdenes, porque en ese caso el locador puede reclamar su registro como trabajador en una relación laboral indeterminada. Por ende, surge otra característica, esto es, la independencia, la misma que no está sujeta a actos de subordinación; esto hace que, el locador no tenga los derechos y beneficios laborales que si ostenta un trabajador. (Aguilar, 2014)

En ese orden de ideas este tipo de contrato, se sujeta características esenciales para su configuración como la prestación de servicio, la retribución y la independencia. Es así que, respecto a la retribución, nuestra máxima norma constitucional, señala en el art. 23 in fine, que, no se está obligado a realizar trabajos

sin ser retribuidos o sin su libre anuencia. Además, que esta retribución debe ser ejercida por la persona beneficiada de los servicios prestados (comitente), hacia el locador, quien recibe el monto en el momento que se ha pactado con el comitente. (Zavala, 2001). Debiendo para tal efecto el locador emitir recibos o comprobantes del honorario percibido correspondiente a la labor realizada. Además, en cuanto a la retribución, debemos tener en cuenta que, si no se haya establecido en su momento el monto a retribuirse, este deberá ser determinado en torno a la calidad, empresa y demás características. (Toyama, 2005).

Por consiguiente, y teniendo el contexto expresado, la retribución se constituye de dinero o bienes que el trabajador puede optar como medio de pago; teniendo por lo tanto una característica básicamente patrimonial (Olea, et. al. 2005), pero no debemos dejar de lado que, al ser de carácter patrimonial, también contiene naturaleza alimentaria. Asimismo, la retribución es autónoma, en tanto, presenta ajenidad de los desbalances de la entidad. (DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR)

Ahora bien, en cuanto a la independencia que debe gozar el locador, como una característica especial también comprende lo último mencionado en el párrafo anterior, la ajenidad a lo que suceda en la entidad donde está dando un servicio. Sin embargo, al transcurrir la labor, se puede generar ciertas situaciones de hecho, con lo que permita presumirse y establecerse que ya no nos encontramos ante una contratación de naturaleza civil, sino laboral. Y esto se da debido a la subordinación, que es la potestad del empleador para dirigir, sancionar, modificar condiciones, etc. (Santy, 2020). Por ende podemos inferir que el elemento esencial de este tipo de contrato de naturaleza civil es precisamente la independencia con la que cuenta el locador respecto del comitente, mientras que en una relación laboral, los trabajadores se ciñen a un horario preestablecido, con funciones designadas y direccionadas, cuestiones que además contravienen o desnaturalizan la esencia de los contratos por locación de servicios, que además recalcamos se caracteriza por la independencia en la forma de prestar y ejecutar el servicio. (Chanamé 2004, citado por Melgar 2020).

Es así que, debemos apreciar que los contratos de locación de servicios, en ocasiones pueden ser desnaturalizados, y ser en realidad un contrato laboral. Y esto se da cuando, al momento de establecer los acuerdos, se plasma en el documento condiciones que no corresponden a la realidad del trabajo, encontrando una confrontación en la praxis, permitiendo esto, realizar el desajuste o disociación de lo establecido en el papel y lo desarrollado en el campo, lo cual, permitirá encontrar la verdadera relación laboral (Sánchez, 2018, p. 120) Asimismo, debemos expresar que, si bien es cierto esta es la forma más común de desnaturalizar un contrato, encontramos también otra forma adicional, y esta se origina cuando el locador, sí realiza la labor que se ha encomendado en el contrato, sin embargo esta actividad por su naturaleza es propia de una relación laboral de trabajo; podemos entonces consignar como ejemplo, que una persona es contratada por locación de servicios para desempeñar labores de asistente de recursos humanos, empero, a pesar de realizar esas labores, la naturaleza de ese puesto de trabajo está supeditado a actos de subordinación. (Mantouvalou, 2013)

Debemos entonces, indicar que uno de los principios primordiales del derecho laboral que permite determinar la desnaturalización de un contrato es el denominado principio de la primacía de la realidad, que, en palabras de Plá, señala que, este principio implica que si existe una discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se establece en acuerdo o en documento, se debe dar prioridad a lo primero, es decir, a lo que sucede en la realidad (citado por Chanamé, 2022)

En tal contexto, el elemento determinante es la subordinación, en tanto configura como elemento esencial de un contrato laboral, más no de un contrato de naturaleza civil. En ese sentido la subordinación, se entiende como la sujeción plena y con carácter de exclusividad del trabajador a la potestad de dirección y control del empleador. Es así, que la doctrina en América Latina, asiente que la subordinación es el elemento principal y diferenciador, para determinar si existe o no una relación laboral, y en consecuencia la aplicabilidad de las normas laborales. (Barassi, citado por Hernández, 2000, p. 282). Asimismo, aunado a ello parte de la doctrina señala que también debe considerarse otros factores para tal determinación, tales como la

voluntariedad, la onerosidad, la ajenidad y el carácter personalísimo del trabajo. (Ermida, 1983).

Entonces, debe entenderse a la subordinación, como la prestación de servicio que realiza el trabajador, bajo el marco del poder de dirección que ostenta el empleador, quién posee potestades para, reglamentar labores, dar órdenes, modificar turnos, horarios, días de labor, y el poder sancionador disciplinario, siempre bajo los cánones de la proporcionalidad y razonabilidad. (Decreto supremo N° 003-97-TR)

Esta subordinación puede connotarse como económica o jurídica; estaremos hablando del primero cuando la remuneración asignada, se configure como los cimientos económicos de él y de su familia; y será jurídica, cuando el empleado se encuentre obligado a efectuar mandatos o instrucciones del empleador para la ejecución de su servicio; además estas dos características pueden subsistir juntas. Además, debemos tener en consideración que la subordinación se presumirá, salvo prueba en contrario. (Albuquerque 1995). Por ende, la subordinación el elemento por excelencia de una relación laboral, donde destaca entre los ya mencionados el *ius variandi*. (Pacheco, 2012, p. 22)

Ahora bien, debemos tener en cuenta, que el contrato laboral es un acuerdo regulado que, según la doctrina, está sujeto a un conjunto de normas establecidas externamente a la voluntad de las partes. Este conjunto normativo incluye leyes laborales estatales, acuerdos de negociación colectiva y también abarca normas constitucionales relacionadas con el trabajo (Brownsword, 2009). Estas normas constitucionales, aunque generalmente actúan a través de normas de derecho absoluto necesario, también tienen importancia propia dentro de la relación laboral al enmarcar y limitar la autonomía privada de las partes, especialmente en lo que respecta al contenido del contrato. Además, este marco normativo abarca los derechos fundamentales del trabajador, los cuales no pueden ser restringidos o impedidos por ninguna cláusula o condición en el contrato laboral. (Blancas, citado por Vílchez, 2009, p. 381).

El contrato laboral es un acuerdo en el que el trabajador y el empleador acuerdan mutuamente la prestación de servicios personales y subordinados dentro de una

relación de ajenidad, es decir, los servicios son proporcionados en beneficio de otra persona. Este acuerdo puede establecerse de forma oral o taxativa, de manera implícita o explícita, e incluso podría llegarse a reconocer o simular por las propias partes. (Toyama 2015). Asimismo, Es el acuerdo que se considera como un derecho fundamental, en el cual un trabajador subordinado se pone a disposición de uno o varios empleadores a cambio de una compensación adecuada, que también está protegida como un derecho fundamental. (Gómez, citado por Arévalo, 2021, p. 16). Cuestión que además es recalcada por García, al indicar que El contrato laboral es un acuerdo en el que un trabajador se compromete voluntariamente a ofrecer sus servicios personales de manera subordinada, mientras que el empleador se compromete a remunerar adecuadamente esos servicios. (García 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación es básica, dado que contribuye a obtener nuevos conocimientos y comprensiones mediante la exploración de la literatura y los artículos científicos. El principal propósito consistió en generar conocimientos novedosos. (Novillo, 2016). En tal contexto, se vincula a nuestro trabajo, habida cuenta que, buscamos adquirir conocimientos de la desnaturalización de contratos en Emapa San Martín S.A. y de qué manera esto afecta al trabajador.

##### **Diseño de investigación**

Asimismo, la teoría fundamentada es un método de investigación cualitativa que busca datos para conceptualizaciones que emergen en un patrón integrado y categorizado, analiza, a través de medidas rigurosas, la metodología de la teoría fundamentada hace que el proceso de investigación sea más abierto y permite el control de la validez de las conclusiones teóricas derivadas de la investigación cualitativa. (Maupa y Abidin, 2020)

##### **Enfoque Cualitativo**

Del mismo modo, el enfoque adoptado para esta investigación será cualitativo, ya que se priorizará la información, los datos y los conocimientos literarios emergentes por encima de los aspectos numéricos y cuantificables.

Asimismo, en la investigación cualitativa, los datos se utilizan para decidir en qué dirección debe avanzar la interpretación, utilizando los datos para generar hipótesis y nuevas preguntas de investigación. La investigación cualitativa es, por lo tanto, un ejemplo de la vida real de la investigación posterior a la dicción. (Tamarinde y Van Grootel, 2019)

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1.

Categorías y Subcategorías

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>
Contrato de Locación de Servicios	Contratos civiles
	Independencia
	Principio de Primacía de Realidad
Desnaturalización de Contratos	Contratos laborales
	Subordinación
	Derechos Laborales

*Fuente: Los autores.*

### 3.3. Escenario de estudio

La investigación tendrá como escenario de estudio la entidad de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., que se encuentra ubicada en la ciudad de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín.

### 3.4. Participantes

Para llevar a cabo la investigación, se contará con la participación de 15 locadores de servicios. Además, se contará con la colaboración de cinco expertos en derecho laboral, quienes ayudarán a abordar la entrevista en cuestión. Los especialistas serán los siguientes

Tabla 2.

Participantes

<b>Participantes</b>	<b>Especialidad</b>
Dra. Angélica Rocío Castro Mori	Doctora en Derecho
Mtro. Florencio Percy Zevallos Zevallos	Derecho Laboral
Mtro. José Samuel Mego Oros	Maestría

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como Técnicas

**Entrevista:** La entrevista constituye un procedimiento formal de diálogo oral entre la persona bajo investigación (entrevistado o especialista) y el individuo encargado de la investigación (entrevistador). El propósito de esta técnica radica en plantear interrogantes con el fin de adquirir datos y respuestas que respalden o confirmen la hipótesis del estudio. (Ñaupás, et. al, 2014)

El propósito de la entrevista de investigación cualitativa es contribuir a un cuerpo de conocimiento que es conceptual y teórico y se basa en los significados que las experiencias de vida tienen para los entrevistados. (Crabtree, 2006). La amplia utilización de las entrevistas cualitativas se debe, en gran medida, a su capacidad para obtener información detallada acerca de las experiencias y opiniones de los participantes acerca de un tema específico.

**Análisis documental:** Se refiere al proceso de revisar y obtener información de documentos como fuente principal y primaria. Estos documentos deben ser la fuente original que permita al autor de la investigación obtener directamente la información necesaria para utilizar en sus instrumentos y obtener resultados pertinentes y adecuados para su investigación. (Arias, 2021).

#### **Instrumentos**

**Entrevista no estructurada:** La entrevista no estructurada se distingue por su naturaleza libre y abierta, sin seguir un patrón predefinido. El entrevistador tiene la libertad de hacer preguntas y seguir preguntando, aunque se basa en una guía general. Este tipo de entrevista es especialmente adecuada para investigaciones cualitativas, ya que brinda la oportunidad al entrevistado de expresar libremente sus conocimientos, lo cual contribuirá al avance de la investigación. (Mejía, et, al., 2014)

Uno de los métodos desplegados por el paradigma constructivista es el método de entrevistas no estructuradas que permiten una conversación profesional detallada entre un investigador y los participantes. La comunicación oral desempeña un papel fundamental en la investigación de campo. De hecho, los investigadores de campo tradicional destacaron la importancia central de la conversación en su labor empírica. (Bihu, 2023)

**Ficha de registro documental:** El propósito de esta ficha es organizar la información recopilada de manera que se pueda estructurar y dar valor a los datos (Maher y Dertadlian, 2018). Esto permitirá realizar análisis, resúmenes, establecer contextos, citar, entre otros aspectos que ayudarán a enfocar la investigación de manera más efectiva. (Muñoz, 2015, p. 217)

### **3.6. Procedimiento**

El proceso comenzará con la recopilación de información relevante en línea con nuestras categorías establecidas. El objetivo es utilizar esta información para completar nuestra ficha de registro de análisis documental. Luego, analizaremos la información recopilada y obtendremos un resultado, dándole prioridad a las jurisprudencias y doctrinas relevantes. Además, enviaremos las entrevistas a nuestros expertos en formato Word para que las estudien y programen, ya sea para realizarlas en persona o a través de aplicaciones tecnológicas como Google Meet o Zoom.

### **3.7. Rigor científico**

Para llevar a cabo este estudio, emplearemos información proveniente de fuentes confiables y reconocidas, especialmente revistas indexadas, tesis de pregrado, posgrado y doctorado, disponibles en diversos repositorios de universidades tanto nacionales como internacionales. Nuestro objetivo es obtener antecedentes adecuados y teorías filosóficas precisas.

Además, se llevará a cabo la validación de tanto la ficha de registro de datos como las entrevistas por parte de maestros, con el fin de respaldar científicamente nuestros instrumentos utilizados en este estudio

### **3.8. Método de análisis de datos**

Método Hermenéutico: se basa en la interpretación de textos, bajo el análisis, traducción y explicación, al igual que la verificación de fuentes, y requiere la participación de expertos dentro del campo de investigación. (Sánchez, et. al., 2014). El término 'hermenéutica' proviene del griego (ta Hermeneutik), la forma plural de (to Hermeneutikon) que significa cosas relacionadas con la comprensión y traducción de un mensaje. (Zainatul, 2018)

### **3.9. Aspectos éticos**

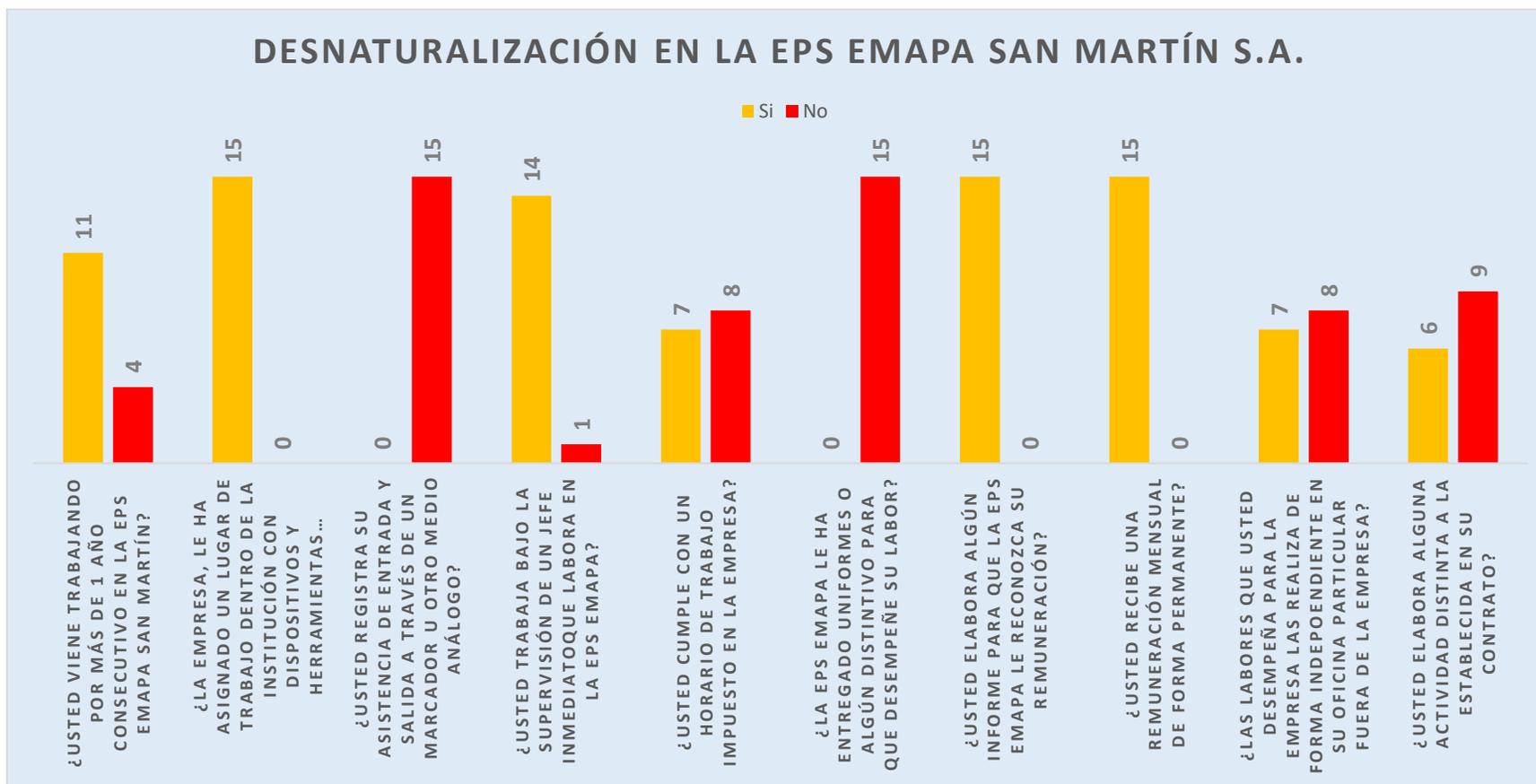
En cuanto a los aspectos éticos, es importante mencionar que esta investigación se rigió por el cumplimiento del Código de Ética del estudiante investigador, con un enfoque en el respeto de los derechos de autor. Para ello, se utilizaron citas en conformidad con el formato APA 7ma edición, asegurándose de citar adecuadamente todas las expresiones o palabras de otros autores para evitar la apropiación indebida de conocimientos. Además, se cumplieron los lineamientos éticos establecidos por la UCV, guiándose por principios éticos como el de beneficencia, que implica la responsabilidad de prevenir o aliviar el daño, proporcionar beneficios y ayudar al prójimo por encima de los intereses individuales. En resumen, se trabajó en función del mayor beneficio posible para los pacientes y se procuró su bienestar de acuerdo con los estándares éticos establecidos. (Ferro, et al, 2009). Además, el principio de no maleficencia, basado en el principio hipocrático de "Primum non nocere" que significa "en primer lugar, no causar daño", es de suma importancia. Este principio es evidente y establece que ningún profesional, incluido el investigador, debe utilizar sus conocimientos o posición para causar perjuicio a ninguna persona o entidad. (Azulay, 2001). También se consideró el principio de autonomía, el cual implica la responsabilidad de respetar los valores

y las opciones personales de cada individuo en las decisiones básicas involucradas. (Gómez, 2009). Por último, se trabajó de acuerdo con el principio de justicia, que establece la premisa de "tratar igual a quienes son iguales y de manera desigual a quienes son diferentes", es decir, proporcionar un trato equitativo a situaciones similares y adecuar los tratamientos en base a las diferencias existentes (Martín, 2019).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL: Analizar la forma en que se desnaturaliza los contratos de locación de servicios de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., año 2022.

OBJETIVO N° 1: Explicar la desnaturalización de contrato de los locadores, en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en Emapa San Martín S.A., año 2022



**INTERPRETACIÓN:** De 15 personas (locadores) encuestadas, se encontró que, 11 de ellos, lo que representa alrededor del 73% vienen laborando por más de 1 año ininterrumpido. Asimismo, se tiene que, el 100% de locadores tienen un lugar de trabajo asignado dentro de la EPS SAN MARTÍN S.A., cuestión que acredita que, la labor de los locadores no es independiente, así también, el 53% señaló que las labores prestadas no podrían realizarlo en otro espacio independiente fuera de la entidad estudiada. Por su parte, el 100% de locadores señaló que, no registran su entrada ni salida; sin embargo, el 46% indica que, si se les ha impuesto un horario definido dentro de la empresa. Adicionalmente, se tiene que, el 93.3% de encuestados señalaron que trabajan bajo la supervisión de un jefe inmediato, resquebrajando el principio de independencia, consecuentemente siendo subordinados. Además, el 100% de locadores advierte que, elaboran un informe para que la entidad les reconozca su remuneración. En esa misma línea, se tiene que el 100%, recibe una remuneración mensual de forma permanente, y coligiendo que son 11 locadores que vienen trabajando por más de 1 año, se resquebraja la esencia de los locadores de servicio, los cuales son contratados para un servicio específico. Finalmente, el 40% advierte que, realiza trabajos distintos a los consignados en su contrato.

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar la forma en que se desnaturaliza los contratos de locación de servicios de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., año 2022.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar cómo la jurisprudencia desarrolla la desnaturalización de los contratos de locación de servicios

CASO / EXPEDIENTE	PUESTO DE TRABAJO	FUNDAMENTO	FORMA DE DESNATURALIZACIÓN	ANALISIS
<b>Sentencia del Tribunal Constitucional al Exp. N° 01101-2016-PATC CALLAO</b>	Brigadista (guardia regional serenazgo) dependiente de la Gerencia Regional de Defensa Nacional y Defensa Civil del Gobierno Regional del Callao	Fundamento 10: Luego de determinar que el demandante ha desempeñado una labor que cumple con los criterios de una relación laboral, caracterizada por la prestación personal de servicios subordinados y remunerados, se concluye que, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, se debe dar prioridad a los hechos reales sobre las formas y apariencias que se intenten establecer mediante relaciones civiles. Por lo tanto, se establece que la labor realizada por el demandante tiene una naturaleza laboral, en base a los elementos presentes en un contrato de trabajo.	Se consideró el certificado de trabajo del 30 de diciembre de 2010, en el cual el gerente regional de Defensa Nacional y Defensa Civil del Gobierno Regional demandado reconoce que, el demandante trabajó como serenazgo regional, a partir del 1 de diciembre de 2007 hasta el 30 de diciembre del 2010. . Además, se tuvieron en cuenta las hojas de ocurrencias correspondientes a los años 2012, 2011 y 2006, donde se registraban los eventos ocurridos durante el turno laboral del demandante. Estas hojas eran recibidas por su	El fundamento se refiere a un caso en el que se ha determinado que la relación entre la parte emplazada y el demandante es de naturaleza laboral, a pesar de que se pretendía dar la apariencia de una relación civil. Esta conclusión se rige de acuerdo a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo, como la prestación personal de servicios, subordinados y remunerados. Se menciona el principio de primacía de la realidad, que establece que lo que realmente sucede en la relación laboral debe prevalecer sobre las formas y apariencias que se pretenden dar. En otras palabras, no importa cómo

Por lo tanto, se concluye que hubo una relación laboral entre el demandante y la parte demandada, en lugar de una relación civil, debido a la distorsión de la relación contractual. En consecuencia, para poner fin a la relación laboral del demandante, se requería presentar una causa válida relacionada con su desempeño o capacidad laboral, otorgándole los plazos y derechos correspondientes para que pueda ejercer su defensa. Sin embargo, esto no ha ocurrido en el caso actual.

superior inmediato, ya que la mayoría de ellas llevan el sello del supervisor o coordinador distrital de la entidad demandada.

se haya estructurado la relación en papel o en apariencia, lo que importa es cómo se desarrolla en la práctica.

Entonces el fundamento describe una situación en la que se ha determinado que una relación que se pretende civil es en realidad laboral. Esto tiene implicaciones importantes para los derechos del demandante, que debió haber tenido un cese justificado y los plazos y derechos necesarios para hacer valer su defensa.

<p><b>SENTENCIA CAS. LAB. 9667 - 2013 LA LIBERTAD</b></p>	<p>Operador Sub Estación Virú desde el trece de mayo del dos mil dos hasta el treinta de junio del dos mil ocho suscribiendo contratos de</p>	<p>Fundamento10: Basándonos en los argumentos presentados previamente, se puede inferir que las infracciones mencionadas en el recurso de casación carecen de sustento legal, debido a que, según la legislación laboral, se ha comprobado la presencia de</p>	<p>Durante el período en el que el demandante prestó servicios bajo un contrato de locación de servicios, desde el 13 de mayo de 2002 hasta el 30 de junio de 2008, se constata la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, para lo</p>	<p>Los argumentos 10 y 11 se refieren a la existencia de una relación laboral de duración indefinida, en el contexto de la firma de contratos administrativos de servicios y contratos de arrendamiento de servicios. En ambos argumentos, se señala que las violaciones</p>
---	---	--	---	--

locación de servicios.	de una relación laboral indeterminada durante los periodos en los que se suscribieron contratos de prestación de servicios. Por lo tanto, la firma de los contratos administrativos de servicios resulta ineficaz.	cual el actor ha adjuntado los Informes, a través de los cuales da cuenta a su superior inmediato de las labores realizadas de forma mensual y semanal; las constancias de prestación de servicio; los comprobantes de pago; los roles de turnos de las tareas a realizarse, en los cuales figura el demandante; la relación del personal a los cuales se les entregaba almuerzo por encontrarse de turno, el cual también figura el actor; el Memorándum N° 54-2002-INADE/8307-DSH, mediante el cual se le informa a éste de charlas y prácticas sobre primeros auxilios llevarán a cabo; el Memorándum N° 043-2002-INADE/8307-DSH, por el cual se le informa de la reprogramación del rol de Turnos.	denunciadas en el recurso de apelación carecen de base legal debido a la existencia de este vínculo laboral sin una fecha límite establecida. En este sentido, los fundamentos estudiados argumentan que, aunque se haya celebrado un contrato administrativo de servicios o de locación de servicios, si se puede comprobar la existencia de una relación laboral de duración indefinida, dichos contratos se consideran ineficaces, ya que el vínculo laboral prevalece sobre ellos. Este análisis destaca la importancia de evaluar cuidadosamente los términos y condiciones de los contratos laborales y la necesidad de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. En tal contexto, es importante enfocarse en la presencia de una relación laboral sin una
	Fundamento 11: Considerando los fundamentos expresados anteriormente, se puede concluir que las infracciones alegadas en el recurso de casación carecen de fundamento legal, ya que, de acuerdo con la legislación laboral, se ha demostrado la existencia de una relación laboral de duración indefinida durante los períodos en los que se firmaron los contratos de prestación de servicios. Por lo tanto, la suscripción de los contratos administrativos de servicios se vuelve ineficaz.		

<b>CASACIÓN N° 476-2005 LIMA</b>	Ofrecía servicios de promoción y publicidad para diversos productos de carácter comercial.	<b>Fundamento 7:</b> Es importante destacar que está comprobado en el proceso que: i) el demandante realizó labores de publicidad y promoción para los diversos productos comerciales ofrecidos por la demandada, como préstamos Multired, seguros y otros, en la Agencia 2 de Huánuco. Esto se puede observar en la cláusula séptima de los contratos de servicios de alquiler, que establece lo siguiente: “EL LOCADOR acuerda no transferir a otra persona la responsabilidad de llevar a cabo total o parcialmente el SERVICIO, a menos que sea expresamente autorizado por escrito por el BANCO. Esto demuestra claramente que el demandante ha brindado servicios en beneficio de la demandada. Además, es importante destacar que la demandada no ha alegado ni	Trabajo bajo subordinación porque las labores estuvieron <u>bajo fiscalización</u> ; además que su trabajo no podría ser derivado a un tercero; finalmente se estableció que existía una retribución.	fecha límite establecido, que tiene más peso que otros tipos de contratos. El análisis de este párrafo se refiere a una situación legal en la que se discute si el demandante en cuestión trabajó como empleado de la demandada o si se desempeñaba como un contratista independiente. En el texto se exponen tres puntos que indican la posible existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada. El primer punto se fundamenta en la cláusula séptima de los contratos de locación de servicios, la cual establece que el demandante se comprometió a no transferir a otra persona la responsabilidad de llevar a cabo parcial o totalmente el servicio, a menos que cuente con la autorización expresa y por escrito del banco.
--	--	--	---	--

---

ha demostrado que haya utilizado a terceros para llevar a cabo dicha actividad, ii) Las labores llevadas a cabo por el demandante estuvieron sujetas a la supervisión y control de la parte demandada, como se puede observar en la cláusula quinta de locación de servicios: “EL LOCADOR se compromete y se hará cargo de su responsabilidad en cumplir con las obligaciones y responsabilidades estipuladas en EL CONTRATO, el Anexo N° 001 y otras normas legales aplicables. » Según lo observado, se puede deducir que el demandante estaba sujeto al control, supervisión y dirección de su empleado, lo cual no es característico de una relación contractual de naturaleza civil. Esto implica que las tareas realizadas por el demandante no pudieron llevarse a cabo de manera autónoma, sino que estaban sujetas a las directrices de la

El segundo punto se fundamenta en la cláusula quinta de los contratos de locación de servicios, la cual establece que el demandante se comprometió a cumplir con las obligaciones y responsabilidades acordadas en el contrato, así como en las normas legales pertinentes. Según esta cláusula, la demanda habría ejercido control y supervisión sobre las labores del demandante.

El tercer argumento se basa en los recibos por honorarios que el demandante percibió, lo que sugiere que el demandante recibió una retribución mensual por los servicios que prestaba. La demandada no ha desvirtuado la presunción de laboralidad.

Configurándose de esta manera los presupuestos relacionados a una relación laboral de trabajo y no una relación meramente civil.

---

demandada, quien determinó el lugar y la forma en que se prestó el servicio. Por lo tanto, se concluye que el demandante necesita estar bajo la supervisión y control de la demandada, lo que indica la existencia de una relación de subordinación entre ambas partes. Es importante destacar que la demandada no ha rebatido la presunción de una relación laboral y que el demandante recibió una remuneración mensual, como se puede verificar en los recibos por honorarios que se encuentran en las páginas cincuenta y seis a ochenta y cinco. Por tanto, se debe reconocer que estos pagos representan una compensación por los servicios proporcionados por el demandante.

En conjunto, estos argumentos sugieren que el demandante trabajará como empleado de la demandada, en lugar de ser un contratista independiente. Es importante destacar que este análisis se basa en la información presentada en el texto, y que cualquier conclusión adicional requeriría un análisis más detallado de los contratos y de la situación laboral específica en cuestión.

---

**RESULTADO:** Que, en muchas ocasiones los empleadores, pretenden tener una relación de carácter civil con sus trabajadores, esto debido a que una relación laboral demandaría mayor observancia a los derechos de los empleados. En tal contexto, los principios laborales, buscan proteger al más débil de esta relación, por lo que, a pesar de que se haya suscrito un contrato de locación de servicios o un contrato administrativo de servicios, si se puede demostrar la existencia de un vínculo laboral, estos contratos se vuelven ineficaces, ya que prevalece el vínculo laboral. La forma en la cual se logra demostrar la desnaturalización de los contratos, es verificando que en la relación civil de locación de servicios subsistan los

---

---

elementos esenciales de un contrato de trabajo; en primer término, que la labor a realizar sea personalísima, esto es, que no pueda ser efectuada por un tercero; asimismo, que existan actos de subordinación, como enviar reportes a un jefe directo, recibir memorándum, encontrarse en la relación del personal que recibe uniformes, almuerzos, etc., así como en la lista de turnos, marcar entrada y salida, entre otros. Finalmente, debe corroborarse la existencia de un pago como contraprestación de una actividad realizada.

Adicionalmente, es interesante que, las diversas sentencias, indican a la periodicidad como un fundamento de desnaturalización, por cuanto no resulta coherente que un locador de servicios, se encuentre realizando sus servicios para la entidad por más de 1 año.

---

**OBJETIVO GENERAL:** Explicar la forma en que se desnaturaliza los contratos de locación de servicios de Emapa San Martín S.A., año 2022.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3:** Analizar el principio de primacía de la realidad en los contratos por locación de servicios, mediante entrevista.

<b>PREGUNTA / RESPUESTA</b>	<b>FLORENCIO PERCY ZEBALLOS ZEBALLOS.</b>	<b>EDWIN VEGA</b>	<b>PELAEZ</b>	<b>ANGÉLICA ROCÍO CASTRO MORÍ</b>	<b>JOSÉ SAMUEL MEGO OROS SINDY BRILLITH CABRERA PEZO</b>
<b>Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?</b>	La importancia de los derechos laborales radica en establecer un marco regulador obligatorio para todos los trabajadores y colaboradores, quienes deben estar familiarizados con sus derechos y responsabilidades. Es esencial comprender todo el contexto que rodea a estos derechos; proporciona los mecanismos necesarios para resolver de manera efectiva los	La importancia de los Principios del Derecho Laboral radica en su función orientadora del ordenamiento jurídico laboral, pues al ser líneas directrices, inspiran, orientan e informan la creación, interpretación y aplicación de las normas constitucionales, legales e infra - legales, de igual manera, son o sirven de sustento y justificación de las normas legales de carácter laboral, es decir, cuando una		Es importante porque los principios en el derecho laboral son fundamentales para garantizar la protección de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, así como para promover un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.	Proteger los derechos laborales de los trabajadores, ya que representan la parte más vulnerable en la relación de trabajo. La importancia de estos principios radica y definen el ordenamiento jurídico de un país, sirven para fundamentar, crear y modificar la vida dentro de la sociedad.

conflictos o norma legal no sea problemas que clara o tenga varias puedan surgir en el interpretación, debes entorno laboral, ya de recurrir a los sea a través de la Principios Laborales, interpretación, para encontrar el aplicación o verdadero sentido de sustitución de las la misma. regulaciones correspondientes.. Como admite el Tribunal, los principios tienen una naturaleza normativa, pero que influye en la solución de conflictos de las normas.

<p><b>Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?</b></p>	<p>Esto implica que, en caso de contradicción o discrepancia entre los hechos y lo que se haya declarado en los documentos o trámites formales, prevalecerá siempre lo ocurrido en la realidad. Esto</p>	<p>El Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que nos permite hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos), en el campo del derecho laboral, nos va permitir desenmascarar el</p>	<p>Es un principio jurídico que establece que, en caso de conflicto entre lo que está establecido en un contrato o en la ley y lo que ocurre en la realidad, prevalece la realidad. Esto significa que, en</p>	<p>Prima la realidad hechos – trabajo, sobre el contrato.</p>	<p>Este principio es lo que sucede tanto en la realidad una cosa como en lo escrito en el contrato.</p>
---	--	---	--	---	---

---

establece que hubo una relación laboral entre las partes en lugar de una relación civil, donde se le otorga mayor relevancia a los hechos que a las formalidades.	fraude a las normas laborales, debiendo señalar que del fraude a la normas jurídicas laborales, no solo lo realiza de manera unilateral el empleador (cuando aprovechándose de su capacidad económica, suscribe un supuesto contrato de locación de servicios contra la voluntad del trabajador, quien acepta la suscripción del mismo por necesidad), sino también puede ser ejecutado de manera bilateral entre el empleador y trabajador (se suscribe un contrato de trabajo, con la finalidad de apoyar a un trabajador – amigo o familiar – para que tenga acceso al Seguro Social de	caso de discrepancia entre lo que se establece en un documento y lo que realmente sucede en la práctica, se deben respetar los hechos que ocurren en la realidad.
---	--	---

---

---

Salud o derecho a una pensión ante la ONP o AFP, sin embargo, el trabajador no presta el servicio, sin embargo, ambas partes se unen para generar un derecho). El Principio de Primacía de la Realidad en el derecho laboral, tiene una vital importancia, pues una vez declarada la desnaturalización de los supuestos contratos de locación de servicios, se reconoce y declarada la existencia de una relación laboral, automáticamente genera el otorgamiento y pago de los derechos y beneficios sociales (Vacaciones, Gratificaciones, CTS, Utilidades,

---

<b>Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?</b>	Un contrato que originalmente es de carácter civil se desvirtúa cuando se evidencian características propias de una relación laboral, como la presencia de indicios de subordinación y la prestación personal de servicios directamente al empleador, lo cual sugiere la existencia de una relación laboral encubierta.	Asignación Familiar, entre otros)	En el proceso de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el principio de primacía de la realidad se hace evidente al reconocer y declarar la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado. Como consecuencia, se otorgan y pagan los derechos y beneficios sociales correspondientes, como vacaciones, gratificaciones, CTS, utilidades, asignación familiar, entre otros	Se manifiesta en la desnaturalización de la locación de servicios cuando se comprueba que, a pesar de que en un contrato se establece que una persona presta servicios como trabajador independiente (locador de servicios), en realidad existe una relación laboral encubierta (trabajo dependiente). En otras palabras, la desnaturalización de la locación de servicios se produce cuando se verifica que la relación contractual	Sobre los hechos, en la práctica trabajador está sujeto o subordinado, bajo un pago remunerativo sujeto a dirección.	Se manifiesta desde el punto que los actos se dan de otra perspectiva y en la realidad de otra forma, existe contradicción.
---	---	-----------------------------------	---	--	--	---

				formalmente establecida no corresponde con la realidad de la situación.		
<b>Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conoedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?</b>	Aunque un contrato de locación de servicios considera un contrato civil en el cual el proveedor tiene autonomía para ejecutar sus servicios, en algunos casos se puede establecer una relación laboral debido a la subordinación impuesta por el empleador hacia el trabajador. A pesar de no existir una vinculación laboral explícita, los indicios de subordinación indican la existencia de una	un de utilización de contratos de alquiler aparentes, con el objetivo de eludir la obligación de otorgar y pagar los beneficios sociales y otros derechos que les corresponde a los trabajadores. Sin embargo, mediante el principio de primacía de la realidad con su aplicación, se logra desenmascarar el fraude y la violación de las normas laborales.	Los empleadores ocultan las relaciones laborales mediante la utilización de contratos de servicios de alquiler aparentes, con el objetivo de eludir la obligación de otorgar y pagar los beneficios sociales y otros derechos que les corresponde a los trabajadores. Sin embargo, mediante el principio de primacía de la realidad con su aplicación, se logra desenmascarar el fraude y la violación de las normas laborales.	Los empleadores pueden encubrir las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios de diferentes formas. Algunas de las prácticas más comunes son:  1. Utilizar contratos de prestación de servicios para cubrir relaciones laborales: los empleadores pueden establecer contratos de prestación de servicios con trabajadores que en realidad están realizando	Bajo un contrato de locación de servicios.	Lo encubren de manera que los empleadores dicen que no existe subordinación cuando en realidad si existe subordinación.

---

relación laboral  
encubierta.

actividades que  
corresponden a  
una relación  
laboral. De esta  
manera, el  
empleador evita  
reconocer la  
relación laboral y  
no tiene que  
pagar los  
beneficios que  
corresponden a  
los trabajadores.

2. Evitar el  
registro de los  
trabajadores: los  
empleadores  
pueden contratar  
trabajadores  
como locadores  
de servicios y no  
registrarlos en la  
seguridad social,  
evitando así el  
pago de los  
aportes  
correspondientes  
y el  
reconocimiento  
de derechos  
laborales.

---

Estas prácticas son ilegales y están sancionadas por la ley laboral, ya que buscan encubrir relaciones laborales y evitar el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores.

<p><b>¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?</b></p>	<p>Los marcos normativos están dados; sin embargo, las desnaturalizaciones de los contratos se dan porque los responsables de la administración pública no los aplican conforme han sido dados, en ese sentido considero que no se deben dar cambios normativos.</p>	<p>Ninguna obra humana es perfecta, por consiguiente, el derecho al regular relaciones sociales que son dinámicas y cambiantes, siempre debe ir adaptándose a las nuevas relaciones sociales que se generen, por ejemplo, a consecuencia de la pandemia del COVID 19 – durante la pandemia y post pandemia, se puso en boga el teletrabajo y</p>	<p>Sí, es necesario que se realicen cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios. En muchos países, la legislación laboral no es clara en cuanto a la definición y regulación de la figura del locador de servicios, lo que permite que</p>	<p>Sanciones más drásticas para aquellas entidades que emitan contratos por locación de servicios encubriendo la relación laboral.</p>	<p>Sí, debería existir, pero al mismo tiempo poner en práctica tales normas y reformas para que no se vulnere al trabajador.</p>
--	--	--	---	--	--

---

el trabajo remoto, los empleadores supuestos en los puedan encubrir cuales es más relaciones complicado laborales bajo determinar los esta figura. supuestos de fraude a Para evitar esta la ley, pues en los situación, es procesos de necesario que se fiscalización no vas a establezcan encontrar al criterios claros y trabajador en el precisos para centro de labores, a diferenciar una diferencia del trabajo relación laboral presencial, donde el de una prestación fiscalizar encuentra al de servicios. trabajador en el Estos criterios centro de labores y deberían incluir producto de la elementos como entrevista con el la subordinación, mismo, se puede la dependencia obtener información económica, el que nos permita cumplimiento de saber la naturaleza de horarios y la la prestación del dirección servicio. empresarial, Para concluir, debo entre otros. señalar que, por más Además, es cambios normativos necesario que las que exista, no hay autoridades laborales tengan forma de evitar la laborales tengan desnaturalización de mayores recursos

---

---

los contratos, pues nos solo es un tema normativo, también del comportamiento humano – ético – morales.

para fiscalizar y sancionar a los empleadores que encubren relaciones laborales bajo la figura del locador de servicios. De esta manera, se podrá garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y se evitarán situaciones de explotación laboral.

En resumen, es necesario que se realicen cambios normativos que permitan una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores y se evite la desnaturalización de contratos por

---

---

locación de  
servicios.

---

**RESULTADO:** En primer término, se llegó al resultado que, los principios en el derecho laboral, son fundamentales para garantizar la protección de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, así como para promover un trato justo y equitativo en el ámbito laboral. En tal contexto, el principio de primacía de la realidad, tiene por finalidad hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos), de esta manera, permitirá desenmascarar el fraude a las normas laborales, en especial cuando de manera unilateral el empleador aprovechándose de su condición monetaria, suscribe un contrato de locación de servicios contra la voluntad del trabajador, quien acepta a pesar de realizar funciones que no son independientes. Por ello, la importancia de este principio, por cuanto, probaría los indicios de subordinación, que caracteriza a un contrato laboral, más no a uno de naturaleza civil. Asimismo, reconoce el otorgamiento y pago de los derechos y beneficios sociales (Vacaciones, Gratificaciones, CTS, Utilidades, Asignación Familiar, entre otros). Finalmente, es necesarios cambios normativos dirigidos hacia las sanciones de los empleadores que cometen estos actos, no solo basta el reconocimiento de sus derechos, sino es preciso determinar sanciones más drásticas que pongan un límite a las contrataciones desnaturalizadas.

---

**DISCUSIÓN OBJETIVO 1:** Respecto al objetivo 1, “Explicar la desnaturalización de contrato de los locadores, en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en Emapa San Martín S.A., año 2022”. En primer término, debemos decir que, los contratos de locación de servicios, tienen dentro de su estructura, elementos esenciales que identifican o corroboran su existencia, siendo estos, 1) la prestación de servicios, la misma que puede ser delegada; 2) la retribución, que es el pago efectuado por el comitente, y que debe ser dado a cambio del trabajo específico efectuado por el locador; 3) la independencia, esto significa que la labor encomendada, no estará bajo el direccionamiento de un supervisor, o que, el locador tenga que regirse por un horario establecido.

Cuestión distinta sucede en contrato o relación laboral, donde si bien es cierto dos de tres elementos se asemejan, como sucede con la prestación personal de servicios o la retribución con la remuneración; existe un elemento determinante para descubrir o identificar un contrato civil desnaturalizado, nos referimos a la subordinación, porque dista mucho de la independencia, en tanto un trabajador, se encuentra sometido a horarios de trabajo, direccionamiento, sanciones, entrega de elementos informáticos, como usuarios o claves, ropa de la entidad, realización de informes, entre otros.

Por ello este objetivo, estuvo enfocado en explicar si existe o no la desnaturalización de contratos de naturaleza civil, como son los contratos de locación de servicios; en tal contexto se obtuvo que; A) Respecto a la independencia que gozarían los locadores, se ha visto vulnerada, por cuanto se encuentran en una relación de subordinación, esto debido a que, el 93.3% de locadores señalaron que trabajan bajo la supervisión de un jefe inmediato. Además, el 100% de locadores indicó que la EPS EMAPA SAN MARTÍN, les había proporcionado un ambiente de trabajo dentro de la entidad, así como herramientas tecnológicas. Siendo además que, no realizan sus labores de forma independiente en un ambiente distinto al de su trabajo. En ese sentido, debemos acotar que concordamos la línea filosófica de la teoría relacionista, habida cuenta que, la prestación de un servicio que este bajo la subordinación presupone la necesidad de aplicar el derecho del trabajo, donde la

efectividad y vigencia no depende de la voluntad entre empleador y trabajador. Por ende, debemos resaltar en estas líneas, la importancia que cobran los principios laborales, tales como primacía de la realidad, in dubio pro operario, entre otros.

B) Respecto a la remuneración, se tiene que, para que los locadores sean remunerados, todos deben presentar un informe, denotando que no es un servicio independiente. Asimismo, el 100% afirma que recibe una remuneración mensual, cuestión que se distancia de la naturaleza de un contrato de locación de servicios, por cuanto, la retribución se da al momento de entregar el servicio ofrecido. Además, el 40% advierte que, realiza trabajos distintos a los consignados en su contrato. C) Aunado a ello, las labores que realizan no se sustentan en un servicio específico que terminaría en una obligación de dar, sino más bien en una actuación continua, ello se infiere que 11 de 15 entrevistados sostuvieron que trabajan en la institución por más de un año.

Evidenciándose la desnaturalización de los contratos, por cuanto, no cumplen con los elementos esenciales de una relación civil por locación de servicios, sino más bien se adecua a una relación laboral; más aún si tenemos en cuenta que un locador no está obligado a remitir informes y mucho menos a realizar trabajos distintos de los determinados por el contrato, el mismo que fue la génesis de la relación contractual civil.

En tal contexto, coincidimos con More (2018), quien sostiene que, los contratos de locación de servicios, sostenidos en entidades del Estado, en múltiples ocasiones son desnaturalizados por uno de carácter laboral, conteniendo caracteres propios de una relación laboral; tal como el caso de EMAPA SAN MARTÍN, pareciéndonos injustificable, que, al ser una entidad dual, por ende, estatal, no siga los preceptos constitucionales de respeto a los derechos laborales. Y, así también, lo indica Cortés (2018), al sostener que, es detestable que un locador realice en las mismas condiciones y siendo subordinado, actividades o labores que son netas de un trabajador laboral, y que, al mismo tiempo, no goce de los beneficios y derechos que ostenta el régimen laboral; y al respecto consideramos que se pierde el orden social, y la directriz constitucional, la misma que es, la dignidad humana. Por cuanto,

el locador al no contar con los beneficios que les correspondería, pone en riesgo el gozar de una vida digna, aspecto que se garantiza con el correcto desarrollo de los derechos remunerativos.

**DISCUSIÓN OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:** Respecto al objetivo 2, el mismo que estuvo enfocado en el marco jurisprudencial de la desnaturalización de contratos, emerge de obtener una posición judicial respecto a la forma en que el sistema jurisdiccional detecta la desnaturalización de contratos. En tal contexto, debemos precisar que, tanto el Tribunal Constitucional, como los Salas Superiores o los Juzgados, son órganos destinados a salvaguardar el ordenamiento jurídico, desde una perspectiva constitucional, garante de los derechos fundamentales y laborales, entendiendo que se encuentran interrelacionados, en tanto, no podemos decir que se protege el derecho a la dignidad o al trabajo, cuando un empleador encomienda labores distintas a un locador; o que, por ejemplo, se esté protegiendo el derecho a la salud, la tranquilidad o al bienestar, cuando el empleador a sabiendas de que su locador en realidad es un trabajador laboral, no le brinda sus beneficios laborales o sociales, desguarneciéndolo de una gratificación o de un seguro de salud.

Así también debemos mencionar que, Tribunal Constitucional ha establecido que la subordinación laboral es una característica esencial de la relación entre el empleador y el trabajador, pero también debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores y no puede utilizarse para justificar la discriminación, el acoso o la violación de los derechos laborales.

En tal sentido, se llegó a obtener que, en muchas ocasiones los empleadores, pretenden tener una relación de carácter civil con sus trabajadores, esto debido a que una relación laboral demandaría mayor observancia a los derechos de los empleados. Esto ha sido corroborado por Sánchez, quien señaló que, se quiera pretender con ciertas argucias contractuales de tipo civil, como el contrato de prestación de servicios, simular o encubrir una relación laboral. Situación ésta que, solo pone de manifiesto la necesidad de las personas por laborar y la ambición de los empleadores por no cumplir con sus responsabilidades.

Asimismo, encontramos que, para refutar estas apariencias contractuales, solo es necesario corroborar los elementos esenciales de un contrato laboral, esto, en síntesis, que la prestación sea personalísima; que, no se efectúen actos de subordinación, como fiscalización, elaboración de informes, etc., y por último que exista una contraprestación. Al respecto, coincidimos con Agamez, quien indica que, en mérito al principio de primacía de la realidad que, la ejecución de la potestad de dirección de quien contrata, y la materialización de facultad disciplinaria que ostenta el empleador sobre el trabajador, suponen guías o presupuestos de la existencia del elemento de una relación laboral denominado subordinación. De hecho, a nivel jurisprudencial, el elemento vital para la desnaturalización de contratos por locación de servicios, por cuanto este es de naturaleza independiente, mientras que el laboral es de carácter subordinado. Finalmente, debemos considerar en este acápite, a la teoría de la relación de trabajo, expuesta por Valecilla, por cuanto ésta establece que, la relación laboral, ya no solo se determina por un documento firmado, sino por la labor y las condiciones que efectúa el trabajador; coincidimos además, en el extremo que, esta forma de concebir la relación labor, lo que hace es, proteger los derechos no reconocidos de los trabajadores, cumpliendo con la prominencia constitucional, que los derechos laborales son irrenunciables.

**DISCUSIÓN OBJETIVO N° 3:** Respecto al objetivo tres, primero debemos sostener que, el ordenamiento jurídico laboral, con sus principios, permiten desde un aspecto protector, conducir al empleador por el camino correcto, y hacerle dar cuenta que, si bien cuenta con poder y estatus económico sobre el trabajador, los derechos y principios laborales lograrán equiparar la balanza, a fin de encontrar un equilibrio sociolaboral, que, sin ninguna duda involucra la dignidad del trabajador. Si bien es cierto, el derecho laboral no se encuentra encarnado en persona, para que supervise los actos maliciosos del empleador sobre el locador; sí permite al locador recabar actividad probatoria para lograr el cumplimiento de sus derechos desde el momento en el que se desnaturalizo el contrato.

En ese orden de ideas, tenemos como resultado que, el principio de primacía de la realidad, tiene por finalidad hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos), de esta manera, permitirá desenmascarar el fraude a las normas laborales, en especial cuando de manera unilateral el empleador aprovechándose de su condición monetaria, suscribe un contrato de locación de servicios contra la voluntad del trabajador, quien acepta a pesar de realizar funciones que no son independientes. En tal sentido, debemos coincidir con lo sostenido por González (2017), quien indica que el principio estudiado pondera lo sustancial sobre lo formal, dejando de lado lo prescrito; y, consideramos que, es uno de los principios que, con mayor énfasis permite equiparar la abismal diferencia económica entre empleador y trabajador, evitando abusos.

Es así que, también concordamos con lo establecido por la teoría de la hiposuficiencia (1993), existe una necesidad de trabajar, de generar ingresos económicos, para poder garantizar su propia vida y en algunos casos la vida de sus familiares; esto conlleva a que el empleador aproveche esta situación para embaucar al trabajador necesitado para que firme un contrato que no se ajusta a la realidad. Y en atención a ello, no podemos vendarnos los ojos y ser indiferentes a una cruda realidad, esto es que, a las personas poco y nada les importa las condiciones laborales, con tal de obtener un sueldo así sea incluso menor al mínimo vital, esto debido a las deplorables condiciones sociales en las que nos desenvolvemos. Por ende, los contratos desnaturalizados, también afectan la dignidad de una persona, su proyecto de vida, y su integridad física y psicológica.

Por último, debemos concretar la idea de Zegarra (2022), quién oportunamente señala que, en nuestro país, el empleador infringe normas sociolaborales, que en un futuro con el derecho de acción del trabajador tiene una enorme responsabilidad. Esto no solo trae consigo perjuicio al trabajador sino además a la empresa o entidad; asimismo, sostenemos que, cuando infringen de manera alevosa, las instituciones estatales, esta situación (desnaturalización de contratos de locación de servicios) simple y llanamente el Estado se contradice así mismo, por cuanto, por un lado,

está obligado a respetar y materializar los derechos fundamentales de las personas, pero, por otro lado, los vulnera.

Por consiguiente y habiendo realizado las discusiones respectivas, es que se ha logrado a determinar que la hipótesis correcta es que, existe desnaturalización de contratos de locación de servicios en EMAPA San Martín, en el año 2022, situación que se dio a través de actos de subordinación por parte de los locadores de servicio, en tanto, fueron direccionados, sancionados, y estuvieron sujetos a un horario de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Los contratos de locación de servicios en la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., se encuentran desnaturalizados, por cuanto, se han identificado los elementos de un contrato en las labores efectuadas por los locadores de servicio, habida cuenta que, trabajan bajo la supervisión de un jefe inmediato; además, laboran con herramientas tecnológicas brindadas por la empresa; teniendo usuarios y contraseñas del sistema otorgados por la misma entidad, configurándose la subordinación. Aunado a ello, se ha detectado que, deben realizar un informe de trabajo para que sean remunerados de forma mensual, dándose el elemento de la remuneración; finalmente, la labor que prestan es personalísima, no pudiendo delegar a otro a realizar la labor asignada, todo lo cual orienta a una clara desnaturalización contractual.
- 5.2. Desde la jurisprudencia se ha esbozado de forma tajante que la desnaturalización de contratos de locación de servicios se efectúa por la subordinación que sufren los locadores, escindiéndoles de cualquier tipo de trabajo independiente. Suscribiendo contratos de naturaleza civil, debido a que una relación laboral demandaría mayor observancia a los derechos de los empleados. Asimismo, indica que, si se corrobora que la labor del locador es de carácter personalísima, o que se efectúan actos de fiscalización o de direccionamiento, así como una remuneración mensual, simple y llanamente su contrato se encuentra desnaturalizado.
- 5.3. El principio de primacía de la realidad, tiene por finalidad hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos). Esto debido, a la confluencia del siguiente binomio: 1) la capacidad económica del empleador y, 2) la necesidad del trabajador de ser remunerado; lo cual genera abusos de poder por parte del empleador, como la suscripción de contratos que no proveen al trabajador los beneficios que deberían tener, por la actividad que en realidad efectúan.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1. Se recomienda al área de RR. HH, con el apoyo de Asesoría Legal de Emapa San Martín S.A, realizar una reevaluación de los contratos de locación de servicios, a fin de determinar si alguno de sus locadores está realizando labores desnaturalizadas, con la finalidad de adecuar los contratos civiles a un contrato laboral, para salvaguardar no solo los derechos laborales de los locadores, sino, además, para que coadyuvar a que la entidad siga los preceptos constitucionales.

6.2. Se recomienda a la EPS EMAPA SAN MARTÍN, solicitar a SUNAFIL, realizar capacitaciones a los locadores de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, de acuerdo a los criterios establecidos por las jurisprudencias, con la finalidad de exponerles sus derechos y la forma que se da la subordinación, indicándoles que este elemento es propio de una relación de naturaleza laboral y no civil. Adicionalmente, indicarles los derechos laborales que tiene un trabajador, como CTS, remuneración, seguro social, seguro de salud, vacaciones, etc.

6.3. Se recomienda a la EPS EMAPA SAN MARTÍN, que, para la contratación de locadores de servicio, deben tener en cuenta que los servicios materia de contratación no deben formar parte del núcleo central de las actividades comerciales de la entidad, ya que el propósito de la prestación de servicios es atender aquellas necesidades no permanentes de la entidad comitente.

## REFERENCIAS

- Agamez, K. (2021). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del “contratista”. <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/2662/2231>
- Alburquerque, Rafael (1995). Derecho del Trabajo. Tomo 1. Santo Domingo. <file:///C:/Users/jj/Downloads/16214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64438-1-10-20170120.pdf>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de Trabajo en la Legislación Peruana vigente. Revista de derecho procesal del trabajo. DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Azulay, A. (2001). Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal? Revista Scielo. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-71992001001200009#:~:text=Principio%20de%20no%2Dmaleficencia%3A%20se,para%20ocasionar%20perjuicios%20al%20enfermo.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009#:~:text=Principio%20de%20no%2Dmaleficencia%3A%20se,para%20ocasionar%20perjuicios%20al%20enfermo.)
- Bihu, R. (2023). Using Unstructured Interviews in Educational and Social Science Research: The Process, Opportunity and Difficulty. Global Scientific Journals. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4435828](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4435828)
- Brownsword, R. (2009). Consent in Data Protection Law: Privacy, Fair Processing and Confidentiality. In: Gutwirth, S., Pouillet, Y., De Hert, P., de Terwangne, C., Nouwt, S. (eds) Reinventing Data Protection?. Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-9498-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-9498-9_4)
- Código Civil (2015). <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Codigo-Civil-MINJUS-BCP.pdf>
- Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante

Contratos de Prestación de Servicios.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>

Crabtree, B. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, vol. 40(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>

De la Cueva, M. (1985). Instrucciones, historia y principios del derecho mexicano del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Instituto Juan B. Alveral.

Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997). [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)

Ermida, O. (1983). El concepto de subordinación o dependencia en el Derecho laboral y de la seguridad social. *Revista Tributaria*. Tomo X, Montevideo.

Ferro, M., Molina, L., Rodríguez, W. (2009). La bioética y sus principios. *Revista Scielo*. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Beneficencia%3A%20Se%20refiere%20a%20la,el%20bienestar%20la%20persona%20enferma.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Beneficencia%3A%20Se%20refiere%20a%20la,el%20bienestar%20la%20persona%20enferma.)

Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. <http://www.spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/view/297/268>

González, A. (2017) El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20095/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%20Aura%20Patricia.pdf>

Hernández, O., Ermida, O. (2000). Crítica de la subordinación. *Revista PUCP*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16214/16631/#:~:text=Barassi%20defini%C3%B3%20la%20subordinaci%C3%B3n%20como,y%20de%20control%20del%20empleador.>

- Hoyos, Y. (2020) El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/derectum/article/view/7260/6373>
- Mantouvalou, V. (2013) Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation. Human Rights Law Review, Volume 13(3), 529–555,  
<https://doi.org/10.1093/hrlr/ngt001>
- Maher, L., y Dertadian, G. (2018) Qualitative research. Addiction, 113: 167– 172.  
<https://doi.org/10.1111/add.13931>
- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. [https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58\\_59\\_02.pdf](https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf)
- Maupa, H., & Abidin, Z. (2020). Grounded Theory in Management Research: A Literature Review. American International Journal of Business Management (AIJBM), Volume3, 21-26. <https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2020/12/D3122126.pdf>
- Mercado, M. (2017). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición.  
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.S.E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejía, K., Sánchez, H., Reyes, C. (2014). Manual en términos en investigación científica, tecnológica y humanística.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- More, T. (2018). Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1402/DER-MOR-REY-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. (1ra ed) .México.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Novillo, F. (2016). Una introducción a la investigación pura o básica”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa.

<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Revista de Derecho.

[https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/CE-Tribunal-Constitucional/files/expedientes/exp-1-10/los\\_elementos\\_esenciales\\_del\\_contrato\\_de\\_trabajo.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/CE-Tribunal-Constitucional/files/expedientes/exp-1-10/los_elementos_esenciales_del_contrato_de_trabajo.pdf)

Paredes, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. Legis.

<https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

Saavedra, R. (2016). Revalorando el derecho laboral. *Cátedra Villarreal*. V. 4.

<http://dx.doi.org/10.24039/cv20164270>

Sánchez, H. Reyes, C. (2014). Manual en términos en investigación científica, tecnológica y humanística.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, C. (2018). Contrato realidad en la prestación de servicios personales en Colombia.

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/lux\\_praxis/article/view/7021/6196](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/lux_praxis/article/view/7021/6196)

- Sánchez, Y. (2015). Contrato de trabajo realidad en el sector privado. *Universidad Católica de Colombia*  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2637/1/CONTRATO%20DE%20TRABAJO%20REALIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20PRIVADO.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional (2017). STC EXP. 01101-2016-AA/TC  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/01101-2016-AA.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). ¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios? *Nota de prensa*.  
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Tamarinde L., y Van Grootel, L. (2019) Preregistering qualitative research, *Accountability in Research*, 26:3, 229-244,  
<https://doi.org/10.1080/08989621.2019.1580147>
- Toyama, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. *Gaceta Jurídica*.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>
- Valecilla, L. (s/f). La relación laboral y el contrato de trabajo. *Jus Laboral*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/213560896.pdf>
- Vílchez, L. (2009). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Revista PUCP*.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/0>
- Zainatul, N. (2018). An overview on hermeneutics method application to the Quran by Muslim thinkers. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70620317/IJET-20643-libre.pdf?1636127051=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAn+overview+on+hermeneutics+method+appli.pdf&Expires=1687068433&Signature=A58xA7cR2PwjIKHyn6ExqmJxjXECcG9574VHHmJ1bmRUz9~FVNJggcEF7ruCfXCy7eXmsnbpp9jxca5Rir8AqKVRbzSM~i5SQQcgVfbwf4zjf27TxlsBBH6enNjZkZnq1T9IE->

[qpxao7BhlcY7rDFR14q~mO~cwTWkjW3GhwIYcrsLmrle88nBuOIKI49dD-  
wtJixFrHHrdwmze0G-  
GO2bH1PF427GkJ117y8mex4JxN5ui6p0Ns4exSDZJeV9GWBEFjzOguYH  
0Nsu27XAYOv76sUIN~eeEVuTW5txOzMR9Y3AWJhUPAvWqe0Xdc1iL8i-  
lqiTe2q~FxE5XYauj-Q &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.repositorio.ulsa.edu.pe/bitstream/handle/upa/1848/ZEGARRA%20ROSALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zegarra, M. (2022). Argucia legal que disfraz a el incumplimiento de los derechos laborales.

<http://repositorio.ulsa.edu.pe/bitstream/handle/upa/1848/ZEGARRA%20ROSALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA San Martín S.A., 2022.											
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos								
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera se da la desnaturalización de contratos en locadores de servicios en EPS EMAPA San Martín S.A., año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1) ¿De qué manera los contratos de locación de servicios se desnaturalizan en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en la EMAPA San Martín S.A., año 2022?: 2) ¿De qué manera la jurisprudencia desarrolla la naturaleza del puesto de trabajo para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios?; 3) ¿De qué manera la jurisprudencia abarca el principio de primacía de la realidad en los contratos por locación de servicios?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Explicar la existencia de la desnaturalización de contratos en los locadores de servicios de EPS EMAPA San Martín S.A. año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1) Explicar la desnaturalización de contrato de los locadores, en relación a los elementos esenciales del contrato laboral en Emapa San Martín S.A., año 2022, mediante encuesta; 2) Analizar cómo la jurisprudencia desarrolla la naturaleza del puesto de trabajo para la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, mediante análisis documental; 3) Analizar el principio de primacía de la realidad en los contratos por locación de servicios, mediante entrevista.</p>	<p>hipótesis 1: La desnaturalización de contratos de locación de servicios en la EPS EMAPA San Martín, en el año 2022, se dio a través de actos de subordinación por parte de los locadores de servicio, en tanto, fueron direccionados, sancionados, y estuvieron sujetos a un horario de trabajo.</p> <p>Hipótesis 2: En EMAPA San Martín, en el año 2022, no se ha evidenciado formas en las cuales se desnaturalicen los contratos de locación de servicios, en tanto gozan con independencia en las labores que realizan.</p>	<p><b>Técnica</b> Entrevista</p> <p>Análisis documental</p> <p><b>Instrumento</b> Guía de entrevista no estructurada</p>								
Diseño de investigación	Escenario de estudio y participantes	Categorías y Subcategorías									
<p>Enfoque Cualitativo, tipo de investigación Básica, diseño de investigación Teoría fundamentada</p>	<p><b>Escenario de estudio:</b> EPS EMAPA San Martín S.A.</p> <p><b>Participantes:</b> Abogados, constitución, ordenamiento jurídico, locadores de la entidad estudiada.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Contrato de Locación de Servicios</td> <td>Contratos civiles</td> </tr> <tr> <td>Independencia</td> </tr> <tr> <td>Derecho a trabajo</td> </tr> <tr> <td>Desnaturalización de Contratos</td> <td>Contratos laborales</td> </tr> </tbody> </table>	Categorías	Subcategorías	Contrato de Locación de Servicios	Contratos civiles	Independencia	Derecho a trabajo	Desnaturalización de Contratos	Contratos laborales	<p>Ficha de registros de análisis documental</p>
Categorías	Subcategorías										
Contrato de Locación de Servicios	Contratos civiles										
	Independencia										
	Derecho a trabajo										
Desnaturalización de Contratos	Contratos laborales										

			Principio de primacía de la realidad	
			Derechos Laborales	



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Karla Michelle Melgar Alván

Institución donde labora: OGESS BAJO MAYO

Especialidad: Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Guía de Entrevista y ficha documental

Autor(s) de instrumento: Reyna Shapima, Bazlut Pradell Pinedo, Eduardo

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) ... DEFICIENTE (2) ...ACEPTABLE (3) ... BUENA (4) ... EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
21. CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
22. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetivos sobre las categorías y subcategorías en todas sus definiciones. <b>Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios</b>					X
23. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías.					X



	Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios						
24. ORGANIZACIÓN	Los ítems de instrumento reflejan organicidad lógica con la definición conceptual respecto a las categorías de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
25. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías y subcategorías de estudio.					X	
26. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.					X	
27. CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analiza, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
28. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría.					X	
29. METODOLOGÍA	La relación entre técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
30. PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento			X		
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable).

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN

48

  
 DIRECCIÓN SAN MARTÍN  
 OFICINA DE DEFENSA DE SERVIDORES DE MAURILLO BAYO  
 SERVIDOR EJECUTIVO 100  
 -----  
 Abog. Karla Michelly Maizer Alvarán  
 C.O.P. 8° 1000  
 SECRETARÍA TÉCNICA  
 PROCESAMIENTO ADMINISTRATIVO DE RECLAMOS POR

Tarapoto, 28 de mayo del 2023

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Jeiner Leiz paredes Gonzales

Institución donde labora: instituto de medicina legal de tarapoto

Especialidad:

Instrumento de evaluación: Guía de Entrevista y ficha documental

Autor(s) de instrumento: Reyna Shapima, Bazlut

Pradell Pinedo, Eduardo

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) ... DEFICIENTE (2) ...ACEPTABLE (3) ... BUENA (4) ... EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª
11. CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
12. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetivos sobre las categorías y subcategorías en todas sus definiciones. <b>Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios</b>					X
13. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías. <b>Desnaturalización de</b>					X



	contratos en los locadores de servicios						
14. ORGANIZACIÓN	Los ítems de instrumento reflejan organicidad lógica con la definición conceptual respecto a las categorías de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.						X
15. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías y subcategorías de estudio.						X
16. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.						X
17. CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analiza, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.						X
18. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría.						X
19. METODOLOGÍA	La relación entre técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.						X



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

20. PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X
PUNTAJE TOTAL		49			

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

**VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

PROMEDIO DE VALORACIÓN

49

Tarapoto, 28 de mayo del 2023

Jehiner L. Parada González  
ABOGADO  
C.A. N.º 560  
  
Selló personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Milagros Maria Bermúdez Flores

Institución donde labora: SUNAFIL

Especialidad:

Instrumento de evaluación: Guía de Entrevista y ficha documental

Autor(s) de instrumento: Reyna Shapima, Bazlut

Pradel Pinedo, Eduardo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) ... DEFICIENTE (2) ...ACEPTABLE (3) ... BUENA (4) ... EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1º	2º	3º	4º	5º
1. CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
2. OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetivos sobre las categorías y subcategorías en todas sus definiciones. <b>Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios</b>					X
3. ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías. <b>Desnaturalización de</b>					X

	contratos en los locadores de servicios						
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems de instrumento reflejan organicidad lógica con la definición conceptual respecto a las categorías de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
5. SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con las categorías y subcategorías de estudio.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio.					X	
7. CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
8. COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría.					X	
9. METODOLOGÍA	La relación entre técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

10. PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN

49

Tarapoto, 28 de mayo del 2023



Milagros María Bermúdez Flores  
ABOGADA  
REG. CASM N° 649



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA AL: Abg. Mg. ANGÉLICA ROCÍO CASTRO MORÍ

Datos de Los Estudiantes: Bazlut Reyna Shapiama y Eduardo Pradell Pinedo

Buenos (s) días (tardes), somos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: "**Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, 2022.**". Por lo cual requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 3: **ANALIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS.**

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?

Es importante porque los principios en el derecho laboral son fundamentales para garantizar la protección de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, así como para promover un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

2. Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?

Es un principio jurídico que establece que, en caso de conflicto entre lo que está establecido en un contrato o en la ley y lo que ocurre en la realidad, prevalece la realidad. Esto significa que, en caso de discrepancia entre lo que se establece en un documento y lo que realmente sucede en la práctica, se deben respetar los hechos que ocurren en la realidad.

3. Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?

Se manifiesta en la desnaturalización de la locación de servicios cuando se comprueba que, a pesar de que en un contrato se establece que una persona presta servicios como trabajador independiente (locador de servicios), en realidad existe una relación laboral encubierta (trabajo dependiente). En otras palabras, la desnaturalización de la locación de servicios se produce cuando se verifica que la

  
Angélica Rocío Castro Morí  
Abogada  
Reg. CASAM N° 3199

relación contractual formalmente establecida no corresponde con la realidad de la situación.

4. Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conocedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?

Los empleadores pueden encubrir las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios de diferentes formas. Algunas de las prácticas más comunes son:

1. Utilizar contratos de prestación de servicios para cubrir relaciones laborales: los empleadores pueden establecer contratos de prestación de servicios con trabajadores que en realidad están realizando actividades que corresponden a una relación laboral. De esta manera, el empleador evita reconocer la relación laboral y no tiene que pagar los beneficios que corresponden a los trabajadores.
2. Evitar el registro de los trabajadores: los empleadores pueden contratar trabajadores como locadores de servicios y no registrarlos en la seguridad social, evitando así el pago de los aportes correspondientes y el reconocimiento de derechos laborales.

Estas prácticas son ilegales y están sancionadas por la ley laboral, ya que buscan encubrir relaciones laborales y evitar el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores.

5. ¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?

Si, es necesario que se realicen cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios. En muchos países, la legislación laboral no es clara en cuanto a la definición y regulación de la figura del locador de servicios, lo que permite que los empleadores puedan encubrir relaciones laborales bajo esta figura.



Angélica Robayo Castro-Mont  
ABO/07/00  
Reg. CASM N° 309

Para evitar esta situación, es necesario que se establezcan criterios claros y precisos para diferenciar una relación laboral de una prestación de servicios. Estos criterios deberían incluir elementos como la subordinación, la dependencia económica, el cumplimiento de horarios y la dirección empresarial, entre otros.

Además, es necesario que las autoridades laborales tengan mayores recursos para fiscalizar y sancionar a los empleadores que encubren relaciones laborales bajo la figura del locador de servicios. De esta manera, se podrá garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y se evitarán situaciones de explotación laboral.

En resumen, es necesario que se realicen cambios normativos que permitan una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores y se evite la desnaturalización de contratos por locación de servicios.



Angélica Rocio Castro Mori  
ABOGADO  
Reg. CASM N° 309



GUÍA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA AL: Abg. EDWIN PELAEZ VEGA

Datos de Los Estudiantes: Bazlut Reyna Shapiama y Eduardo Pradell Pinedo

Buenos (s) días (tardes), somos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: "Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, 2022.". Por lo cual requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 3: ANALIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS.

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?

La importancia de los Principios del Derecho Laboral radica en su función orientadora del ordenamiento jurídico laboral, pues al ser líneas directrices, inspiran, orientan e informan la creación, interpretación y aplicación de las normas constitucionales, legales e infra - legales, de igual manera, son o sirven de sustento y justificación de las normas legales de carácter laboral, es decir, cuando una norma legal no sea clara o tenga varias interpretaciones, debes de recurrir a los Principios Laborales, para encontrar el verdadero sentido de la misma

2. Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?

EL Principio de Primacía de la Realidad, es aquel que nos permite hacer prevalecer el aspecto real (hechos) ante el aspecto formal (documentos), en el campo del derecho laboral, nos va permitir desenmascarar el fraude a las normas laborales, debiendo señalar que del fraude a la normas jurídicas laborales, no solo lo realiza de manera unilateral el empleador (cuando aprovechándose de su capacidad económica, suscribe un supuesto contrato de locación de servicios contra la voluntad del trabajador, quien acepta la suscripción del mismo por necesidad), sino también puede ser ejecutado de manera bilateral entre el empleador y trabajador (se suscribe un contrato de trabajo, con la finalidad de apoyar a un trabajador – amigo o familiar – para que tenga acceso al Seguro Social de Salud o derecho a una pensión ante la ONP o AFP, sin embargo, el trabajador

Edwin Pelaez Vega  
ABOGADO  
CALLE N° 4003

no presta el servicio, sin embargo, ambas partes se unen para generar un derecho).

El Principio de Primacía de la Realidad en el derecho laboral, tiene una vital importancia, pues una vez declarada la desnaturalización de los supuestos contratos de locación de servicios, se reconoce y declarada la existencia de una relación laboral, automáticamente genera el otorgamiento y pago de los derechos y beneficios sociales (Vacaciones, Gratificaciones, CTS, Utilidades, Asignación Familiar, entre otros)

  
Edwin Priñez Viza  
ABOGADO  
CALL N° 4039

**3. Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?**

En la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el Principio de Primacía de la Realidad se manifiesta a través del reconocimiento y declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminada y por consiguiente, el otorgamiento y pago de los derechos y beneficios sociales (Vacaciones, Gratificaciones, CTS, Utilidades, Asignación Familiar, entre otros)

**4. Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conocedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?**

Los empleadores encubren las relaciones laborales a través de supuestos contratos de locación de servicios, con la finalidad de evitar otorga y pagar derechos y beneficios sociales a los trabajadores, sin embargo, a través de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se logra desvirtuar el fraude y transgresión de las normas laborales.

**5. ¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?**

Ninguna obra humana es perfecta, por consiguiente, el derecho al regular relaciones sociales que son dinámicas y cambiantes, siempre debe ir adaptándose a las nuevas relaciones sociales que se generen, por ejemplo, a

consecuencia de la pandemia del COVID 19 – durante la pandemia y post pandemia, se puso en boga el teletrabajo y el trabajo remoto, supuestos en los cuales es más complicado determinar los supuestos de fraude a la ley, pues en los procesos de fiscalización no vas a encontrar al trabajador en el centro de labores, a diferencia del trabajo presencial, donde el fiscalizar encuentra al trabajador en el centro de labores y producto de la entrevista con el mismo, se puede obtener información que nos permita saber la naturaleza de la prestación del servicio.

Para concluir, debo señalar que, por más cambios normativos que exista, no hay forma de evitar la desnaturalización de los contratos, pues nos solo es un tema normativo, sino también del comportamiento humano – ético – morales.



Edwin Veníz Vega  
ABOGADO  
CALL N° 4099



GUÍA DE ENTREVISTA

**DIRIGIDA AL:** Abg. FLORENCIO PERCY ZEBALLOS ZEBALLOS.

**Datos de Los Estudiantes:** Bazlut Reyna Shapiama y Eduardo Pradell Pinedo

Buenos (s) días (tardes), somos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: “**Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, 2022.**”. Por lo cual requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer **objetivo específico N° 3: ANALIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS.**

**1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?**

Los derechos laborales son importantes porque pone un orden dado que es obligatorio para cada trabajador o colaborador conocer sus derechos y obligaciones, debe conocer todo el trasfondo; Presta las regularizaciones para poder resolver los conflictos o problemas de la mejor manera dentro del espacio de trabajo, interpretación, aplicación o sustitución. Como admite el Tribunal, los principios tienen una naturaleza normativa, pero que influye en la solución de conflictos de las normas.

**2. Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?**

Consiste en la determinación que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad, donde el hecho prevalece sobre las formas queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil,

**3. Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?**

Un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta.

4. Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conocedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?

Si bien un contrato de locación de servicios es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación laboral, sin embargo, los empleadores subordinan al trabajador existiendo un vínculo laboral.

5. ¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?

Los marcos normativos están dados; sin embargo, las desnaturalizaciones de los contratos se dan porque los responsables de la administración pública no los aplican conforme han sido dados, en ese sentido considero que no se deben dar cambios normativos.



Florencio Percy Zeballos Zeballos  
ABOGADO  
REG. C.A.M. N° 0169



GUÍA DE ENTREVISTA

NOMBRE: José Samuel Mego Oros

ESPECIALIDAD: Abogado - Laboral

Mg. José Samuel Mego Oros  
ABOGADO  
C.A.S.M. N° 457

Datos de Los Estudiantes: Bazlut Reyna Shapiama y Eduardo Pradell Pinedo

Buenos (s) días (tardes), somos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: "Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, 2022.". Por lo cual requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 3: ANALIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS.

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?

Defender los D<sup>o</sup> laborales de los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral

2. Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?

Primis La realidad hecha - trabajo, sobre el contrato

3. Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?

sobre los hechos, en la práctica el trabajador es el sujeto o subordinación, bajo un pago remunerativo sujeto a dirección

4. Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conocedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?

Bajo un contrato de locación de servicios

5. ¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?

Son aún más drásticas por aquellas entidades que emiten contratos por locación de servicios encubriendo la relación laboral



GUÍA DE ENTREVISTA

NOMBRE: SINDY BRILLITH CABRERA PEZO

ESPECIALIDAD: GESTIÓN PÚBLICA

Datos de Los Estudiantes: Bazlut Reyna Shapiama y Eduardo Pradell Pinedo

Buenos (s) días (tardes), somos estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autoras de la investigación titulada: "Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A, 2022.". Por lo cual requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado con fines académicos para desarrollar el primer objetivo específico N° 3: ANALIZAR EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS.

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de los principios en el Derecho Laboral?

La importancia de estos principios radican y definen el ordenamiento jurídico de un país, sirven para fundamentar, crear y modificar la vida dentro de la sociedad.

2. Para usted, ¿En qué consiste el principio de Primacía de la Realidad?

este principio es lo que sucede tanto en la realidad una cosa como en lo escrito en el contrato.

3. Desde su perspectiva, ¿De qué manera se manifiesta el principio de Primacía de la Realidad en la desnaturalización de locación de servicios?

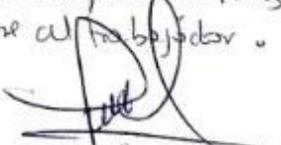
Se manifiesta desde el punto que los actos de don de otra perspectiva y en la realidad de otra forma, existe contradicción.

4. Para usted, ¿de acuerdo a su experiencia y conocedor de la doctrina jurisprudencial, de qué manera los empleadores encubren las labores desnaturalizadas de los locadores de servicios?

Se encubren de manera que los empleadores dicen que no existe subordinación cuando en la realidad si existe el tema de la subordinación.

5. ¿Usted considera que deben existir cambios normativos para evitar la desnaturalización de contratos por locación de servicios?

Si debería existir pero al mismo tiempo poner en practica tales normas y reformas para que no se vulnere al trabajador.

  
CASM N° 1210



Sindy Brillith Cabrera Pezo  
ABOGADA  
REG. CASM Nº 1210



Cargo  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



**solicito:** Permiso para realizar  
Trabajo Investigación ( encuestas)

**Ing. Margot Vaquez Panduro**  
Gerente General  
EPS EMAPA SAN MARTIN S.A.  
Jr. Federico Sanchez N° 900

**Bazlut Reyna Shapiama**, identificada con DNIN°01162090, y **Eduardo Pradell Pinedo**, identificado con DNIN° 44289047, con domicilio en el jr. independencia n° 202, distrito de morales, ante usted, respetuosamente me presento y expongo:

como estudiantes de la universidad César Vallejo del décimo segundo ciclo de la carrera de derecho, solicitamos a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en su entidad prestadora de servicio sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicio en el año 2022, basado en encuestas a los locadores de servicios que laboran en la entidad como se pide en la guía de análisis documental de la elaboración de tesis, para optar el título de Abogado.

por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Tarapoto, 17 de mayo de 2023

  
Bazlut Reyna Shapiama  
DNIN° 01162090

  
Eduardo Pradell Pinedo  
DNIN° 44289047



### CONSTANCIA

**Bazlut Reyna Shapiama**, identificada con DNI N°01162090, estudiante de la Universidad César Vallejo del Décimo Segundo Ciclo de la Carrera de Derecho, y **Eduardo Pradell Pinedo**, identificado con DNI N° 44289047, estudiantes de la Universidad César Vallejo del Décimo Segundo Ciclo de la Carrera de Derecho con fecha 22 de mayo del 2023, se acercó a la entidad EPS EMAPA SAN MARTIN S.A a realizar las encuestas como se pide en la guía de análisis documental de su trabajo de tesis, brindándoles las facilidades en todo momento por ser netamente académicos.

Tarapoto, 22 de mayo del 2023.



  
Lic. Adm. Cintia Guevara Inga  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS  
HUMANOS (a)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Desnaturalización de contratos en los locadores de servicios en la EPS EMAPA San Martín S.A., 2022. Cuyos autores son PRADELL PINEDO EDUARDO, REYNA SHAPIAMA BAZLUT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 19 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS GUEVARA RENE FELIPE <b>DNI:</b> 30415441 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7126-4586	Firmado electrónicamente por: RAMOSRF16 el 01- 07-2023 19:27:00

Código documento Trilce: TRI - 0545438