



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la
provincia de Huaral 2022

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

AUTOR:

Montoya Ramon, Pedro Luis (orcid.org/0000-0003-2217-2412)

ASESORA:

Mg. Guerreros Coronado, Eliana Marisabel (orcid.org/0009-0001-2783-860X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada para las personas que no pueden levantar su voz de protesta, este trabajo es la voz de quienes no tienen voz. De aquellos a quienes no pudieron reclamar por temor, la presente tesis va dedicado para los locadores de servicio.

Agradecimiento

Agradezco especialmente a Dios que nunca me ha dejado y permite que pueda llegar hasta este punto de la carrera, también quiero agradecer a mi esposa ya que en estos últimos ciclos ha sido un soporte bastante grande en todos los ámbitos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERREROS CORONADO ELIANA MARISABEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022", cuyo autor es MONTOYA RAMON PEDRO LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERREROS CORONADO ELIANA MARISABEL DNI: 43316373 ORCID: 0009-0001-2783-860X	Firmado electrónicamente por: EMGUERREROSC el 03-12-2023 00:32:51

Código documento Trilce: TRI - 0678325



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTOYA RAMON PEDRO LUIS estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MONTOYA RAMON PEDRO LUIS DNI: 72394306 ORCID: 0000-0003-2217-2412	Firmado electrónicamente por: MRAMONPL el 13-12- 2023 22:42:22

Código documento Trilce: INV - 1619417

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de la asesora	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de abreviaturas	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes y documentos	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Matriz de categorización

Tabla 2.- Lista de participantes (expertos y especialistas)

Tabla 3.- Lista de documentos

Tabla 4.- Validación de la guía de la entrevista

Tabla 5.- Tabla de discusión del objetivo general.

Tabla 6.- Tabla de discusión del objetivo específico 1.

Tabla 7.- Tabla de discusión del objetivo específico 2.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CAS	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO
CCP	CÓDIGO CIVIL PERUANO
OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
ONU	ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
SUNAFIL	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
MTPE	MINISTERIO DE TRABAJO PROMOCIÓN Y EMPLEO

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que llevo por título “Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022” tiene como objetivo esclarecer como el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza del contrato de trabajo y en qué casos es aplicable la desnaturalización de esta figura contractual.

La metodología es de enfoque cualitativo, investigación es básica, el diseño de teoría es fundamentada, nivel descriptivo, métodos empleados comparativo, analítico y hermenéutico así mismo se aplicó las guías de entrevistas y análisis documental.

Como principal hallazgo encontramos que las instituciones públicas suelen emplear estas prácticas, lo cual no es irregular, los inconvenientes surgen cuando al llevar a cabo este tipo de contrato, los locadores de servicio ven vulnerado sus derechos laborales, encontrándose bajo un disfraz de contratación. Como conclusión, esta actividad contractual por parte de las entidades públicas debería ser fiscalizada con mayor frecuencia por parte de la SUNAFIL y el MTPE y del mismo modo se deben implementar mayores canales de denuncia de estos actos irregulares con la finalidad de dar cuenta a las autoridades y se lleve a cabo la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Palabras clave: Vínculo laboral, contrato de trabajo, derechos laborales, Locador, primacía de la realidad

ABSTRACT

The present research work, entitled "Hiring by hiring services and employment contract in the province of Huaral 2022", aims to clarify how the contract of hiring services violates the nature of the employment contract and in which cases the denaturalization of this contractual figure is applicable.

The methodology is of qualitative approach, basic research, grounded theory design, descriptive level, comparative, analytical and hermeneutic methods were used, as well as interview guides and documentary analysis.

As main finding we found that public institutions usually use these practices, which is not irregular, the drawbacks arise when carrying out this type of contract, the service providers see their labor rights violated, being under a disguise of contracting. In conclusion, this contractual activity by public entities should be supervised more frequently by the SUNAFIL and the MTPE, and in the same way, more channels for reporting these irregular acts should be implemented in order to inform the authorities and the denaturalization of the service contract should be carried out.

Keywords: *Labor relationship, labor contract, labor rights, employer, primacy of reality.*

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, buscó dar soluciones que aquejan a muchos trabajadores, los cuales se encuentran con una modalidad de contrato diferente, a veces, perjudicando al empleado y favoreciendo al empleador.

En la época **Romana** se tuvo como antecedentes que el derecho al trabajo no existía, en esa época se practicaba la esclavitud, esta era filosóficamente aceptada ya que la principal fuente de obras provenía de la fuerza de los esclavos. Resultando poco importante la regulación de este derecho quedando a cargo del derecho civil denominado contrato de arrendamiento de servicios.

En **Paraguay**, la figura contractual de régimen laboral se encuentra amparado en el artículo 1 del código de trabajo, siendo la ley que controla y cuida el vínculo y la relación entre el trabajador y empleador. Con relación al contrato locación, el cual también es conocido como de prestación, siendo este un país que se encuentra aún más adelantado en función de esta situación tan ambigua, el mismo código del trabajo lo por medio de la ley 213/93 estipula que el congreso de la nación de Paraguay sanciona con fuerza de ley, el objetivo de esta ley es fijar las normas que regulen la relación entre empleado y empleador estableciendo políticas públicas que generen un avance en dicha nación.

Por otro lado, la OIT, entidad encargada por la ONU de velar las cuestiones relacionadas al trabajo en el mundo, expresa su punto de vista y su postura es que toda persona cuenta con el derecho al trabajo en condiciones equitativas teniendo protección del despido, este derecho acompaña a toda persona sin ningún tipo de discriminación. Con relación al contrato servicios, en el convenio 198, la OIT expone que la protección que ampara a los empleados no obstaculiza las relaciones civiles o comerciales, protegiendo a todos los trabajadores que se encuentren vinculados (solo a ellos, dejándolos fuera a aquellos que no cuentan con contrato de trabajo) a una relación laboral.

En el **Perú** a nivel contractual, el trabajo se ve tipificado en el articulado 26 de la Constitución del país antes mencionado. Existiendo diferentes regímenes de

contrato de trabajo, como el contrato administrativo de servicios, también conocido como CAS. Las modalidades de contratación en el ámbito laboral se remonta aún más al contrato administrativo de servicios en el Perú. Anteriormente, a esta figura se posicionaron las modalidades por el decreto legislativo 728 y 276. Estos regímenes por lo regular ya no se emplean con tanta frecuencia. Por otro lado, el contrato de servicios está regulado en el código civil, en el articulado 1764 y 1766 del código civil. Los entes encargados de salvaguardar y fiscalizar la relación del trabajador y empleador son: La SUNAFIL y el MTPE.

En la provincia de **Huaral**, en la región Lima, se hallaron contratos de locación en los cuales el derecho al trabajo se ve vulnerado, esto se debe a la incorrecta aplicación de este, generando el no reconocimiento de los derechos que contrae el contrato de trabajo al ser celebrado, dejando como consecuencia el desamparo de los locadores de servicio sin opción al reclamo ni queja, disfrazando el vínculo laboral solo como una prestación de servicios.

El **problema**, surge por la incorrecta aplicación del contrato por locación de servicios, si bien es cierto, esta figura no es irregular, el problema inicia cuando la realidad difiere de lo escrito y realizan funciones bajo las órdenes de un contrato laboral y no civil, la **causa** de ello es la falta de fiscalización y control de los entes reguladores, como **consecuencia** los empleados se encuentran desamparados al no contar con sus derechos laborales, en muchas ocasiones se ven sometidos ante esta circunstancia debido al miedo que conlleva el reclamo, en algunas ocasiones los locadores al notar ello acuden a la desnaturalización; siendo ello una **solución eficaz** para estas circunstancias se busca fomentar la seriedad y formalización al momento de contratar personal para un trabajo y/o centro de labores.

De esta manera se prosiguió a enunciar el **problema general**, ¿De qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios podría vulnerar, la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022? Seguidamente fijamos el **primer problema específico** ¿De qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios podría vulnerar la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022?, seguidamente se enuncia el **segundo problema específico**, ¿De qué manera la aplicación autonomía del prestador en los contratos de locación de servicios podría

vulnerar la naturaleza de la subordinación o dependencia de contratos de trabajo en la provincia de Huaral 2022?

La investigación se **justificó teóricamente** porque apporto conocimientos por medio de los artículos científicos y estudios diversos recopilados sobre los contratos de trabajo y la contratación por locación de servicios, esto se dio a partir de la revisión de diferentes fuentes documentales los cuales fueron analizados y observados, no obstante, se anticipa la posible polémica con el único fin de complementar con otros estudios y se pueda indagar en distintas teorías del problema en función de los contratos de trabajo y de locadores de servicio. De igual manera, se **justificó prácticamente** al exponer la realidad frente a estos contextos en los cuales los trabajadores no reconocidos requieren una identidad laboral, otorgándole no solo deberes, sino beneficios que viene con el contrato de trabajo al solicitar la desnaturalización, es por ello que se exhorta a la reflexión a los empleadores frente a sus empleados. Por otro lado, se **justificó metodológicamente** dejando como contribución las preguntas fijadas en el modelo de la guía de entrevista, las cuales sirvieron de ejemplo para diversos estudios sobre la materia en cuestión.

Referente a lo antes mencionado, se fija como **objetivo general**, analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022. Por consiguiente, como **objetivo específico**, analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022. Como **segundo objetivo específico**, analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Finalmente, se consignó como **supuesto general**, la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022, toda vez que la figura de contratación no vaya de acuerdo a la práctica o hechos reales debido a que el contrato de locación de servicios y el de trabajo tiene ciertas características

diferentes o contrarias como por ejemplo la autonomía del prestador y el trabajo determinado, esto vulnera o va en contra del principio de supremacía de la realidad.

Al mismo tiempo se fijó como **supuesto específico**, la aplicación de servicios remunerados y subordinados vulneraría la naturaleza del trabajo determinado en la provincia de Huaral 2022, toda vez que una de las principales características del contrato de locación es prestar sus servicios determinados de manera independiente sin necesidad de acudir al centro de donde lo contrataron, salvo el caso tenga que recabar información o para la misma entrega de los servicios contratados a diferencia de la jornada de trabajo de contiene un contrato laboral, la cual debe cumplirse. No obstante, se propuso como **segundo supuesto específico**, la aplicación de la Autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022, toda vez una de las características principales del contrato de locación es autonomía de la voluntad y cuando el locador cuenta con un jefe inmediato o este se encuentra bajo subordinación se ve vulnerado el tipo de contratación en el que esta, no siendo un contrato laboral, sino, uno civil.

II. MARCO TEÓRICO

Bajo este apartado se sustentó las categorías con relación a la matriz de consistencia, esto será de gran de ayuda para el desarrollo de la problemática. Para efecto de ello se recabo distinta información en la modalidad de artículos científicos y tesis, de diversas bases de datos y de plataformas digitales, lo que llevo a complementar la información de este trabajo de investigación tomando en cuenta los idiomas, español, inglés y portugués, siendo fundamental para la explicación y desarrollo de las categorías fijadas en la problemática.

En ese sentido, a nivel **nacional**, Franco (2019) en su **artículo**, tuvo como **objetivo** fijar de que forma el ministerio de trabajo sanciona a las entidades privadas y estatales que contratan como locadores cuando lo escrito difiere de la realidad, es decir, que existe vínculo laboral, en Lima metropolitana. Este trabajo se realizó teniendo como **metodología** con enfoque cualitativo. Como **conclusión** se demuestra que el ministerio de trabajo, aunque tenga las herramientas para sancionar esta conducta irregular no cuenta con los recursos necesario ni la logística para combatirla de modo integral, lo que genera vulneración en los derechos laborales del trabajador. (p.75)

Según Lujan (2015), en su **artículo**, como **objetivo** demostró de qué manera o medio, los contratos de los locadores, se aplicaría la desnaturalización en la Municipalidad de Villa el Salvador, basándonos el principio de primacía de la realidad. La **metodología** que se empleo fue cualitativo, explicativa y descriptiva. Como **conclusión** el autor llevo a demostrar dicho fenómeno y la desnaturalización del contrato de locación, asimismo se dejó ver que esta modalidad de contratación era usada por una gran diversidad de instituciones estatales, teniendo a la Municipalidad como ejemplo para dicho proceso quera desnaturalizar los contrato. (p.198)

Además, Lujan y Puma (2019) en su **artículo**, planteo como **objetivo** analizar y evaluar el incorrecto uso desmedido y la mala práctica del contrato de locación deservicios, teniendo en cuenta que los locadores realizan funciones que difieren con la naturaleza del contrato. Como **metodología** que se llevó a cabo es de carácter dogmático y es descriptiva. Como **conclusión** se llegó a qué practicada

inadecuada contaba con un elemento esencial del trabajo como lo es la subordinación, por ende, a los locadores les correspondía un contrato con régimen laboral (decreto legislativo 728), basándose en la ley orgánica de municipalidades, art. 37. (p.317)

Moscoso (2019) en su **artículo**; propuso como **objetivo** general describir la afectación en la desnaturalización de dichos contratos con naturaleza civil al personal perjudicado. La **metodología** empleada para llevar a cabo el diseño de la investigación lo realizó no experimental y método deductivo, con un enfoque cualitativo. Como **conclusión** al finalizar las encuestas se llegaron a que el 10% no estaba de acuerdo con el contrato de locación, 60% de igual modo se encontraba en contra de este tipo de contratación y tenían conocimiento de que no era un contrato laboral, 26% desconocía de información referente al tema y no tomaba una postura y 4% se encontraba conforme con su contratación. (p.393)

Respecto al nivel **internacional**, contamos con la postura de los siguientes autores: Gaspar (2020), en su **tesis**, propuso como **objetivo** evidenciar el descenso y la poca aplicación de las contrataciones de trabajo, dejando a notar que eran los contratos de vinculación civil los que estaban siendo aplicados, esto con el fin de exonerarse de responsabilidades laborales, optando por el contrato de prestación. El trabajo se realizó empleando **metodología** con enfoque cualitativo y teniendo como conclusión, llegó a, que el empleado no puede ser vinculado por medio del contrato de locación cuando sea el quien reúna los requisitos de un vínculo laboral, contando con un elemento esencial como lo es la subordinación, ya que estaría esquivando el pago de prestaciones sociales estipuladas por la constitución política en el artículo 53. (p.5)

Por otro lado, Guevara, Verdesoto y Castro (2020) en su **artículo**, estableció como **objetivo** que el empleado debía contar con seguridad jurídica, que no estaba a debate o discrecionalidad, indicaron complementar de contenidos a la obligación de conocer de la seguridad del empleado con el fin de evitar la duda o incertidumbre jurídica para la conservación del principio protector. El trabajo se realizó empleando **metodología** enfoque cuantitativo. Como **conclusión** llegaron que el sistema chileno establece esta seguridad del empleador para con sus empleados, establecido en el código del trabajo, sin embargo, al momento de ejecutar sobre

demandas de indemnización y aplicando las sanciones correspondientes se verifico al fracaso rotundo tratando de proteger los derechos principales del trabajador. Se recomendó la creación de un sistema el cual pueda prevenir e identificar los riesgos laborales. (p. 168)

Asimismo, Castrillón (2022), en su **artículo**, fijó como **objetivo** debatir el artículo 32.3 de la ley 80 de Colombia para determinar con exactitud la figura contractual y que ésta no pueda asemejarse a otras, para evitar vulneraciones futuras. La **metodología** que se utilizó para este trabajo de investigación fue cuantitativa. Como **conclusión** determino que existe una clara ambigüedad en el tema en mención, sin embargo, se necesita una profunda investigación para dilucidar esta problemática con respecto a su marco normativo y realizar contratos de locación de servicios, siempre y cuando exista insuficiencia de personal. (p. 82)

Del mismo modo, Luján (2015), en su **artículo**, señalo como **objetivo** mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en Argentina, a través de la estabilidad laboral brindada por las empresas e instituciones. La **metodología** que se empleo fue cuantitativo, no experimental. Como **conclusión** fijaron que el estado puede realizar contrataciones de locación de servicios, mediante las normas pertinentes, sin embargo, se concluye en una vulneración a los derechos de los empleados cuando se desvían las normas existentes con el fin de no reconocer los derechos a los empleados. (p.74)

Según Gómez. (2019) en su **artículo**, señalo que en Guatemala, en los últimos años los patrones, están utilizando la modalidad de contrato de locación de servicios, también llamado contrato de servicios técnicos o profesionales, el cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, los abogados de los empresarios, alegan que para desvincular toda relación laboral con los trabajadores, argumentan que se firmó contrato con cláusula especial, quiere decir que los une una relación de naturaleza civil, mas no laboral. (p.4)

Battistini, O., (2018), en su **artículo**, señalo que, al no ser contratados de manera regular, con un contrato laboral hace hincapié en los beneficios como, el pago de las contribuciones a la seguridad social, al finalizar su relación de empleador a trabajador, si no existe el contrato laboral no les reconocerán sus derechos como indemnización. (p.116)

Respecto a la fundamentación teórica se procederá a detallar las categorías y subcategorías que se abordaron en este trabajo de investigación. Con relación a la primera categoría **Contrato de locación de servicios** Según Belloso, A., Toro, M., Amezcuita, D., (2020) una de las características del contrato de locación es la duración, indica que el contrato es temporal y es uno de los principales factores por los cuales se desvirtúa la naturaleza del contrato por prestación de servicios, teniendo en cuenta esta característica como una de las que más conflicto conlleva debido a la no generación de relación laboral y es por ello que no da lugar al pago de beneficios sociales. (p.143) Así como hay personas que se encuentran en contra de la tercerización creyendo que la modalidad atropella los derechos de los trabajadores hay quienes están a favor, según Mena, A., (2018) el outsourcing, también llamada la subcontratación, es una nueva técnica que busca promover esta modalidad bajo esta contratación ya que ha sido de esta forma que al practicar esta modalidad se ha visto una mejora en la calidad de los servicios públicos, lo cual incluye el servicio eléctrico. (p. 53)

Para reforzar ello complementa la **Teoría del daño moral** según Sarmiento (2005) considera que, dentro del contrato establecido por el contratante, el esfuerzo del contratista no es verificable a simple vista, es por ello por lo que el nivel del arduo trabajo no es considerado dentro de las condiciones del contrato, en el caso que exista algún incumplimiento, es casi imposible que los tribunales puedan verificar con certeza si ha existido o no, algún incumplimiento de éste antes mencionado. (p. 14)

Por otro lado, la **primera subcategoría Trabajo determinado**, según Álvarez, L. (2021) en esta modalidad del contrato intervienen dos sujetos, el empleador y el trabajador, en este acto jurídico se fijan el objeto del trabajo determinado y la duración de este. Así mismo podrán celebrar futuros contratos siempre y cuando no haya culminado con el servicio determinado o necesite otro servicio que guarde relación con el servicio prestado (p.444) **Teoría del valor-trabajo** Para Pérez, A (2019, citando a Smith, A. 1958), la presente es una teoría económica, esta considera que, el trabajador debe tener individualidad y autonomía, así mismo que el valor del trabajo, bien o servicio prestado debe estar relacionado al costo que cuesta producir éste mismo, es por ello que hace

referencia directamente a los contratos de locación de servicios, porque configura el elemento de prestar un determinado servicio (p. 2)

Segunda subcategoría Autonomía del prestador, según lo señalado por Ulloa, D. (2016), se indica que, del reglamento interno del trabajo, una importante función es la de dar un indicio laboral para una relación civil. Sobre ello puede revisarse en la sentencia que expide el Tribunal Constitucional el 17 de marzo del 2009, con número de expediente 3865 – 2008. Se determina que, si un locador es obligado a cumplir el reglamento del trabajo y las normas internas del mismo, se puede concluir que dicho locador no cuenta con autonomía, es decir, es un trabajador. (p. 99) **Teoría de la autonomía de la voluntad** Para, Llanos, A. (1944) esta teoría es la que sustenta la capacidad de los sujetos de derecho para establecer o fijar conductas para sí mismos, y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley civil y el contrato de locación de servicios señala. Capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala.

Segunda categoría Contrato de trabajo para Sánchez, E. (2019) El contrato de trabajo no es contrario a la relación de trabajo, por demás ambas instituciones coadyuvan para proteger al trabajador, haciendo uso de rasgos distintivos de la prestación de servicio laboral comunes a las mencionadas -contrato y relación laboral- como son la dependencia, la ajenidad y la remuneración. (p.3) Según Piñas, L.; Carmen, B. y Álvarez, G. (2021) se reafirma la estabilidad laboral como un derecho fundamental del ser humano, particularmente en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y las naciones grandes y pequeñas (p.19) **Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo** Para Fernández, M (2022, citando a Preciado, C. 2017) la presente está basada en la importancia de los derechos fundamentales como el derecho al trabajo que tiene todo ser humano, es por ello que éste debe ser formalizado a través de un contrato laboral. Esta teoría sustenta el contrato de trabajo como un derecho fundamental el cual debe gozar toda persona. (p.183)

Primera subcategoría de la segunda categoría Jornada de trabajo de acuerdo con Gaspar (2020) la connotación de locador de servicios es aquel

trabajador que trabaja de manera independiente, que brinda servicios a una determinada institución sea estatal o privada y que no cuenta con un jefe inmediato, no cuenta con un horario de entrada, ni salida, no cuenta con una tarjeta para marcar asistencia. (p. 383)

Teoría sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios para Vásquez, M. (2006) en su tesis, señala la teoría antes mencionada la cual sustenta la subcategoría, jornada de trabajo. El interés de esta se centra en el horario de trabajo y la flexibilidad en la cual se define en dos variables, el momento en el que inicia y la duración. Sobre esta premisa se construyen dos modelos. El primero es un modelo de equilibrio general con trabajo a turnos en el que se pone de manifiesto como la existencia de restricciones de capital condiciona los tipos de jornada que serán realizadas. El segundo es un emparejamiento “matching” donde las empresas y trabajadores difieren respecto a sus preferencias acerca del horario. Como punto medio o resultado del equilibrio se determina el intervalo de horarios que transcurren las jornadas y que se considera un indicador de la flexibilidad de horarios.

Segunda subcategoría Subordinación o dependencia, Según Avalos, B, (2019) señala que los locadores de servicio no tienen la obligación de llevar un control de asistencia, ya que ellos no se encuentran sujetos a subordinación por medio de la fiscalización, el locador solo presta servicios de manera intermitente durante el día. (p.58) **Teoría del riesgo de autoridad** Bernavé, A. (2018, citando a Longa 1991), la teoría del riesgo de autoridad, teoría que sostiene a la subcategoría subordinación o dependencia, supone que la responsabilidad patronal no proviene del peligro o riesgo derivado de determinada profesión, sino como una consecuencia de la subordinación; es decir, como uno de los elementos de la relación jurídica laboral. De esta manera, donde existe autoridad necesariamente debe existir responsabilidad. Por otro lado, esta teoría prescinde de toda idea de culpa, pues la autoridad que ejerce el empleador (o el dador de trabajo, o la autoridad que determinó la prestación del servicio) es la fuente del riesgo. (p.135)

Con respecto a los **enfoques teóricos**, llevando a cabo una profunda investigación optaron por considerar los términos:

Desnaturalización para lo cual Canessa (2022) señala que este acto que se lleva a cabo es el cambio de figura jurídica al corroborarse la naturaleza del contrato que se prescribe el cual difiere de la realidad existiendo claramente un vínculo laboral. También se optó por el termino **Abuso laboral**, quienes, para ello Garrosa, Carmona, Moreno, Sanz (2015) indicaron que este actuar tiene como características el ser aislado, tener un trato diferenciado, percibir que no es tomado en cuenta y puede darse en distintos modos, como por ejemplo el verbal.

Del mismo modo se tomó el concepto **Derechos laborales** y para ello los autores Rosales, García, Durán (2019) precisaron que son el grupo de normas jurídicas, las cuales protegen a los trabajadores de cualquier abuso, haciendo caso omiso o ignorado estos. La **locación de servicios** según Cueva (2018) indico que este tipo de contrato o figura se desarrolla bajo la autonomía con la que cuenta el prestador para dar sus servicios por medio de un contrato civil, no existiendo los elementos esenciales del trabajo.

Y como último enfoque conceptual se determinó el **Contrato de trabajo**, Franco (2019) define como un acuerdo entre dos partes, el empleado y empleador, este acuerdo consta de señalar obligaciones y tomar dirección por parte del contratante y de lado del contratado adquiere responsabilidades y beneficios que son acompañados de una retribución.

Se contrasto con diferentes **legislaciones** y se halló que en **Argentina** el contrato de trabajo se encuentra amparado en la ley 20.744, norma que regula la actividad laboral en dicho país, el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en los artículos 1251 a 1261 del código civil argentino.

En **Colombia** el contrato de trabajo se encuentra regulado por el código sustantivo del trabajo, cabe recalcar que el contrato de locación o prestación de servicios es mencionado por el mismo código en el art. 34, no obstante, este tipo de contrato es regulado por el art. 1495 del código civil de Colombia.

Por otro lado, en **Paraguay** el contrato de trabajo esta normado por el código del trabajo, específicamente en su art. uno, a diferencia del contrato de locación, el cual se regula por medio de la ley n°7021, ley de suministro y contrataciones públicas.

III. METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló a través del enfoque cualitativo, tomando en cuenta lo que indica Baena (2014), toda vez que se realizó el análisis del fenómeno de estudio, por ello se describió las categorías relacionándolo con otras investigaciones referentes al tema, en dicha investigación no se utilizó estadísticas para interpretar datos, no obstante, se empleó la guía de la entrevista y el análisis documental, como instrumentos. (p. 17)

3.1 Tipo de diseño e investigación

Es **básica**, llamada pura o teórica, según Baena (2014), ya que los conocimientos posiciones e interpretaciones se desarrollarán y se argumentara en base a los datos recopilados de los expertos que se dio por medio de la aplicación de la guía de la entrevista y se sustentara la información recolectada de los documentos diversos. (p.11)

Es de **teoría fundamentada**, tomando en cuenta lo mencionado por Gaete (2014), la información recabada y los conocimientos adquiridos se sustentará en la base de datos provenientes de las entrevistas a los expertos en materia del derecho laboral. (p.152)

El nivel es **descriptivo**, basándose en Guevara, Verdesoto, Castro, (2020), ya que se desarrollarán las características, causas y las consecuencias más importantes del fenómeno de estudio. Indicando ello, se tomará información de cada categoría de estudio de manera conjunta e independiente sin detallar la relación que tiene una con la otra. (p.162)

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Respecto a las categorías, estas fueron determinadas y a su vez extraídas del fenómeno de estudio, por lo que dio como resultado las definiciones, esto pudo permitir que se señale las subcategorías, las cuales se presentaran a continuación.

Tabla 1.- Matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS (DIMENSIONES)
1. Contrato de locación de servicios	En el art. 1764 del CCP señala que, el locador por medio del contrato de servicios se encuentra obligado a prestar servicios, sin encontrarse en subordinación, por un tiempo determinado y para un trabajo determinado, todo esto por una retribución. (p.292)	1.1. Trabajo determinado
	Según León Barandiarán, señala que la figura de prestaciones de servicio se encuentran regularizado por medio del contrato de locación, este acto jurídico cuenta con ciertas características y una de ellas es autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, al no existir la característica de en la que el locador este subordinado, no evidencia una verdadera relación contractual y mucho menos un contrato laboral, es por ello que no es materia de objeto de prestación especial. (p.16)	1.2 Autonomía del prestador
CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS (DIMENSIONES)
2. Contrato de trabajo	La ley de productividad y competitividad señala que toda prestación de servicios que tenga como característica la subordinación y sean remunerados, se asume que el prestador cuenta con un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (s.p)	2.1 Servicios remunerados
	Según Pacheco Zerga, el elemento diferenciador en el Perú ya sea a nivel legal y jurisprudencial, es la subordinación o dependencia. Esta es la característica que diferencia cualquier prestación de servicios al contrato de trabajo. (p.4)	2.2 Subordinación y dependencia

3.3 Escenario de estudio

El estudio se realizó, tomando como escenario y desarrollándose la provincia de Huaral 2022, lugar que cuenta con varias instituciones estatales. Sin embargo, recolecto información de diferentes instituciones como el Poder Judicial ubicada en el Jirón Gálvez 542, Barranca; La corte superior de Justicia de Huaura que se ubica en Av. Echenique Huacho 15136.

3.4 Participantes y documentos

Se menciona y describe a quienes serán los participantes, colaboradores o expertos en el tema, los cuales intervendrán en el estudio o cuáles serán las fuentes diversas de las cuales se obtendrá dicha información.

Tabla 2.- Lista de Participantes

Ítems	Apellidos y Nombres	Profesión/ Grado Académico	Cargo/Función	Institución donde labora	Años de experiencia	Dirección de la Institución
1.	Ríos Avanto Andy	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaral- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136
2.	Polo Huaranga Linet Rocío	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136
3.	Peña Quispe Carlos	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- modulo laboral	9 años	Av. Echenique, Huacho 15136
4.	Gonzales Linares Marcela	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	10 años	Av. Echenique, Huacho 15136
5.	Ríos Baltuano Yessenia	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136
6.	Livona Pichilingue Elva Lyneth	-Bachiller en derecho y ciencias políticas	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura-	9 años	Av. Echenique, Huacho 15136

		-Abogado		Juzgado de trabajo		
7.	Zamudio Toledo Angela Jailine	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136
8.	Idrogo Barbaran María del Carmen	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136
9.	Hoyos Morales kaideri kemilly	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	9 años	Av. Echenique, Huacho 15136
10.	Rea Reyes Fredd Nelson	-Bachiller en derecho y ciencias políticas -Abogado	-Abogado especialista en lo laboral	Corte Superior de justicia de Huaura- Juzgado de trabajo	8 años	Av. Echenique, Huacho 15136

Con respecto a la información plasmada en el trabajo de investigación como lo son los documentos, la población comprende a objetos, quiere decir, las fuentes documentales de investigación.

Tabla 3.- Listado de documentos

AUTORES	TÍTULO	AÑO	PAÍS	FUENTE	BASE DE DATOS	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN
Organización Internacional del Trabajo	Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo	2019	Suiza	Declaración del Centenario de la OIT	https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm&ved=2ahUKEwjs7YXvINP_AhWFp5UCHeZ1BikQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw2sflcR7KS_jCjoik59ADGf	Objetivo General
Organización Internacional del Trabajo	Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo	2019	Estados Unidos	Declaración del Centenario de la OIT	https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm&ved=2ahUKEwjs7YXvINP_AhWFp5UCHeZ1BikQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw2sflcR7KS_jCjoik59ADGf	Objetivo General
Congreso constituyente de Colombia	Código sustantivo del Trabajo de Colombia	2011	Colombia	Normativa Colombiana	file:///C:/Users/User/Downloads/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf	Objetivo Específico
Congreso constituyente de México	Ley Federal de México	2009	México	Normativa Mexicana	https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/cwp_2018_es.pdf	Objetivo Específico
Corte Superior de Huanuco	Casación Laboral N° 18623-2015 Huanuco	2015	Perú	Sentencia	https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9bb23b00459b27e9b82dbb4799720f85/08-9667-2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9bb23b00459b27e9b82dbb4799720f85	Objetivo Específico 2
Congreso Constituyente de Argentina	Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo	2011	Argentina	Normativa Argentina	https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion	Objetivo Específico 2

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tomando en cuenta lo indicado por Arias (2016), los métodos o técnicas que llevaron a cabo para la recopilación de datos están direccionadas a la utilización de los instrumentos, esto llevo a que reúnan toda la información importante respecto a las categorías, los objetivos y lineamientos específicos. (p. 53)

3.6 Procedimiento

La investigación nace a partir de que se identifican uno a más fenómenos sociales, concentrándose en uno de ellos, una problemática, es aquello lo que genera interés en el investigador con el fin de hallar una solución. Así mismo, se fijó las categorías del estudio que tiene mayor relación y conectividad con el problema, para ello, con el fin de describir la realidad problemática se realizó la matriz de consistencia, teniendo como contenido el problema general, problemas específicos, objetivo general, objetivos específicos, además teniendo en cuenta el supuesto general y supuestos específicos. Es así como se estructuró la introducción la cual describe el principio y desenlace de la presente. Consecuentemente se realizó el marco teórico basándonos en ello se revisó y analizó diferentes fuentes de investigación de ámbito nacional e internacional, jurisprudencia, legislación internacional, teniendo como principales fuentes tesis y artículos científicos que ayudaron con la investigación y correspondían a las categorías y subcategorías antes mencionadas, luego se realizó la metodología por lo cual se aplicó los instrumentos de investigación, es por ello que se procesó los datos recopilados. Luego se realizó la descripción de los resultados y discusión, donde se realizó comparaciones de respuestas de los entrevistados. Después de una ardua tarea se llegó a conclusiones, consecuentemente de ellas, se finalizó con las recomendaciones.

3.7. Rigor científico

El trabajo de investigación cumpliendo con los parámetros y lineamientos establecidos, con la metodología cualitativa, teniendo en cuenta diferentes aspectos importantes obteniendo como resultado un trabajo eficiente y eficaz. Rojas y Osorio (2017) tomando como base importante el criterio de credibilidad para los diversos estudios y las observaciones que fueron hechas, del mismo modo para los individuos que forman parte de esta investigación y aquellos que tuvieron o tienen contacto con dicho fenómeno. (p.71). Del mismo modo se tomó en cuenta el criterio de transferencia, según Guba y Lincoln (1985, citado en Rojas y Osorio, 2017) los investigadores y especialistas en esta materia estudiaran el problema social y los resultados obtenidos en de la investigación. Además, se consideró, Erazo (2011) el criterio de aproximación, este punto se tomó a partir de la lógica

empleada para este tesis, con el fin que tenga sentido y3 una secuencia lógica. (p.121)

El rigor científico es el procedimiento por el cual se lleva a cabo la validación del instrumento de la guía de la entrevista por tres expertos, los cuales previamente analizaron la relación que tienen las preguntas con los objetivos. Ello se evidencio previamente por medio de la aplicación y promedio de valoración.

Tabla 4: Validación de la guía de la entrevista

VALIDACIÓN DE LA GUIA DE LA ENTREVISTA			
VALIDADOR	CARGO	CONDICION	VALORACION
Reyna Ferreyros José Antonio	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Aplicable	Alto nivel
Ordinola Quintana Nuria	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Aplicable	Alto nivel
Urteaga Regal Carlos Alberto	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	Aplicable	Alto nivel

3.8. Método de análisis de datos

Este trabajo fue llevado a cabo sustentándose en el método cualitativo, es por ello por lo que se consideró el método descriptivo, expuso Guevara, et. al (2020) esto permitió traslado parafraseando la información que se recabo en aplicación del instrumento (p.165), Sosa (2019) el método que se utilizó para poder analizar y estudiar diversas fuentes, artículos y tesis fue, el método analítico. Recolectando información de gran ayuda y sustento para este trabajo de investigación. Al mismo

tiempo Piovani y Krawczyk (2017) se utilizó el método comparativo para las diferentes fuentes jurisdiccionales como lo son legislaciones comparadas y sentencias. Palmer (1969, citado en Quintana y Hermida, 2020) la interpretación hermenéutica que sirvió de puente y herramienta para poder comprender y analizar lo estudiado y expresado en las teorías expuestas. (p.75)

3.9. Aspectos éticos

Se han tomado en cuenta aspectos importantes a lo largo de este trabajo de investigación como son los lineamientos y los principios éticos dictaminados por la Universidad César Vallejo, considerando el derecho a la propiedad intelectual, el principio de integridad, valores como la honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad teniendo en cuenta que el trabajo de investigación es de mi autoría, así mismo, citando de acuerdo a la 7ma edición de las Normas APA, se utilizó el software Turnitin el cual brinda credibilidad y fidelidad que se procedió a citar a los autores, dando crédito y mérito a sus investigaciones.

IV. Resultados y Discusión

Se procedió a desglosar los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de la guía de la entrevista.

En consideración del objetivo general ¿De qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022? **Se planteó la primera pregunta** respecto a la experiencia profesional. ¿Cómo cree usted que la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales? De los 10 entrevistados Rea, Ríos, Ríos, Hidrogo, Hoyos y Polo (2023), consideran que los contratos por locación de servicios sí vulneran la naturaleza del contrato de trabajo, toda vez que los trabajadores no disfruten de sus beneficios de ley, Samudio y Peña (2023) concuerdan que no se vulnera la naturaleza jurídica del acto jurídico, porque consideran que el contrato tiene una figura jurídica distinta a la locación, Livona (2023) llega a la conclusión que va a depender del objeto de contratación por el cual se contrate el servicio.

Se planteó la segunda pregunta ¿Considera que la aplicación del contrato de locación de servicios regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los contratos de trabajo? De los 10 entrevistado, Rea, Zamudio, Ríos, Livona, Hidrogo, Hoyos y Polo (2023), concuerdan que no se cumplen las normas fijadas por las instituciones reguladoras del estado, esto se da por los abusos de los mismos funcionarios a través de la corrupción de estos, pero, también puede no aplicarse por el desconocimiento de las leyes, Ríos Baltuano (2023) considera que sí se cumplen con la aplicación, ya que en el artículo de la Ley 31298, el locador de servicios, sin estar subordinado y prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de retribución, Peña (2023) estima que, generalmente los contratos de locación son desnaturalizados debido a la falta de capacitación de los jefes inmediatos de asignar funciones, querer controlar y fijar un horario de trabajo.

Se planteó la tercera pregunta ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de contrato de locación de servicios o es necesario un rol activo de fiscalización de

parte de la Sunafil y MTPE? Del total de entrevistados, Rea, Zamudio, Ríos, Ríos, Peña, Idrogo y Polo (2023) concuerdan que sí es necesario que las entidades encargadas deben ejercer un rol más activo, ello a fin de evitar que se desnaturalice el espíritu de este contrato y se disfracen bajo otras modalidades y sin gozar de los mismos beneficios laborales y remuneraciones, Livona (2023) considera que no se puede restringir las contrataciones de locadores, porque hay servicios específicos que requieren su contratación, lo que sí se puede realizar una fiscalización de parte de SUNAFIL y MTPE para no realizar un exceso en esas contrataciones.

Análisis e interpretación de las categorías apriorísticas y emergentes

Respecto al objetivo general

Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Los resultados obtenidos por los documentos que fueron fijadas en la ficha de análisis de documentos respecto al objetivo general son dos, los cuales son de gran importancia y suman un gran aporte para la investigación

En el primer documento Declaración universal de los derechos humanos, se estipula claramente que toda persona tiene derecho a un trabajo el cual pueda sustentar sus necesidades básicas y su vida, ello se encuentra estipulado en el artículo 25 del documento. Asimismo, hace mención del seguro que contrae el trabajo del desempleo, invalidez, enfermedad u otros casos que escapen de su voluntad.

En el segundo documento Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) el presente expresa a las instituciones encargadas de velar por la protección de los empleados, que exista un mayor y continuo fortalecimiento, con la finalidad de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.

En consideración al **primer objetivo específico** analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022. **Se planteó la cuarta**

pregunta ¿Cree que el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo? Del total de entrevistados Rea, Ríos, Livona e Idrogo (2023) concuerdan que sí, porque su naturaleza es por una función específica a un resultado y con ello guarda sus propias características, ello se dice en la teoría, pero en la práctica difiere mucho de la realidad laboral, Zamudio, Ríos, Hoyos y Polo (2023) llegan a una conclusión que, no, porque al realizarse este tipo de contrato tanto el contratador como el contratante conocen las funciones que se van a realizar, cuál es el fin de dicho contrato, Peña (2023) considera que al ser un contrato de naturaleza civil, la prestación de servicio se realiza conforme se acuerde entre los intervinientes, no se encontrarían sujetos a la jornada de trabajo.

Se planteó la **quinta pregunta** ¿Considera que el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la jornada de trabajo? De los 10 entrevistados Rea, Ríos, Idrogo y Hoyos (2023) concuerdan que sí, ya que existen contratos de trabajo a plazo fijo para determinadas necesidades que protegen jurídicamente mejor a una entidad ante demandas, pero muchas veces no se utiliza a fin de no reconocer íntegramente los beneficios laborales que corresponden, Zamudio, Ríos, Livona y Polo concluyen que no, porque sabemos conforme al artículo 1764° CPC, los contratos celebrados son para un determinado fin, por cierto tiempo a cambio de una retribución, no es permanente, se acondiciona a un horario, Peña (2023) considera que, los locadores no se encontrarían sujetos a una jornada de trabajo, a una jornada laboral.

Se planteó la **sexta pregunta** ¿Piensa que la aplicación del trabajo determinado en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Del total de entrevistados Rea, Ríos, Ríos, Livona, Hoyos y Polo (2023) concuerdan que, sí, toda vez que dichas entidades, deben supervisar a las instituciones que contraten esos tipos de servicios, no solamente a los locadores sino a todo el personal que haya sido contratado bajo esa modalidad, Zamudio e Idrogo (2023) concluyen que, no, ya que toda esta realidad laboral es producto del desconocimiento de la base legal y de la mala praxis de los malos empleadores que buscan eludir responsabilidades y reconocer beneficios, sin embargo, las entidades fiscalizadoras deben tener un rol más activo, Peña (2023) concluye que, salvo que se trate del encubrimiento de un

contrato de trabajo, difícilmente es responsabilidad de la SUNAFIL o en todo caso del MTPE.

Análisis e interpretación de las categorías apriorísticas y emergentes

Respecto al primer objetivo específico

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Como resultado del primer objetivo específico, se complementan dos documentos de gran impacto que refuerzan lo antes mencionado.

Respecto al tercer documento del Código sustantivo del Trabajo de Colombia, en su articulado 40º en el cual se detalla que en Colombia un menor de dieciocho años puede laborar con previo conocimiento de los padres, además, puede desenvolverse laboralmente cuando no se le asignen mas horas de lo permitido, las cuales son seis horas diurnas, en este articulo detalla que la jornada laboral es importante para el trabajo eficiente.

Por otro lado, el cuarto documento Ley federal del trabajo de México, en su artículo 58, 59 y 60 detalla claramente la jornada de trabajo y para quienes aplica. Los artículos antes señalados hacen mención que es el empleador y empleado quienes fijan por mutuo acuerdo la jornada laboral, durante este tiempo el contratado se encontrara a disposición del contratante y solo aplica para aquellos que estén amparados con un contrato de trabajo. Quienes se encuentren en una figura diferente no cuentan con la mencionada jornada laboral que guarda o regula la ley federal del trabajo en México.

En consideración al **segundo objetivo específico** analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022. Se planteó la **séptima pregunta** ¿Cree que la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia? Del total de entrevistados, Rea, Hoyos y Polo (2023)

llegan a la conclusión que sí, porque no se reconoce sus labores prestadas durante años y las entidades estatales, a pesar de existir y conocer la ley 24041 siguen actuando y aplicando comportamientos irregulares, Zamudio, Ríos Baltuano, Livona e Idrogo (2023) concluyen que no, la característica principal es la no existencia de la subordinación entre las partes y con ello la no existencia de una relación laboral propiamente, así mismo que esta autonomía está enfocada en esperar resultados esperados y no el control que si existe con otros contratos como exigencia en horarios activos, Peña (2023) considera que se encuentra ante dos figuras diferentes entre sí, debido a que el contrato de locación no se aplica a la figura ni cuenta con el elemento de subordinación.

Se planteó la **octava pregunta** ¿Considera que la autonomía del prestador permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? De los entrevistados Rea, Zamudio y Polo (2023) concuerdan que no, porque el trabajador no labora con efectividad por el temor de ser despedidos en cualquier momento, Ríos, Ríos, Livona y Hoyos concuerda que sí, porque por la naturaleza de su contratación, como servicio para situaciones específicas, lo que lo diferencia de un contrato de trabajo es la autonomía en sus labores, Peña e Idrogo (2023) concuerdan que en la medida en que sea debidamente utilizado y siempre que no se utilice para encubrir un contrato de trabajo, la prestación de servicio del locador puede ser eficiente en el cumplimiento de metas.

Se planteó la **novena pregunta** ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la autonomía del prestador dentro de la normativa de contrataciones laborales? De los 10 entrevistados Zamudio, Ríos, Ríos, Idrogo y Hoyos (2023) llegan a la conclusión que no, de ser así, se perdería la naturaleza de la subordinación laboral, que es uno de los elementos fundamentales para determinar el vínculo laboral, teniendo en consideración que no existe vínculo laboral solo debe estar enfocado en el cumplimiento de un servicio o entrega de un producto, Rea, Livona y Polo (2023) consideran que, ya existe en el amparo de la ley 24041, pero las mismas autoridades no aplican esta norma de los derechos de los trabajadores, Peña (2023) Considera que tanto el contrato de trabajo como el de locación de servicios tienen características excluyentes entre sí, y en la medida de lo posible debe utilizarse de forma que se evite la desnaturalización de locación de servicios.

Análisis e interpretación de las categorías apriorísticas y emergentes

Respecto al segundo objetivo específico

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022

Los resultados de dicho apartado sumando documentos de gran ayuda para reafirmar el **segundo objetivo específico**.

Como quinto documento se analizó como documento la casación laboral 18623-2015 Huánuco, En dicha casación, lo que fue solicitado es la desnaturalización por contrato de locación de servicios a contrato de trabajo, identificándose que existe el vínculo laboral tomando en cuenta uno de los elementos esenciales de esta relación el cual es la subordinación. Declarando así fundado el recurso de casación.

Al mismo tiempo, **se analizó el sexto documento**, el artículo 23 del condigo sustantivo del trabajo, en la presente ley, por medio de su legislación, se pudo hallar que en argentina no varía ya que uno de los elementos esenciales del trabajo también es la subordinación y se ve plasmado en los art. 209 y 210. Se especifica que el trabajador está obligado a someterse a cualquier control facultativo designado por el empleador, esta subordinación también se ve reflejada en las disposiciones previas como comunicar o hacer presente al contratante cualquier eventualidad.

En el presente apartado se procederá a analizar y examinar la información que fue obtenida por medio de los dispositivos para la recopilación de datos que sirven para argumentar la investigación.

En la presente **etapa de la discusión** es necesario relacionar la información tomando en consideración los objetivos en unión con los instrumentos, de esta

manera se da una adecuada respuesta y poder concluir con los supuestos y los resultados de la guía de la entrevista y la de análisis documental, respetando las teorías empleadas, así mismo guardando relación con los trabajos realizados.

Tabla N°5- *Tabla de la Discusión del Objetivo General*

Objetivo General	Supuesto General
<p>Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.</p>	<p>La aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022, toda vez que la figura de contratación no vaya de acuerdo a la práctica o hechos reales debido a que el contrato de locación de servicios y el de trabajo tiene ciertas características diferentes o contrarias como por ejemplo la autonomía del prestador y el trabajo determinado, esto vulnera o va en contra del principio de supremacía de la realidad, respecto a ello, se obtuvo los siguientes hallazgos:</p>

Se procede a realizar una remembranza con toda la información recabada.

Contrato de Locación de servicios: Según León Barandiarán, señala que la figura de prestaciones de servicio se encuentran regularizado por medio del contrato de locación, este acto jurídico cuenta con ciertas características y una de ellas es autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, al no existir la característica de en la que el locador este subordinado, no evidencia una verdadera relación contractual y mucho menos un contrato laboral, es por ello que no es materia de objeto de prestación especial. (p.16)

Contrato de trabajo: Según Pacheco Zerga, el elemento diferenciador en el Perú ya sea a nivel legal y jurisprudencial, es la subordinación o dependencia. Esta es la característica que diferencia cualquier prestación de servicios al contrato de trabajo. (p.4)

A continuación se expresa la opinión de los especialistas, en cuanto a la **primera pregunta** Rea, Ríos, Ríos, Hidrogo, Hoyos y Polo concluyen que la modalidad de contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza del contrato, considerando que los empleados no gozan de los beneficios de acuerdo a lo estipulado por la ley, Samudio y Peña contradicen lo antes expuestos, considerando que la locación de servicios no viola el acto jurídico en mención porque se ha considerado que la figura del contrato es diferente a la de locación, en esa misma línea Livona concluye que dependerá del objetivo de contratación del servicio.

En cuanto a la **segunda pregunta** Rea, Zamudio, Ríos, Livona, Hoyos y Polo (2023) concluyen que existe actos de corrupción dentro de las instituciones, es por ello que los funcionarios no cumplen con las normas establecidas con respecto al derecho de los empleados, sin embargo, existe un pequeño porcentaje donde se verifica el incumplimiento de las leyes a causa de la ignorancia y el desconocimiento, contradicen lo anterior, Ríos Baltuano (2023) expresando que sí se cumple con lo expuesto basándose en la Ley 31298, la cual añade que los locadores no se encuentran subordinados y sólo prestan servicios por un determinado tiempo y objetivo, a cambio de recibir una retribución, contradice Peña (2023), al consignar que los jefes inmediatos otorgan actividades que no debe ser realizada específicamente por ellos, es así que de esta manera el empleado solicita la desnaturalización de su contrato.

Respecto a la **tercera pregunta** Rea, Zamudio, Ríos, Ríos, Peña, Idrogo y Polo (2023) definieron que es importante el rol activo de SUNAFIL y MTPR, con la finalidad que el trabajador no solicite la desnaturalización, quiere decir que las entidades no exijan una actividad o labor que no corresponde al trabajador, sin embargo, éste sí pueda gozar de todos sus beneficios sociales y remuneraciones determinadas, en la misma línea Livona (2023) considera que debe existir mayor control por parte de las entidades mencionadas anteriormente, sin embargo, a

pesar de la problemática en mención, considera que debido al requerimiento de algunos servicios de ésta modalidad, no debe desaparecer los contratos de locación.

El presente trabajo con la finalidad de obtener mejores resultados, se apoyó en fuentes documentales de alta relevancia, que a su vez guardan relación con lo antes expuesto por los expertos, siendo así que los documentos tienen concordancia con el objetivo general, lo expresado por los especialistas; la vulneración de los derechos de los trabajadores, a través de la contratación por locación de servicios, por lo expuesto en la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019)** toda institución que vela por garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, debe fortalecerse de manera continua, respecto a tener conocimientos acerca de todo lo que involucra el respeto a los derechos fundamentales de los empleados, con la única finalidad de hacer respetar estos mismo y a la vez, sancionar a toda aquella institución pública o privada que no cumpla con lo antes mencionado.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) las entidades encargadas de velar por temas relacionados al trabajo deben hacer respetar los derechos de éstos mismo, considerando el trabajo decente, las horas diarias establecidas por ley o aquellas que se hayan negociado previamente, así mismo brindar la seguridad para que los trabajadores puedan laborar de manera adecuada.

De acuerdo con lo ponderado tanto en las preguntas de la guía de la entrevista, como de la ficha de análisis de documentos, direccionado al objetivo general de la tesis, se llegó a la conclusión de que el contrato de locación de servicios no vulnera la naturaleza del contrato de trabajo, es más, es un contrato regulado por la misma legislación peruana, específicamente en los artículos 1764 y 1766, es la mala o incorrecta aplicación la que vulnera, no el contrato de trabajo, sino los derechos laborales del trabajador al no reconocerle diferentes beneficios sociales que contrae un contrato laboral.

Cabe recalcar que se examinó el **supuesto general** entendiendo que los derechos laborales deben ser reconocidos por el contrato de trabajo, siendo este el único medio para adquirir ellos, esto deberá aplicarse o solicitarse por medio de la

desnaturalización toda vez que se vulnere el principio de primacía de la realidad, lo escrito difiere de la práctica.

A continuación, es debido determinar el supuesto general

Respetando el orden de la presente se ha considerado presentar la siguiente tabla:

Tabla N°6: Tabla de discusión de Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1	Supuesto Específico 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.	La aplicación de servicios remunerados y subordinados vulneraría la naturaleza del trabajo determinado en la provincia de Huaral 2022, toda vez que una de las principales características del contrato de locación es prestar sus servicios determinados de manera independiente sin necesidad de acudir al centro de donde lo contrataron, salvo el caso tenga que recabar información o para la misma entrega de los servicios contratados a diferencia de la jornada de trabajo de contiene un contrato laboral, la cual debe cumplirse.

Se procede a recalcar la información recaba respecto a las subcategorías:

Trabajo determinado, según Álvarez, L. (2021) esta modalidad del contrato interviene dos sujetos, el empleador y el trabajador, en este acto jurídico se fijan el objeto del trabajo determinado y la duración de este. Así mismo se podrán celebrar futuros contratos siempre y cuando no se haya culminado con el servicio determinado o se necesite otro servicio que guarde relación con el servicio prestado (p.444)

Autonomía del prestador, según lo señalado por Ulloa, D. (2016), se indica que, del reglamento interno del trabajo, una importante función es la de dar un

indicio laboral para una relación civil. Sobre ello puede revisarse en la sentencia que expide el Tribunal Constitucional el 17 de marzo del 2009, con número de expediente 3865 – 2008. Se determina que, si un locador es obligado a cumplir el reglamento del trabajo y las normas internas del mismo, se puede concluir que dicho locador no cuenta con autonomía, es decir, es un trabajador. (p. 99)

Respecto a la **cuarta pregunta** Rea, Ríos, Livona e Idrogo (2023) coinciden que existe vulneración de la naturaleza en el contrato de locación de servicios respecto a la jornada laboral, así mismo cabe mencionar que en la teoría dicho contrato se realiza para que el trabajador realice una actividad específica, sin embargo, en la práctica no se respeta esto.

Considerando la **Quinta pregunta** Rea, Ríos, Idrogo y Hoyos (2023) existen contratos que jurídicamente encaja en la figura de contratación a plazo fijo, sin embargo, no son realizados con la finalidad de no reconocer los beneficios dictaminados por la ley, hacia los empleados, contradicen lo dicho, Zamudio, Ríos, Livona y Polo, alegando que de acuerdo al articulado 1764º, los contratos cuentan con un determinado fin y no son permanentes. En la misma línea Peña (2023) opina que, los locadores de servicios no están sujetos a ningún horario establecido por la empresa.

En relación con la **sexta pregunta**, Rea, Ríos, Ríos Baltuano, Livona, Hoyos y Polo (2023) concluyen que las entidades encargadas de la fiscalización deben ser supervisadas de manera frecuente con el objetivo de observar exhaustivamente el disfraz de locación de servicios, Zamudio e Idrogo (2023) contradicen lo dicho líneas anteriores, aduciendo que la realidad laboral es resultado del desconocimiento de la ley y de la mala práctica de los jefes, considerando negarse a obtener responsabilidad laboral con sus trabajadores, siendo así, negándose a pagar los beneficios sociales, en esa misma línea Peña (2023) llega a la conclusión que no es responsabilidad directa de SUNAFIL o del MTPE, en el caso que existan empresa contratando a trabajadores bajo ésta modalidad de contrato.

Código sustantivo del trabajo de Colombia, artículo 40º: De acuerdo con el artículo del código sustantivo de trabajo el menor de dieciocho años podrá laborar, siempre y cuando tenga consentimiento de los padres y no se ha vulnerado

la jornada laboral la cual no excede las seis horas diurnas. Una vez que el menor cuenta con la autorización este podrá cobrar directamente su salario.

Ley Federal del trabajo México, artículo 58º, 59º, 60º: Como se observa en el contenido de la ley federal de México, la jornada de trabajo es el tiempo determinado en el que el trabajador está a disposición del empleador. Son aquellos los que fijan o establecen la jornada laboral dentro de lo establecido por ley. Su jornada no podrá sobrepasar las veinte horas ni ser menor de las seis horas.

De acuerdo con lo ponderado tanto en las preguntas de la guía de la entrevista como la ficha de análisis de documentos , se concluyó que el trabajo determinado es una característica del contrato de locación de servicios, esta se refiere a la facultad que tiene el locador para poder desarrollar el trabajo en el plazo determinado, sin necesidad que acude al centro de labores de donde lo contrataron y mucho menos de cumplir una jornada laboral, la jornada es un elemento esencial del contrato o vínculo laboral.

Debido a ello se examinó **primer supuesto específico**, determinando que la característica de trabajo determinado no vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo, pero si consideramos que es de gran importancia que las autoridades competentes sancionen a quienes exijan a los locadores a realizar o cumplir una jornada laboral en un lugar determinado, cumpliendo o rigiéndose a una hora de entrada y salida.

Respetando la concordancia de la tesis, se procede a realizar la siguiente tabla:

Tabla N°7- Tabla de Discusión de Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2	Supuesto Específico 2
Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.	La aplicación de la Autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022, toda vez una de las características principales del contrato de locación es autonomía de la voluntad y cuando el locador cuenta

con un jefe inmediato o este se encuentra bajo subordinación se ve vulnerado el tipo de contratación en el que esta, no siendo un contrato laboral, sino, uno civil.

Jornada de trabajo De acuerdo con Gaspar (2020) la connotación de locador de servicios es aquel trabajador que trabaja de manera independiente, que brinda servicios a una determinada institución sea estatal o privada y que no cuenta con un jefe inmediato, no cuenta con un horario de entrada, ni salida, no cuenta con una tarjeta para marcar asistencia. (p. 383)

Subordinación o dependencia, Según Avalos, B, (2019) señala que los locadores de servicio no tienen la obligación de llevar un control de asistencia, ya que ellos no se encuentran sujetos a subordinación por medio de la fiscalización, el locador solo presta servicios de manera intermitente durante el día. (p.58)

Respecto a la **séptima pregunta** Reyes, Hoyos y Polo (2023) las empresas a pesar de tener conocimientos de la Ley N° 24041^o, actúa de manera dolosa al aplicar comportamientos irregulares e inadecuados, contratando a personal permanente bajo la modalidad de locador, contrarrestan lo dicho anteriormente, alegando Zamudio, Ríos Baltuano, Livona e Idrogo (2023) el contrato de locador, tiene como característica principal la no subordinación, así mismo no existe relación laboral propiamente dicha y horarios fijados por un jefe inmediato, guarda una pequeña relación con lo anterior, es por ello que Peña, expresa que el contrato de trabajo y el de locador de servicios, son figuras jurídicas distintas, considerando como principal diferencia la subordinación.

Considerando la **octava pregunta** Rea, Zamudio y Polo (2023) han expresado que no, porque el empleado trabaja bajo la presión y el temor a ser despedidos, es por ello que existe una baja efectividad laboral, no se encuentran de acuerdo con lo expuesto anteriormente, Ríos, Ríos Baltuano, Livona y Hoyos (2023) expresan que de por si la naturaleza de la mencionada contratación, es limitada, respecto que sólo es efectiva para realizar determinadas actividades, la cual marca una diferencia con un contrato de trabajo, en la misma línea Peña e

Idrogo concuerdan que los contratos de locación de servicios no perjudican a los trabajadores, siempre y cuando no se transforme el fondo de la naturaleza jurídica de éste.

Respecto a la **novena pregunta** Zamudio, Ríos, Ríos Baltuano, Idrogo y Hoyos (2023) expresan que no es necesario la inclusión de la autonomía, porque de esta manera se estuviera perdiendo la naturaleza de la subordinación, la cual demuestra el vínculo laboral, no coinciden en opiniones con lo expuesto líneas anteriores, lo expresado por Rea, Livona y Polo (2023) las autoridades no aplican la Ley N° 24041, la cual ampara los derechos de los empleados, alejándose de lo dicho Peña (2023) alega que no existen semejanzas entre los contratos ya mencionados, es por ello, que cada uno de estos deben ser utilizados de manera adecuada para evitar desnaturalizarlos.

De acuerdo con lo ponderado de las preguntas extraídas de la guía de la entrevista y de la ficha del análisis documental, se concluyó que la autonomía del prestador no vulnera la subordinación o dependencia del contrato de trabajo, debido a que son contratos totalmente diferentes, a diferencia que en ocasiones los empleadores usan esta modalidad para contratar a personal nuevo pero sin reconocer beneficios, la subordinación es un elemento esencial del contrato de trabajo o expresamente del vínculo laboral, ya sea que este o no reconocido.

Por otro lado, analizando el **segundo supuesto específico** tomando en cuenta las respuestas de los expertos y los documentos previamente estudiados, se determinó que la autonomía del prestador es característica y elemento esencial del contrato de locación de servicios y no deben encontrarse bajo subordinación y mucho menos contar con un jefe inmediato. Es importante considerar que el contrato de locación de servicios no produce un vínculo laboral, por ende, no cuentan o contraen los contratados los elementos esenciales del contrato de trabajo.

V. CONCLUSIONES

Luego de una exhaustiva investigación recopilando una serie de datos e información diversa referente al tema en cuestión y comparando con los artículos científicos, revistas indexadas, tesis y demás, previamente mencionadas se llegaron a estas conclusiones.

PRIMERO: Como primera conclusión se determinó que el contrato de locación de servicios y su naturaleza no vulneran al contrato de trabajo, son los empleadores aquellos que al ejercer de forma descontrolada e ilegal el contrato de locación vulneran los derechos laborales de los empleados que les corresponde al existir el vínculo laboral, les correspondería un contrato de trabajo el cual no solo viene con beneficios, también con responsabilidades. Esto lo hacen con el único fin de hacer más económico la estancia de su mano de obra lo que al fin y al cabo es ilegal.

SEGUNDO: Como segunda conclusión se determinó que la jornada de trabajo es fijada por empleador y suscrito por el empleado en el cual se estipula las horas de trabajo y mediante las cuales el contrato deberá estar sometido a su jefe inmediato, a diferencia del contrato de locación, este tiene como característica señalada el trabajo determinado el cual podrá ser hecho sin necesidad de cumplir una jornada y mucho menos realizar su labora en un centro de labores, un lugar establecido.

TERCERO: Como ultima conclusión, como se observó en diferentes legislaciones y documentos recabados, el contrato de trabajo no cuenta o no le otorga esa autonomía al trabajador, a diferencia con la que, si cuenta el locador de servicios, el empleado por contrato de trabajo carece de esta autonomía del prestador ya que se encuentra sujeto a las órdenes de su jefe inmediato, a diferencia del que suscribe el contrato por locación, este si cuenta con esa característica.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Como primera recomendación se motiva y exhorta a las autoridades e instituciones competente de fiscalizar con mayor frecuencia las instituciones públicas y privadas, no solo para evitar este tipo de casos, sino, para evitar cualquier tipo de abuso laboral que pueda estar dando se cómo es muy común en este país.

SEGUNDO: Como segunda recomendación a los locadores de servicio, aquellos que firmaron en primera instancia y que se acogieron a este tipo de contratación que denuncien y que reclamen cuando el empleador este usando este tipo de actos para evadir impuestos, beneficios sociales y demás con la única finalidad de no cumplirles lo establecido por ley.

TERCERO: Como ultima recomendación se buscaría implementar nuevas políticas públicas que estén enfocadas a las charlas informativas en las instituciones públicas sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios, que al mismo tiempo se aperture más canales de denuncias por abuso laborales y que sea más rigurosas las sanciones impuestas por nuestra nación con la finalidad de que desaparezcan este tipo de actos.

REFERENCIAS

Abrigo, A. P. (2017). Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016. (Tesis de Título profesional, Universidad César Vallejo). Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22805>

Arteaga, C. (2021). "La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad de callao". (tesis para la optar el título profesional de abogado). Recuperado de:

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRIS TIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, L. (2021) Análisis del contrato de trabajo de obra determinada o de servicio específico a la luz de la jurisprudencia del poder judicial y del tribunal constitucional. Revista SPDTSS Laborem 16°, p.444

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-441-468.pdf>

Álvarez, K. (2019) Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral. (Tesis para obtener el grado profesional de abogado) p.31

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/12952/1/TESIS%20--%20KARLA%20MELISSA%20ALVARADO%20SOTO.pdf>

Álvarez, B. (2019) Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. Revista de derecho, (75), p. 58.

https://app.vlex.com/#!/search/jurisdiction:PE+content_type:4+date:2015-05-01../desnaturalizaci%C3%B3n+de+servicios/p3/WW/vid/844600407

Battistini, O (2018) Human labor cultural devaluation and capital expansion.

Revista de Ciencias Sociales, (159), 116.

<https://www.proquest.com/docview/2099417851/fulltextPDF/EEC5E43D66C942D4PQ/7?accountid=37408>

Belloso, A., Toro, M., Amezquita, D. (2020). Contracts for the provision of services in the colombian public administration. Revista digital de historia de la educación, 143.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8343559>

Bernavé, A. (2018). Responsibility of the Infringing Employer: Theories of Health and Safety in Venezuela. Revista Universidad Externado de Colombia Vol. 2 • n.º 3. p.135

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/pagss/article/download/6474/817/33634>

Canessa, M. (2022). “LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO PÚBLICO PERUANO EN LA CONTRATACIÓN”. Revista Derecho y sociedad, 7.

https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE+content_type:4/contrato+de+locaci%C3%B3n+de+servicios

Castrillón, D. (2022). Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución?

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/7583>

Cueva, R. M. (2018). “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios del personal de Serenazgo de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017” – Lima. (Tesis de Título profesional, Universidad César Vallejo). Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19825>

Delgado, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia.

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/3340/2941%20scielo>

Escudero, C. (2014) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.
Recuperada de:

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Fenoy, N. (2014). “LOS CONTRATOS DE SERVICIO: su construcción contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico” Tesis para optar al grado de doctor en derecho. Recuperado de:

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?sequence=1

Fernández, M (2019) New paradigms for fundamental labour rights in the technological age. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social. N°.5. p.

<https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/15115/15349183>

Flores, K. E. (2018). “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad, municipalidad de villa el salvador 2016-2017”. Tesis de Título profesional, Universidad Autónoma del Perú.
Recuperado de:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/449>

Franco, D., (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores tiempo parcial en el Perú. Revista De Derecho, (52), 72.

<https://www.proquest.com/docview/2348752999/D02C9F68A6974837PQ/26?accountid=37408>

Gaete, R. (2014) Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la teoría fundamentada. Ciencia docencia y tecnología, XXI. Recuperado de:

<https://investigaliacr.com/investigacion/disenio-de-teoria-fundamentada/>

Gajardo, M. A. (2019). "El Deber de Seguridad del Empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno". (Tesis de Título Profesional, Universidad de Sevilla). Recuperado de:

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181774>

Garrosa, Carmona, Moreno, Sanz (2015). "El impacto emocional del incivismo laboral verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria". Revista Universidad de Murcia, 190.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4920376>

Gaspar, M. (2020). The simulation of the individual employment contract and legal consequences in ecuador. Revista universidad y sociedad, (3), p. 383.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383

Guevara, G., Verdesoto, A., Castro, N. (2020) Metodología de la investigación educativa, descriptiva, experimentales, participativas, y de investigación - acción. Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>

Gómez, A., (2019) El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. Venezuela p. 22-23 Revista Gaceta Laboral, vol. 25, N°. 3 Academic one file

<https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULTLIST&searchResultsType=SingleTab&retrieveAllId=bcb619ed-d59f-4e10-8c35-43288af08d95&hitCount=3125&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA620328961&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA620328961&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true>

Luján, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. Revista Digital de Derecho Administrativo, (14), 204.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5277380>

Lupa, M y Puma, S. (2019) ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. Derecho y Cambio social.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014389>

Mena, A. (2018) Analysis of the impact of the outsourcing process on the perception of quality of the public electric home service in the municipality of Quibdo. Revista CES Derecho, (9), p. 39.

<https://www.proquest.com/docview/2091875241/EEC5E43D66C942D4PQ/16?accountid=37408>

More, T. (2018). “Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral” (Tesis de Título profesional, Universidad de Piura). Recuperado de:

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>

Moscoso, G. (2019) La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Díkaion. 2019, vol.28, n.2, pp.385-403

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012089422019000200385&script=sci_abstract&lng=es

Pérez, A. (2019) La teoría del valor-trabajo. El predominio del pensamiento clásico desde la modernidad hacia la sobremodernidad. Revista Publicando, 6 (21), p 2.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7054920.pdf>

Piñas, L.; Carmen, B. y Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemp. educ. Política valores vol.8 p. 19

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext

Patlán, J. (2015). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia Ergo Sum, vol. 23, núm. 2, julio-octubre, 2016, pp. 121-133.

<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Piovanil, J., y Krawczyk, N. (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. Revista Educação & Realidade, Porto Alegre, Vol.42, n. 3. p. 821-840.

<https://www.scielo.br/j/edreal/a/bpZMFD6VmHfZ3vXgTDJpZTh/abstract/?lang=es>

Quintana, L., Hermida, J. (2020) Hermeneutics as a method of the text interpretation within the psicoanalytic research Revista de Psicología y ciencias afines, Vol. 16, N° 2. p. 73-80.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3593031

Rojas, X., Osorio, B. (2017). Criterios de Calidad y Rigor en la metodología Cualitativa. Gaceta de pedagogía N.º 36. p.62-74

https://www.researchgate.net/publication/337428163_Criterios_de_Calidad_y_Rigor_en_la_Metodologia_Cualitativa

Rosales, García, Durán (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. Revista Universidad Sociedad, 12.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400106

Ruiz, L. F. (2016). La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de

Primacía de la 56 Realidad. (Tesis de Título profesional, Universidad Católica San Pablo). Recuperada de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DE_S.pdf

Sadalre, M. (2019) Cuándo son ilegales los contratos de prestación de servicios: Empresas privadas y públicas siguen contratando a sus trabajadores a través de esta modalidad. Las cortes advierten que en ellos hay ocultamiento de vínculos laborales. Revista especializada, 1.

<https://www.proquest.com/docview/2219935582/fulltext/BFFCF779A94448A2PQ/1?accountid=37408>

Sánchez, E. (2019) Aceptación legal del contrato de trabajo en Ecuador y Venezuela: un estudio comparado. Venezuela Revista Gaceta Laboral, vol. 25, °. p. 3

<https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULTLIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=909&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CA650247539&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA650247539&searchId=R2&userGroupName=univcv&inPS=true>

Sarmiento, R. (2005) Teoría de los contratos: un enfoque económico Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. 1, núm. I p. 14

<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634371004.pdf>

Sosa, (2019) La inducción analítica como método sociológico desde una perspectiva histórica, Revista Cinta moebio 64. p. 11-30.

<https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/52640/55236>

Terraza, L. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm.25

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n25/1870-4670-rlds-25-00157.pdf>

Torres, L. (2018). "Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional". Tesis título profesional, Universidad Católica de Colombia. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/6c8f0e1d-d34f-40d5-9e8a-d54e28af7bcb/content>

Ulloa, D., (2016) The Internal Labor Regulations as a source of Law: importance and jurisprudential visión. Revista IUS ET VERITAS, (53), p.99.

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c50fdc88-c368-40d7-a8d5a0ef8cb62a92%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=123533763&db=edb>

Zambrano, M. (2015) Los contratos sindicales en la ESE HUEM, una modalidad de tercerización laboral. Revista Logos, ciencia & tecnología, 52.

<https://www.proquest.com/docview/2511920161/fulltextPDF/9FA2B25F0254404EPQ/3?accountid=37408&parentSessionId=4mXbp71F6OyEvWP%2FENKoYqB9Q5Or%2BzHLYQuryK3jGPI%3D>

Anexo 1. Matriz de categorización apriorística

Título: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB-CATEGORÍAS (DIMENSIONES)	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	1. Contrato de Locación de servicios	Artículo 1764 del Código Civil Peruano indica que "Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución." (Pág. 292)	1.1 Trabajo determinado 1.2 Autonomía del prestador	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Cualitativo Tipo: Básico Diseño: Teoría fundamentada. Nivel: Descriptivo. Estudio: No experimental
¿De qué manera la aplicación de la contratación de locación de servicios podría vulnerar, la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022?	Analizar de qué manera la aplicación de la contratación de servicios vulnerara la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.	La aplicación de la contratación de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022, toda vez que la figura de contratación no vaya de acuerdo a la práctica o hechos reales debido a que el contrato de locación de servicios y el de trabajo tiene ciertas características diferentes o contrarias como por ejemplo la autonomía del prestador y el trabajo determinado, esto vulnera o va en contra del principio de supremacía de la realidad		Según León Barandiarán, indica que "El contrato de locación de servicios regula prestaciones de servicios		

que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las cuales, debido a la inexistencia de subordinación, no configura un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de prestación especial.” (Pág. 16)

PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1	SUPUESTO ESPECÍFICO 1	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB-CATEGORÍAS (DIMENSIONES)	PARTICIPANTES
¿De qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios podría vulnerar la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022?	Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.	La aplicación de servicios remunerados y subordinados vulneraría la naturaleza del trabajo determinado en la provincia de Huaral 2022, toda vez que una de las principales características del contrato de locación es prestar sus servicios determinados de manera independiente sin necesidad de acudir al centro de donde lo contrataron, salvo el caso tenga que recabar información o para la misma entrega de los servicios	2. Contrato de trabajo	El artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (s.p)	2.1 Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Abogados especialistas en Derecho Laboral

contratados a diferencia de la jornada de trabajo de contiene un contrato laboral, la cual debe cumplirse.

**2.2
Subordinación
o dependencia**

Según Pacheco Zerga indica que "El Ordenamiento peruano, tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios." (Pág. 4)

PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	SUPUESTO ESPECÍFICO 2	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera la aplicación de la autonomía del prestador en los contratos de locación de servicios podría vulnerar la naturaleza de la subordinación o dependencia de contratos de trabajo en la provincia de Huaral 2022?	Analizar de qué manera la aplicación de la Autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.	La aplicación Autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la Subordinación o dependencia en la provincia de Huaral, toda vez una de las características principales del contrato de locación es autonomía de la voluntad y cuando el locador cuenta con un jefe inmediato o este se encuentra bajo subordinación se ve vulnerado el tipo de contratación en el que esta, no siendo un contrato laboral, sino, uno civil.	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas: Entrevistas a Profesionales y Análisis documental de Resoluciones declaraciones, sentencias, guías modelos del derecho comparado. Instrumentos: Guía de entrevista y Guía de Análisis documental. Método de análisis de datos: Descriptivo, comparativo. Analítico, hermenéutica.

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales?

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

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Como cree usted que la aplicación del **contrato de locación** de servicios regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298 se cumple por los funcionarios y/o servidores encargados del **contrato de trabajo**?

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

3. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE que busque incentivar mucho más el **contrato de trabajo**?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vinculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**?

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

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cómo considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**?

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

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Como el resultado de una supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE no permite determinar ni diferenciar el **trabajo determinado** ni la **jornada de trabajo** en los contratos de locación de servicio?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**?

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

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cuál es el ámbito de aplicación del elemento **autonomía del prestador y subordinación o dependencia**?

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

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Por qué los especialistas consideran necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales teniendo en cuenta que el contrato de trabajo cuenta con la **subordinación o dependencia**?

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

.....
.....

.....

Firma y sello

Anexo 3: Fichas de validación del instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: REYNA FERREYROS JOSÉ ANTONIO

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Montoya Hamón Pedro Luis".

.....
MONTOYA HAMÓN PEDRO LUIS
D.N.I. 72394306

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	REYNA FERREYROS JOSÉ ANTONIO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor <u>()</u>
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa <u>(X)</u>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>()</u>	
	Más de 5 años <u>(X)</u>	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	PEDRO LUIS MONTOYA RAMÓN
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	HUARAL
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: contrato de locación de servicios , con subcategorías: trabajo determinado y autonomía del prestador ; como categoría 2 contrato de trabajo , con subcategorías: servicios remunerados y subordinación y dependencia ; cuyo objetivo general es, analizar de qué manera la aplicación de la contratación de locación de servicios vulnerara la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
<p>Contrato de locación de servicios</p>	<p>Trabajo determinado "subcategoría 1"</p> <p>Autonomía del prestador "subcategoría 2"</p>	<p>León Barandiarán, indica que "El contrato de locación de servicios regula prestaciones de servicios que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las <u>cuales</u> debido a la inexistencia de subordinación, no configura un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de prestación especial." (Pág. 16)</p>
<p>Contrato de trabajo</p>	<p>Servicios remunerados "subcategoría 1"</p> <p>Subordinación y dependencia "subcategoría 2"</p>	<p>Según Pacheco Zerga indica que "El Ordenamiento peruano, tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios." (Pág. 4)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por PEDRO LUIS MONTOYA RAMON en el año 2023. De acuerdo con lossiguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su <u>sintáctica y semántica</u> son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categorías y subcategorías del instrumento: Las subcategorías de la categoría 1 son; Trabajo determinado y autonomía del prestador. Por otro lado, de la categoría 2 cuenta con las subcategorías: Servicios remunerados y subordinación y dependencia.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en DERECHO CIVIL, así como en DERECHO LABORAL con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al

estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales?	1	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Como cree usted qué la aplicación del contrato de locación de servicios regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298 se cumple por los funcionarios y/o servidores encargados del contrato de trabajo ?	2	4	4	4	
De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que es suficiente la restricción legal de contrato de locación de servicios o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE que busque incentivar mucho más el contrato de trabajo ?	3	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted qué el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo ?	4	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cómo considera que el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la jornada de trabajo ?	5	4	4	4	

De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Como el resultado de una supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE no permite determinar ni diferenciar el trabajo determinado ni la jornada de trabajo en los contratos de locación de servicio?	6	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree que la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia ?	7	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cuál es el ámbito de aplicación del elemento autonomía del prestador y subordinación o dependencia ?	8	4	4	4	
De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Por qué los especialistas consideran necesaria la inclusión de la autonomía del prestador dentro de la normativa de contrataciones laborales teniendo en cuenta que el contrato de trabajo cuenta con la subordinación o dependencia ?	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: REYNA FERREYROS JOSÉ ANTONIO

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL

Lima, 02 de octubre de 2023

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



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

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: ORDINOLA QUINTANA NURIA

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
MONI OYA HAMÓN PEDRO LUIS
D.N.I. 72394306

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	ORDINOLA QUINTANA NURIA		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/>		
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)			

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	PEDRO LUIS MONTOYA RAMÓN
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	HUARAL
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: contrato de locación de servicios , con subcategorías: trabajo determinado y autonomía del prestador ; como categoría 2 contrato de trabajo , con subcategorías: servicios remunerados y subordinación y dependencia ; cuyo objetivo general es, analizar de qué manera la aplicación de la contratación de locación de servicios vulnerara la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Contrato de locación de servicios	<p>Trabajo determinado "subcategoría 1"</p> <p>Autonomía del prestador "subcategoría 2"</p>	<p>León Barandiarán, indica que "El contrato de locación de servicios regula prestaciones de servicios que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las <u>cuales</u> debido a la inexistencia de subordinación, no configura un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de prestación especial." (Pág. 16)</p>
Contrato de trabajo	<p>Servicios remunerados "subcategoría 1"</p> <p>Subordinación y dependencia "subcategoría 2"</p>	<p>Según Pacheco Zerga indica que "El Ordenamiento peruano, tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios." (Pág. 4)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por PEDRO LUIS MONTROYA RAMON en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su <u>sintáctica y semántica</u> son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categorías y subcategorías del instrumento: Las subcategorías de la categoría 1 son; **Trabajo determinado y autonomía del prestador**. Por otro lado, de la categoría 2 cuenta con las subcategorías: **Servicios remunerados y subordinación y dependencia**.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en **DERECHO CIVIL**, así como en **DERECHO LABORAL** con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales?	1	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Como cree usted qué la aplicación del contrato de locación de servicios regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298 se cumple por los funcionarios y/o servidores encargados del contrato de trabajo ?	2	4	4	4	
De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Cree usted que es suficiente la restricción legal de contrato de locación de servicios o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE que busque incentivar mucho más el contrato de trabajo ?	3	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted qué el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo ?	4	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cómo considera que el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la jornada de trabajo ?	5	4	4	4	

De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Como el resultado de una supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE no permite determinar ni diferenciar el trabajo determinado ni la jornada de trabajo en los contratos de locación de servicio?	6	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree que la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia ?	7	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cuál es el ámbito de aplicación del elemento autonomía del prestador y subordinación o dependencia ?	8	4	4	4	
De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Por qué los especialistas consideran necesaria la inclusión de la autonomía del prestador dentro de la normativa de contrataciones laborales teniendo en cuenta que el contrato de trabajo cuenta con la subordinación o dependencia ?	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ORDINOLA QUINTANA NURIA

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL

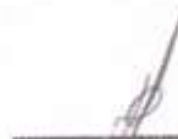
Lima, 02 de octubre de 2023

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Nuria Ordóñez Quintana

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 08665392 Telf.: 984729942

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: **Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

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

Atentamente.



.....
MONTOYA RAMÓN PEDRO LUIS

D.N.I. 72394306

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> X)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	PEDRO LUIS MONTOYA RAMÓN
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	HUARAL
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: contrato de locación de servicios , con subcategorías: trabajo determinado y autonomía del prestador ; como categoría 2 contrato de trabajo , con subcategorías: servicios remunerados y subordinación y dependencia ; cuyo objetivo general es, analizar de qué manera la aplicación de la contratación de locación de servicios vulnerara la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Contrato de locación de servicios	<p>Trabajo determinado "subcategoría 1"</p> <p>Autonomía del prestador "subcategoría 2"</p>	<p>León Barandiarán, indica que "El contrato de locación de servicios regula prestaciones de servicios que se caracterizan por la autonomía del prestador del trabajo frente a la voluntad del acreedor, las <u>cuales</u> debido a la inexistencia de subordinación, no configura un verdadero contrato de trabajo, razón por la que no son objeto de prestación especial." (Pág. 16)</p>
Contrato de trabajo	<p>Servicios remunerados "subcategoría 1"</p> <p>Subordinación y dependencia "subcategoría 2"</p>	<p>Según Pacheco Zerga indica que "El Ordenamiento peruano, tanto a nivel legal como jurisprudencial, ha establecido que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto a otros de prestación de servicios." (Pág. 4)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por PEDRO LUIS MONTROYA RAMON en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su <u>sintáctica</u> y <u>semántica</u> son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categorías y subcategorías del instrumento: Las subcategorías de la categoría 1 son; **Trabajo determinado y autonomía del prestador**. Por otro lado, de la categoría 2 cuenta con las subcategorías: **Servicios remunerados y subordinación y dependencia**.

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en DERECHO CIVIL, así como en DERECHO LABORAL con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al

estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales?	1	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Como cree usted qué la aplicación del contrato de locación de servicios regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298 se cumple por los funcionarios y/o servidores encargados del contrato de trabajo ?	2	4	4	4	
<u>De acuerdo a</u> su experiencia profesional: ¿Cree usted que es suficiente la restricción legal de contrato de locación de servicios o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE que busque incentivar mucho más el contrato de trabajo ?	3	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted qué el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo ?	4	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cómo considera que el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la jornada de trabajo ?	5	4	4	4	

De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Como el resultado de una supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE no permite determinar ni diferenciar el trabajo determinado ni la jornada de trabajo en los contratos de locación de servicio?	6	4	4	4	
Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree que la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia ?	7	4	4	4	
Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Cuál es el ámbito de aplicación del elemento autonomía del prestador y subordinación o dependencia ?	8	4	4	4	
De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Por qué los especialistas consideran necesaria la inclusión de la autonomía del prestador dentro de la normativa de contrataciones laborales teniendo en cuenta que el contrato de trabajo cuenta con la subordinación o dependencia ?	9	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO

Especialidad del validador: DERECHO CIVIL

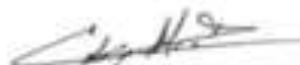
Lima, 02 de octubre de 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del experto informante
Dr. Urteaga Regal, Alberto Carlos
DNI: 09803484
Telf.: 997059885

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: Rea Reyes ~~Fredd~~ Nelson

Cargo: Asistente judicial

Institución: Estudio Jurídico Rea

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

~~Rea~~ **Rea**: Vulnera la naturaleza jurídica atentando contra los derechos constitucionales como el derecho a la dignidad e irrenunciabilidad, los cuales están amparados en la ley 24041.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

~~Rea~~ **Rea**: No se cumplen las normas fijadas por las instituciones reguladoras del estado, esto se da por los abusos de los mismos funcionarios a través de la corrupción de **los mismos**, pero, también puede no aplicarse por el desconocimiento de las leyes.

3. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

~~Rea~~ **Rea**: Si, de parte de estos entes si debe existir la supervisión y el control a las entidades correspondientes, también deben fiscalizar a todo ente público y privado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

~~Rpta:~~ Si, porque no existe un horario fijo de labores.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

~~Rpta:~~ Si, porque cada entidad del estado ~~de acuerdo a~~ los decretos legislativos 276 y 728, no existe personal contratado y vulnera los derechos laborales, sobre todo a los que no son nombrados.

6. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

~~Rpta:~~ Si y no solo por la deficiente supervisión, por el contrario, son órganos que están desconcentrados y no cumplen su labor de fiscalizar y controlar para una supervisión mas exhaustiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse

bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Rpta: Si, porque no se reconoce sus labores prestadas durante años y las entidades estatales, a pesar de existir y conocer la ley 24041 siguen actuando y aplicando comportamientos irregulares.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: No, porque el trabajador no labora con efectividad por el temor de ser despedidos en cualquier momento.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: Ya existen en el amparo de la ley 24041 pero las mismas autoridades no aplican esta norma de los derechos de los trabajadores.



.....
Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: Zamudio Toledo Angela ~~Jailine~~

Cargo: Asistente Judicial

Institución: Corte Superior de la Justicia de Huaral

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

~~Nota:~~ No, porque el contrato de trabajo tiene una naturaleza propia, es decir, cuenta con características propias, siendo la más importante la subordinación, mientras la locación de servicios es la prestación de servicios es para una actividad determinada por un tiempo fijado sin vínculo de dependencia o subordinación.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764º del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

~~Nota:~~ No, muchas veces se desnaturaliza por lo que debe conservarse si es que existen los rasgos de laboralidad y la existencia de los tres elementos esenciales que definen al contrato de trabajo.

3. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Rpta: No, si es necesario de un rol activo de fiscalización puesto que existe muchos casos de desnaturalización en la que se intenta ocultar la verdadera relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, porque en la jornada de trabajo, el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada, mientras que en el contrato de locación, no existe una relación de dependencia por lo que conserva su autonomía.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, porque son los puntos diferentes mientras que en la jornada de trabajo se define como en el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo órdenes del empleador el contrato de locación cuenta con autonomía.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: No, porque el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el código civil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.


Rpta: No, porque ambos diferencian lo que es un contrato de trabajo es decir lo que es relación laboral de un régimen.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: No, porque no existiría un control para dirigir la actividad para un mayor rendimiento de producción y beneficio.

9. **De acuerdo a** su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: No, porque la subordinación es sin duda el elemento que tipifica el contrato de trabajo.



ANGELA JAILINE ZAMUDIO TOLEDO
Asistente Judicial - Descarga
Segundo Juzgado Civil de Huaura
Corte Superior de Justicia de Huaura
PODER JUDICIAL

.....
Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: Rios Baltuano Yessenia Bonn

Cargo: Secretaria Judicial

Institución: Corte Superior de Justicia de Huaura

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

Rpta: Sí, vulneran la naturaleza jurídica, ya que no se puede gozar de beneficios como canchones trucas, CTS, gratificaciones, etc.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

Rpta: Sí, ya que en el artículo de la Ley 31298, el locador de servicios, sin estar subordinado y prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de retribución.

3. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Rpta: Sí, es necesario un activo de fiscalización por SUNAFIL y MINTRA, ya que debe controlar a las entidades que no haya explotación hacia los trabajadores por locación, ya que solo prestan sus servicios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, ya que no existe vinculación laboral, y no es necesario que marquen su asistencia, sin embargo; se debe cumplir con entregar el producto y servicio requerido.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Sí, ya que solo cuentan con un contrato de locación de servicio, es un contrato civil, el prestador tiene autonomía e entregar su servicio.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: Sí, ya que los controlan, fiscalizan si se les pagó la retribución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Rpta: No ya que el empleador, exige el cumplimiento de órdenes de su servicio. No vulnera la naturaleza ya que el locador no tiene una obligación de cumplimiento de horario y/o exigencia en el desempeño de sus labores.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: Sí, ya que al retribuirle su producción regulado por el CPC del artículo 1764°.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: No, ya que no cuentan con sus beneficios y si se diera la inclusión se generaría beneficios y con la nueva disposición los locadores ya que el Estado ya no contrataría, tan solo CAS pasaría a régimen.



Abg. YESSENA BONNY RÍOS BALBUENA
Secretaría Judicial - Dirección
Módulo Cooperativo Laboral
Corte Superior de Justicia de Huancayo
PODER JUDICIAL

.....

Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: Rios Abanto Andy Martin

Cargo: Asistente Judicial

Institución: Corte Superior de Justicia de Huaral

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

Respuesta: Sí, pero solo en los casos donde encubren una relación laboral.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

Respuesta: No, porque en muchos casos lo hacen sólo por simular un verdadero vínculo laboral.

3. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Respuesta: Creo que sí es necesario una fiscalización más activa, aunque los empleados no cumplen con celebrar contratos como corresponde legalmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Considero que en muchos casos sí, porque un ejemplo de ello, son los que trabajan como vigilante me, llegando a las 12 Hs diarias de labores.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, porque el trabajador si conoce la jornada laboral, pero el empleador está en una posición de ventaja respecto de contratar o no.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: Considero que sí, porque su fiscalización es limitada a sólo multar, sin que eso afecte directamente al empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Rpta: Sólo si la autonomía es total sobre la labor encomendada.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: Considero que en muchos casos sí, pero siempre debe existir una subordinación ante el superior.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: No, porque se entiende que la subordinación no es absoluta, siempre hay autonomía en labores concretas.



ANDY MARTIN RIOS ABANTO
Asistente Judicial
Módulo Conciliativo Laboral de Huaura
Corte Superior de Justicia de Huaura
PODER JUDICIAL

.....
Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: ~~Livora Pichilingue Elva Lyneth~~

Cargo: Secretaria Judicial

Institución: Corte Superior de Justicia de Huaral

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

~~Rpta:~~ Dependiendo del objeto de contratación para que se requiere si es para un servicio específico o para un cargo de naturaleza permanente.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

~~Rpta:~~ No siempre, por lo general hay instituciones públicas que contratan a locadores ~~o sea~~ realizar labores como de secretaria o de un asistente administrativo, labores que por su naturaleza son indeterminados.

3. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

~~Rpta:~~ No se puede restringir las contrataciones de locadores, porque hay servicios específicos que requieren su contratación, lo que sí se puede realizar una fiscalización de parte de SUNAFIL y MINTRA para no realizar un exceso en esas contrataciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Hay situaciones en las que si vulnera como en el caso que contrate una secretaria con un contrato de locador, y casos en los que no se vulnera como cuando contrata un asesor especialista sin horario de ingreso y salida.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Por mi experiencia puede referir que no es por un desconocimiento sino por una simulación a fin de no ocasionar más gastos en las partidas presupuestales.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: Sí, es necesario el tema de posibles demandas o procesos judiciales, por lo que se especifica en el concepto de ser contratación el servicio que van a prestar y los días de ejecución del servicio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Rpta: No, lo que pasa es que los locadores son contratados para la ejecución de un servicio específico que se llevan a cabo en unos días específicos de ejecución.]

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: Sí, porque por la naturaleza de su contratación, como servicio para situaciones específicas, lo que lo diferencia de un contrato de trabajo es la autonomía en sus labores.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: Lo que pasa, es que un locador por naturaleza es autónomo no tiene horario de entrada y salida, y esa naturaleza debería ser llevada a la realidad.



Abg. ESTHER LYNETTE LINDA RICHIGUE
Secretaría Judicial - Desplazada
Módulo Contratación Laboral
Corte Superior de Justicia de Honduras
PODER JUDICIAL

.....
Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: Peña Quispe Carlos

Cargo: Asistente Judicial

Institución: Corte Superior de justicia de Huaral

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

Respuesta: Ambos contratos tienen diferente ámbito de aplicación, por consiguiente, no se vulnera la naturaleza del contrato de trabajo, en la medida que sea aplicable en los supuestos para lo que fue concebido.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

Respuesta: Generalmente los contratos de locación son desnaturalizados debido a la falta de capacitación de los jefes inmediatos de asignar funciones, querer controlar y fijar un horario de trabajo.

3. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Rpta: Para garantizar el debido cumplimiento de los derechos laborales es necesario el rol activo de Sunafil y mientras que para evitar un uso y abuso del contrato de locación de servicios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Al ser un contrato de naturaleza civil, la prestación de servicio se realiza conforme se acuerde entre los intervinientes, no se encontrarían sujetos a la jornada de trabajo.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: Conforme lo expreso anteriormente, los locadores no se encontrarían sujetos a una jornada de trabajo, a una jornada laboral.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: Salvo que se trate del encubrimiento de un contrato de trabajo, difícilmente es responsabilidad de la SUNAFIL o en todo caso del MTPE.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Nota: Nos encontramos ante dos figuras diferentes entre sí, debido a que el contrato de locación no se aplica a la figura ni cuenta con el elemento de subordinación.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Nota: En la medida en que sea debidamente utilizado y siempre que no se utilice para encubrir un contrato de trabajo, la prestación de servicio del locador puede ser eficiente en el cumplimiento de metas.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Nota: Considero que tanto el contrato de trabajo como el de locación de servicios tienen características excluyentes entre sí, y en la medida de lo posible debe utilizarse de forma que se evite la desnaturalización de locación de servicios.



.....
El Jefe del Poder Judicial
Tribunal de lo Contencioso Administrativo
Tribunal de lo Contencioso Electoral
Corte Superior de Justicia de Huánuco
PODER JUDICIAL

Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: IDROGO BARBARAN MARIA DEL CARMEN

Cargo: ASISTENTE JUDICIAL

Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTIA DE HUAURA

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

~~Rpta:~~ Sí, siempre y cuando se utiliza este tipo de contrato para simular contrato a plazo indeterminado, así como en la realidad este son solo una capa para disfrazar la verdadera naturaleza laboral.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

~~Rpta:~~ No, en la mayoría de casos por descuido de este tipo de contrato se debe a una mala aplicación de la misma, lo general en muchas ocasiones son cantidad de demandas por desnaturalización de contrato.

3. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Rota: Sí, considero que las entidades encargadas deben ejercer un rol más activo, ello a fin de evitar que se desnaturalice el espíritu de este contrato y se disfracen bajo otras modalidades y sin gozar de los mismos beneficios laborales y remuneraciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rota: Sí, porque su naturaleza es por una función específica... a un resultado y con ello guarda sus propias características, ello se dice en la teoría, pero en la práctica difiere mucho de la realidad laboral.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rota: Sí, ya que existen contratos de trabajo a plazo fijo para determinadas necesidades que protegen jurídicamente mejor a una entidad ante demandas, pero muchas veces no se utiliza a fin de no reconocer íntegramente los beneficios laborales que corresponden.

6. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rota: No, considero que toda esta realidad laboral es producto del desconocimiento de la base legal y de la mala praxis de los malos empleadores que buscan eludir responsabilidades y reconocer beneficios, sin embargo, las entidades fiscalizadoras deben tener un rol más activo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

~~Nota:~~ No, su característica principal es la no existencia de la subordinación entre las partes y con ello la no existencia de una relación laboral propiamente. Además considero que esta autonomía está enfocada en esperar resultados esperados y no el control que si existe con otros contratos como exigencia en horarios activos.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

~~Nota:~~ Considero que ello está relacionado al cumplimiento de las funciones y obtención de resultados, bajo los cuales fue contratado el locador, ya que este tipo de contrato exige el resultado esperado.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

~~Nota:~~ ~~No~~ de ser así, se perdería la naturaleza de la subordinación laboral, que es uno de los elementos fundamentales para determinar el vínculo laboral, teniendo en consideración que no existe vínculo laboral solo debe estar enfocada en el cumplimiento de un servicio o entrega de un producto.

MARIA DEL CARMEN IDROGO BARBARAN
Asistente Judicial
Módulo Corporativo Laboral de Huaral
Corte Superior de Justicia de Huaral
PODER JUDICIAL

Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: HOYOS MORALES KAIDERY KEMILLY

Cargo: ASISTENTE JUDICIAL

Institución: CORTE SUSPERIRO DE JUSTICIA DE HUAURA

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

Nota: Sí, por no encontrarse sujeto a los beneficios de ley.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

Nota: No, puesto que desnaturalizan ciertos contratos, y con este las funciones de los locadores.

3. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Nota: Considero que una restricción resulta más efectiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

~~ORA~~ Rpta: No, lo que vulnera es la realidad con la que el empleador conduce a sus locadores, asignándoles directrices como un trabajo ordinario.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

~~ORA~~ Rpta: Sí, porque muchas veces, no es lo que se plasma en la realidad.

6. ~~De acuerdo a~~ su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

~~ORA~~ Rpta: Sí, por lo que entra a tallar la desnaturalización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnera la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

~~Nota:~~ Sí, porque delimita y limita los elementos del contrato.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

~~Nota:~~ De no estar subordinado, y en una hipotética sanción de ello, considero que sí.

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

~~Nota:~~ No, porque se validarían los contratos de locación de servicios, que con gran parte son desnaturalizados.



Handwritten signature in red ink and a blue official stamp of the Poder Judicial.

.....
Firma y sello

Anexo 2: Guía de la entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Entrevistado: POLO HUARANGA LINET ROCIO

Cargo: SECRETARIA JUDICIAL

Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Premisa: Los contratos de locación de servicios son actos jurídicos que se emplean para contratar un producto o servicio el cual cuenta con ciertas características que lo diferencian del contrato de trabajo, aunque en ocasiones los contratados por locación de servicios cuentan con un vínculo laboral, pero, no se les reconoce.

1. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cómo cree usted que la aplicación del **contrato de locación de servicios** vulnera la naturaleza jurídica del **contrato de trabajo** y los derechos laborales? Explique.

Resp: Sí, porque los locadores de servicios se encuentran exentos de algunos beneficios.

2. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la aplicación del **contrato de locación de servicios** regulada en el artículo 1764° del CCP y complementada en la ley 31298, es cumplida por los funcionarios y/o servidores encargados de los **contratos de trabajo**?

Resp: No, muchas veces no solamente cumplen el trabajo para que fueron contratados sino realizan más horas de trabajo, ello añadiendo lo que indica el artículo 1764° del CPC.

3. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es suficiente la restricción legal de **contrato de locación de servicios** o es necesario un rol activo de fiscalización de parte de la Sunafil y MTPE? Explique.

Resp: Siempre debería ser fiscalizado por SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no esperar que exista deficiencia en el desempeño laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Como antesala es importante conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la prestación de servicio relacionada a la subordinación, a diferencia del contrato de locación de servicios, este contrato tiene como elemento esencial la prestación personal y la autonomía.

4. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, porque sabemos conforme al artículo 1764° CPC, los contratos celebrados son para un determinado fin, por cierto tiempo a cambio de una retribución, no es permanente, se acondiciona a un horario.

5. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que el **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es producto del desconocimiento de la **jornada de trabajo**? Explique.

Rpta: No, porque al realizarse este tipo de contrato tanto el contratador como el contratante conocen las funciones que se van a realizar, cuál es el fin de dicho contrato.

6. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que la aplicación del **trabajo determinado** en el contrato de locación de servicios es resultado de la supervisión deficiente por parte de la SUNAFIL y el MTPE? Explique.

Rpta: Sí, toda vez que dichas entidades, deben supervisar a las instituciones que contraten esos tipos de servicios, no solamente a los locadores sino a todo el personal que haya sido contratado bajo esa modalidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Huaral 2022.
--

Premisa: Es necesario conocer que uno de los elementos esenciales del vínculo laboral o el contrato de trabajo es la relación de subordinación, a diferencia es que, al encontrarse bajo la locación de servicios, los elementos en esta figura son la prestación personal y la autonomía.

7. Apelando a su experiencia profesional: ¿Cree que la **autonomía del prestador** vulnera la naturaleza de la **subordinación o dependencia**? Explique.

Rpta: Sí, porque se debe cumplir con lo que percibe el artículo 1764º del CPC, el servicio que se presta no debe estar subordinado.

8. Recurriendo a su experiencia profesional: ¿Considera que la **autonomía del prestador** permite el correcto desarrollo de manera eficiente y oportuna para el estado? Explique.

Rpta: No, los servicios prestados no deben estar subordinados toda vez que sea un contrato por cierto tiempo y por un determinado fin (el prestador debe esperar resultados).

9. De acuerdo a su experiencia profesional: ¿Piensa que es necesaria la inclusión de la **autonomía del prestador** dentro de la normativa de contrataciones laborales? Explique.

Rpta: Sí, considerando justas y teniendo en cuenta el tipo de contrato que se celebra, estos contratos de locación de servicios contiene puntos y se pueden cumplir que se cumpla su finalidad y ser respetado conforme a lo que indica la norma.



Linet Rocío Polo Huaranga
Abogada Judicial
Departamento de Justicia
Calle Casapalca de Justicia de Pueblo
PODER JUDICIAL

.....
Firma y sello

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Investigador: Pedro Luis Montoya Ramón

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022", cuyo objetivo es: analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado

Describir el impacto del problema de la investigación:

la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Huaral de la institución Corte superior de justicia. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Pedro Luis Montoya Ramón** email: **pedro_montoya10@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mg. **Eliana Marisabel Guerreros Coronado** con email: **emguerrerosc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pedro Luis Montoya Ramón

Fecha y hora: 27/11/23 - 19:41



Rosalva Reyes
ABOGADO
C.R. 439

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Investigador: Pedro Luis Montoya Ramón

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022”, cuyo objetivo es: analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Mg. Eliana Marisabel Guerreros Coronado

Describir el impacto del problema de la investigación:

la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Huaral de la institución Corte superior de justicia. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Pedro Luis Montoya Ramón** email: **pedro_montoya10@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mg. **Eliana Marisabel Guerrero Coronado** con email: **emguerrerosc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pedro Luis Montoya Ramón

Fecha y hora: 25/11/23 - 12:35



ÁNGELA JALNE ZAMUDIO TOLEDO
Sistema Judicial - Decano
Segundo Juzgado Civil de Huaura
Tribunal Superior de Justicia de Huaura
PODER JUDICIAL

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Investigador: Pedro Luis Montoya Ramón

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022", cuyo objetivo es: analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado

Describir el impacto del problema de la investigación:

la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Huaral de la institución Corte superior de justicia. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación x por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Pedro Luis Montoya Ramón** email: **pedro_montoya10@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mg. **Eliana Marisabel Guerrero Coronado** con email: **emguerrerosc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pedro Luis Montoya Ramón

Fecha y hora: 24/11/23 - 18:50




ABG. YESSICA BONNY ROS BALBUENA
Secretaría Judicial - Dirección
Módulo Corporativo Laboral
Corte Superior de Justicia de Huancayo
PJDER JUDICIAL

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Investigador: Pedro Luis Montoya Ramón

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022", cuyo objetivo es: analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado

Describir el impacto del problema de la investigación:

la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Huaral de la institución Corte superior de justicia. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Pedro Luis Montoya Ramón** email: **pedro_montoya10@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado con email: **emguerrerosc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pedro Luis Montoya Ramón

Fecha y hora: 25/11/23 - 13:29



ANDY MARTÍN ROS ABANTO
Asesor Jurídico
Módulo Consultorio Laboral de Mujeres
Calle Sucesos de Justicia 89 Huancayo
P.O. BOX 10000

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

Investigador: Pedro Luis Montoya Ramón

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022”, cuyo objetivo es: analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado

Describir el impacto del problema de la investigación:

la aplicación del contrato de locación de servicios vulnera la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Huaral de la institución Corte superior de justicia. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) **Pedro Luis Montoya Ramón** email: **pedro_montoya10@hotmail.com** y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Mg. Eliana Marisabel Guerrero Coronado con email: **emguerrerosc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pedro Luis Montoya Ramón |

Fecha y hora: 27/11/23 - 11:45




ANEXO 4: GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Contratación por locación de servicios y contrato de trabajo en la provincia de Huaral 2022

OBJETIVO GENERAL:

Analizar de qué manera la aplicación del contrato de locación de servicios vulneraría la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y los derechos laborales en la provincia de Huaral 2022.

ANÁLISIS DE DOCUMENTO

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Artículo 25. Contenido Declaración de las Naciones Unidas (1948)</p> <p>https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights</p>	<p>Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.</p>	<p>De acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas, expresa de manera literal que el trabajo es un derecho que debe gozar toda persona con la finalidad de poder sustentar su vida.</p>	<p>Respecto al articulado mencionado, la persona debe gozar del derecho al trabajo, para así poder cubrir necesidades básicas como vestimenta, alimentación, asistencia médica y servicios sociales que son necesarios.</p>
<p>Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) Numeral III</p> <p>https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm&ved=2ahUKEwjs7YXvINP_AhWFp5UCHeZ1BikQFnoECBwQAQ&usq=AOvVaw2sflcR7KS_jCjoik59ADGf</p>	<p>B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo. 	<p>Toda persona debe gozar, cuando labora en una entidad: el respeto de sus derechos fundamentales; un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>La Declaración del Centenario de la OIT, expresa el fortalecimiento de las instituciones que velan por el trabajo, con la finalidad de proteger a los trabajadores y la relación del trabajo, proporcionando seguridad y protección jurídica.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el trabajo determinado en el contrato de locación de servicios vulnerara la naturaleza de la jornada de trabajo en la provincia de Huaral 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
file:///C:/Users/User/Downloads/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf	ARTICULO 4o. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas. Concebida la autorización, el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.	De acuerdo con el artículo del código sustantivo de trabajo el menor de dieciocho años podrá laborar, siempre y cuando tenga consentimiento de los padres y no se vulnerado la jornada laboral la cual no excede las seis horas diurnas. Una vez que el menor cuenta con la autorización este podrá cobrar directamente su salario.	Como conclusión se llegó a que toda persona tiene derecho a trabajar de forma justa teniendo en cuenta la jornada laboral no sea excedida o no sobrepase lo establecido por la legislación de dicho país.
Ley Federal del trabajo Mexico https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf	Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.	Como se observa en el contenido de la ley federal de México, la jornada de trabajo es el tiempo determinado en el que el trabajador está a disposición del empleador. Son aquellos los que fijan o establecen la jornada laboral dentro de lo establecido por ley. Su jornada no podrá sobrepasar las veinte horas ni ser menor de las seis horas.	Se concluyo que son solo los trabajadores los que cuentan con una jornada laboral, aquellos que cuentan con un contrato de trabajo, aquellos que prestan un servicio por medio del contrato de locación no tiene jornada laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la aplicación de la autonomía del prestador vulnerara la naturaleza de la subordinación o dependencia en la provincia de Hualar 2022.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Casación Laboral N° 18623-2015 Huanuco https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf</p>	<p>Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debemos decir que la norma citada establece lo siguiente: "Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".</p>	<p>En dicha casación, lo que fue solicitado es la desnaturalización por contrato de locación de servicios a contrato de trabajo, identificándose que existe el vínculo laboral tomando en cuenta uno de los elementos esenciales de esta relación el cual es la subordinación.</p>	<p>La desnaturalización debe aplicarse siempre y cuando sea demostrado el vínculo laboral existente, independientemente del contrato que se haya suscrito.</p>
<p>Ley 20.744 Ley de contrato de trabajo https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion</p>	<p>Art. 209. —Aviso al empleador: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.</p> <p>Art. 210. —Control: El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.</p>	<p>En la presente ley, por medio de su legislación, se pudo hallar que en argentina no varía ya que uno de los elementos esenciales del trabajo también es la subordinación y se ve plasmado en los art. 209 y 210. Se especifica que el trabajador está obligado a someterse a cualquier control facultativo designado por el empleador, esta subordinación también se ve reflejada en las disposiciones previas como comunicar o hacer presente al contratante cualquier eventualidad.</p>	<p>Como conclusión de este apartado se llegó a que la desnaturalización del contrato de locación de servicios es aplicable siempre y cuando se demuestre la relación del vínculo laboral, como por ejemplo con la existencia de uno de los elementos esenciales del trabajo que es la subordinación.</p>