



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de
limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor,
La Pampa, Camaná, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Abogado

AUTOR:

Arocutipa Vásquez, Luis Martín (ORCID: 0000-0002-0118-5102)

ASESOR:

Mgtr. Chávez Suárez Giancarlo Renán (ORCID: 0000-0001-8053-6136)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padres, esposa e hija que siempre estuvieron apoyándome para lograr mis objetivos y fueron mi impulso para desarrollarme en lo profesional.

Y a Dios por ser quien orienta mi camino.

Agradecimiento

A mi asesor Giancarlo Renán Chávez Suárez, por orientarme en el proceso de la elaboración de la presente investigación; a mi esposa, por darme la confianza de creer que si puedo lograrlo; a mi hija, por ser mi motor y motivo para seguir adelante y a mis padres, por su apoyo en el desarrollo de la carrera.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	9
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización apriorística	11
3.3. Escenario de Estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	17
3.7. Rigor científico	18
3.8. Método de análisis de la Información	19
3.9. Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Matriz de categorización apriorística</i>	11
Tabla 2	<i>Matriz de ficha técnica instrumental</i>	16
Tabla 3	<i>Matriz de Entrevistados</i>	19
Tabla 4	<i>Matriz codificada de resultados de libros</i>	22
Tabla 5	<i>Matriz codificada del resultado del artículo</i>	23
Tabla 6	<i>Matriz codificada de resultados de tesis</i>	23
Tabla 7	<i>Matriz del instrumento de recolección de datos – Entrevista a profundidad</i>	36
Tabla 8	<i>Matriz de recopilación de respuestas de los entrevistados</i>	63
Tabla 9	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 1</i>	72
Tabla 10	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 2</i>	73
Tabla 11	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 3</i>	74
Tabla 12	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 4</i>	75
Tabla 13	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 5</i>	76
Tabla 14	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 6</i>	77
Tabla 15	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 7</i>	78
Tabla 16	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 8</i>	79
Tabla 17	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 9</i>	80
Tabla 18	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Artículo 1</i>	81
Tabla 19	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 1</i>	82
Tabla 20	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 2</i>	83
Tabla 21	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 3</i>	84
Tabla 22	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 4</i>	85
Tabla 23	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 5</i>	86
Tabla 24	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 6</i>	87
Tabla 25	<i>Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 7</i>	88
Tabla 26	<i>Matriz de codificación de resultados de libros</i>	89
Tabla 27	<i>Matriz de codificación del resultado del artículo</i>	94
Tabla 28	<i>Matriz de codificación de resultados de tesis</i>	94
Tabla 29	<i>Matriz de evaluación de contenido de los ítems de la entrevista a profundidad</i>	98
Tabla 30	<i>Matriz del consolidado de la validez del instrumento-Guía de revisión documental</i>	99
Tabla 31	<i>Matriz de Consistencia</i>	100

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Criterios de selección de la muestra en abogados</i>	12
Figura 2	<i>Criterios de selección de la muestra en libros</i>	14
Figura 3	<i>Flujograma de Tesis</i>	15
Figura 4	<i>Respuestas de los entrevistados-Objetivo general</i>	20
Figura 5	<i>Respuestas de los entrevistados-Objetivos específicos</i>	21

Resumen

La presente investigación surge al evidenciar los problemas de la realidad que se producen en la ciudad de Camaná; tiene como problema general ¿Cuál es la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020?. Asimismo, como objetivo general, fue determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020. Por otro lado, el método utilizado fue el enfoque cualitativo, de tipo básica, con un diseño exploratorio y de diseño específico análisis documental, por cuanto estos conducirán como estrategia a alcanzar los resultados en la investigación. La población y muestra a utilizarse, fueron 6 abogados y revisión sistemática de la literatura, que cumplieron con los criterios de inclusión. En adición a ello, como instrumentos aplicados para la obtención de información, fueron la guía de entrevista a profundidad y la guía de revisión documental, aplicando para la sistematización de datos la técnica de análisis de contenido. Finalmente, se llegó a la conclusión que la causal de desnaturalización es el fraude a la ley, regulado en el artículo 77, del D. Legislativo 728.

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

Abstract

The present investigation arises when evidencing the problems of reality that occur in the city of Camaná; It has as a general problem, what is the cause of denaturalization of the service lease contract in the public cleaning workers of the District Municipality of Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020?. Likewise, as a general objective, it was to determine the cause of denaturalization of the service lease contract in the public cleaning workers of the District Municipality of Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020. On the other hand, the method used was the qualitative approach, of a basic type, with an exploratory design and a specific documentary analysis design, since these will lead as a strategy to achieve the results in the research. The population and sample to be used were 6 lawyers and a systematic review of the literature, which met the inclusion criteria. In addition to this, as instruments applied to obtain information, they were the in-depth interview guide and the document review guide, applying the content analysis technique for data systematization. Finally, it was concluded that the cause of denaturing is fraud of the law, regulated in article 77 of Legislative Decree 728.

Keywords: Labor denaturation, Work contract, Principle of the Primacy of Reality, Service Location Contract.

I. INTRODUCCIÓN

El más grande empleador en el Perú es el Estado y como tal, tiene el deber de garantizar los derechos laborales de los trabajadores respetando el marco constitucional. Así también, sus entes descentralizados como los gobiernos regionales y locales deben seguir la misma dirección.

El contrato de trabajo junto a sus elementos esenciales como la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, tienden hacia una naturaleza contractual laboral, del cual goza de todos sus beneficios laborales, mientras que una relación contractual civil como la locación de servicios, si bien es cierto que tiene similitud, por tener como elementos conformantes a la prestación personal y la retribución que vendría ser el pago por el servicio específico, sin embargo, no tendría el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil, que sería la “subordinación o dependencia”, ya que el trabajador realiza el servicio de manera independiente, por lo que se debe tener un especial cuidado al momento de la contratación de personal tanto para no infringir normas laborales, como para no vulnerar los derechos laborales de los trabajadores en general.

Durante el año 2020, la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, se ha visto inmersa en procesos judiciales de desnaturalización de contratos de locación de servicios, ya que dicha Municipalidad contrataba a trabajadores de limpieza pública, mediante ordenes de servicios, contratos de locación de servicios, contratos administrativos de servicios, contratos verbales, entre otros, con la finalidad de simular una relación contractual civil, encubriendo una relación laboral, para no otorgar beneficios sociales y para vulnerar derechos laborales que encuadran hacia un vínculo laboral desnaturalizado mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Afortunadamente, los principios del derecho laboral juegan un papel muy importante para dicha desnaturalización, es por ello que, mediante el Principio de primacía de la realidad se logra dar fundamento y atención a los hechos que en la práctica se realiza y no a los documentos o formalidades para constatar la relación laboral simulada y encubierta.

Por otra parte, el Principio de progresividad o continuidad es otro pilar importante, ya que no se puede ir en retroceso restando derechos laborales, sino,

de manera continua, hacia adelante, otorgando mayor protección a los derechos laborales de todo trabajador y ofreciéndole estabilidad laboral con la característica de ser continuado.

Los contratos que se celebran en empresas privadas y entidades públicas, deben ser acordes a lo estipulado tanto en la Constitución Política del Perú de 1993, así como a nuestras leyes en materia laboral, teniendo como principal referencia el art. 1 de nuestra carta magna, donde señala expresamente “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Sin embargo, la desnaturalización de contratos de locación de servicios en municipalidades a nivel nacional va en incremento, como refieren distintas investigaciones y la cantidad de procesos por desnaturalización en sede judicial, mayormente es por obreros municipales.

Asimismo, en la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, existe una gran y preocupante vulneración de derechos laborales, respecto a la correcta contratación de trabajadores de limpieza pública, ya que se siguen contratando mediante locación de servicios, labores que son de naturaleza permanente y que, además, son servicios permanentes que ofrecen las municipalidades según su ley orgánica.

Respecto a la contratación indebida que realizan los municipios, Pantoja Castillo (2019) nos expresa que existe una contratación indebida con el fin de ocultar la esencia del contrato de trabajo, vulnerando derechos laborales y resaltó que éstos tendrán que seguir un proceso de desnaturalización de contratos de locación de servicios para que se reconozca el vínculo laboral y accesoriamente sus beneficios sociales.

Por otro lado, el encubrimiento de una relación laboral, según Irureta Uriarte (2013) señala los supuestos de simulación, mediante acuerdos simuladores que encubren un acto laboral, estos actos serian aquellos donde el empleador como el trabajador, acuerdan o manifiestan celebrar algo con la intención de distorsionar la esencia de un acto o alguno de sus partes conformantes.

Ante lo citado, se puede apreciar que un contrato puede ser válido formalmente, pero si en la realidad se aprecia otro encubierto, desnaturalizaría al contrato simulado por cuanto se aprecia la realidad en que se desenvuelven los

sujetos contratantes. Por ello, el objetivo general de la presente investigación es determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

Asimismo, el primer objetivo específico es determinar cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020 y también, como segundo objetivo específico, fue determinar por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

En consecuencia, la presente investigación pretende dar a conocer la reiterada e indebida contratación por parte del área de recursos humanos en lo referido a la contratación del personal de limpieza pública, con la finalidad de encubrir relaciones laborales, vulnerando los derechos y beneficios que dicho personal obrero tiene por ley, y determinar bajo qué causal se desnaturaliza el contrato de locación de servicios, permitiendo una adecuada contratación de dichos trabajadores y garantizar sus derechos laborales.

Para tal efecto, se determinará cuando y porque se desnaturaliza el contrato de locación de servicios, la cual beneficiará principalmente a los trabajadores de limpieza pública contratados bajo esta modalidad, también a los operadores jurídicos y a la sociedad en general, permitiendo así obtener un mayor conocimiento respecto a la contratación idónea y correcta en la cual deben ser contratados dichos trabajadores, bajo el análisis de los elementos esenciales del contrato de trabajo y la percepción de los rasgos de laboralidad, para que no sean vulnerados sus derechos laborales.

Asimismo, la presente investigación tiene las siguientes limitaciones: i) La escasa información bibliográfica de artículos de investigación en plataformas indexadas, como Scielo, Scopus, Wos, toda vez que se trata de un tema a nivel nacional peruano; ii) El poco tiempo para la organización y búsqueda de la misma, ya que al laborar en un centro de trabajo y seguir especializándose en diplomados y cursos demandan tiempo; y, iii) La ausencia de especialistas en materia laboral en la provincia de Camaná.

Además, la presente investigación cualitativa, tiene como problema general, ¿Cuál es la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020?. En la misma línea, como primer problema específico, ¿Cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020? y como segundo problema específico, ¿Por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020?

Teniendo como hipótesis general de la investigación, que el literal d) del Art. 77 del D. legislativo 728, respecto al fraude a la ley, es la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020. Además, como primera hipótesis específica, que, a partir de la contratación se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

Finalmente, como segunda hipótesis específica, se tiene que, por la existencia de los rasgos de laboralidad se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a ésta sección, se aborda el análisis de principales trabajos de investigación nacionales e internacionales, los cuales han desarrollado un acercamiento al presente estudio, con la finalidad de dar solidez a la presente investigación.

Como parte de las investigaciones nacionales tenemos a Melgar Saravia (2020) quien señala que la subordinación desnaturaliza los contratos de locación de servicios, es decir, se logra establecer y acreditar la existencia de un vínculo laboral. De esta forma, se evidencia un alto y alarmante índice de contrataciones indebidas, las cuales se encuentran encubiertas por la modalidad de contratos de locación de servicios; a la vez, los elementos esenciales del contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad y el principio de continuidad permiten evidenciar que se está bajo una relación laboral.

En la misma línea, Rojas Colmenares (2020) indica que la modalidad del contrato de locación de servicios es bastante frecuente en la mayoría de instituciones públicas, las cuales buscan encubrir una relación laboral, con la finalidad de disminuir derechos laborales reconocidos por nuestro ordenamiento laboral. Es por ello que se evidencia que existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios; sin embargo, gracias a la eficacia del principio de primacía de la realidad estos trabajadores pueden ser amparados..

Asimismo, Cahuana Coaquira (2021), menciona los principales supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales-escritas); g) imposición de sanciones (verbales-escritas).

Como parte de las investigaciones internacionales tenemos a Hernández Miranda (2021), quien recalca que la desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales, se da cuando llegan a evidenciarse los elementos esenciales de una relación laboral por medio de indicios probatorios, esto es, la

actividad personal del trabajador, la dependencia de éste respecto del empleador y la retribución por medio del salario.

Ahora bien, Ariel Gini (2017), advierte que cuando a un locador de servicios se provea de materiales y esa prestación de servicios sea la única que el trabajador realiza, alcanzarían para fundamentar una relación de dependencia laboral. Sin embargo, para que exista una contratación de un servicio, los ingresos del prestador de servicios no deben depender de la contratación, las tareas no deben realizarse en el espacio físico de la empresa y ésta no debe brindar todos los materiales para desarrollar la tarea.

Asimismo, Cavallotti Aprile (2015) revela que la legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia, han determinado como caso típico de fraude a la relación de empleo a los contratos de locación de servicios y lo que resulta preocupante, es que el mismo Estado-Employador cause esta vulneración de derechos.

Para comprender a mayor abundamiento respecto a los temas tratados en la presente investigación, es menester precisar el concepto del contrato de trabajo. Para ello, Díaz Aroco y Benavides Díaz (2013) señalan que es un acuerdo de voluntades por parte de dos sujetos que participan en él, denominados trabajador y empleador, mediante el cual, el primero se obliga en forma personal y directa bajo la subordinación, dependencia y dirección del segundo, y en contraprestación el empleador paga una remuneración. Asimismo, podemos definir al contrato de trabajo como un “acuerdo por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de otra llamada empleador, quien se obliga a abonarle una remuneración” (Arévalo Vela, 2016, p. 132). Además, Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019) sostienen que es un acuerdo de voluntades conformado por trabajador y empleador, en el cual, el trabajador proporciona en forma personal sus servicios a cambio de una remuneración y quien tiene el poder de direccionar, fiscalizar y sancionar es el empleador por la dependencia del trabajador.

De igual manera, Puntriano Rosas et al. (2019) señalan que en el contrato de trabajo existe intrínsecamente un vínculo económico-jurídico, por el cual un empleado se obliga bajo dirección y dependencia continuada de un empleador, en forma delegada por este último, a prestar un servicio o ejecutar un trabajo determinado, de manera personal por una retribución de cualquier clase.

Ahora bien, una vez entendido el concepto del contrato de trabajo, es importante señalar sus caracteres: es “principal, bilateral, consensual, oneroso, de tracto sucesivo, conmutativo, sinalagmático” (Arévalo Vela, 2016, pp. 141-142).

Sin embargo, para poder precisar y encuadrar una relación laboral, es indispensable conocer y entender los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.

Con referencia a la Prestación Personal, este es un elemento indesligable, que conlleva a un accionar por parte del trabajador de manera personalísima como persona natural en forma voluntaria, a prestar sus servicios para el empleador (Díaz Aroco y Benavides Díaz, 2013).

Mientras que Arévalo Vela (2016) indica que por la prestación personal el trabajador se encuentra obligado como deudor de la relación contractual, a prestar sus servicios por sí mismo, de modo que, éste no podría valerse subcontractando a otra persona, y en caso fuera así, éste devendría en otra nueva relación laboral.

Por su parte Ferro Delgado (2019) nos dice que ésta debe desarrollarse por el mismo trabajador sin delegar a una persona ajena, ya que el empleador inicia el vínculo laboral con el trabajador por sus cualidades.

Respecto a la subordinación laboral, diversos autores señalan que es un vínculo jurídico, donde el empleador ejecuta sus poderes de dirección por cuanto el trabajador debe respetarlas y cumplirlas, además que es el elemento diferenciador de cualquier contratación, en especial de la contratación de locación de servicios (Neves Mujica, 2018; Puntriano Rosas et al., 2019; Ferro Delgado, 2019; Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba, 2019). En efecto, la subordinación es el elemento esencial más relevante del contrato de trabajo, ya que, si éste faltara en la relación laboral, se estaría ante una relación civil, en particular, una locación de servicios.

En cuanto a la remuneración, Arévalo Vela (2016) indica que también es denominada como salario, el cual preferentemente es en dinero y excepcionalmente en especie que se entrega al trabajador por sus servicios.

En efecto, la remuneración “es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquier sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición” (Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba, 2019, p. 15).

Con el objeto de tener claro el concepto del contrato de locación de servicios, nuestro Código Civil peruano de 1984, en su artículo 1764, señala expresamente: “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”.

Al respecto, “como puede verse, este es un contrato de naturaleza civil que escapa a las fronteras del derecho del trabajo única y exclusivamente porque la prestación convenida se realiza sin que exista una relación de subordinación jurídica” (Ferro Delgado, 2019, p. 74).

Según el Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral promulgada el 27 de marzo de 1997, establece cuándo se desnaturaliza un contrato de trabajo, en su artículo 77: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada” (ver Anexo 1).

En consecuencia, para contrastar la hipótesis por fraude a la ley, “se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería” (Gonzales Ramírez y De Lama Laura, 2010, p. 20).

Con el objeto de precisar la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, debemos conocer su uso y definición del Principio de Primacía de la Realidad. Según este principio, “de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros” (Arévalo Vela, 2016, p. 101).

Asimismo, este principio da resguardo al trabajador, ya que este como sujeto vulnerable se encuentra bajo la potestad del empleador; en consecuencia, funciona desactivando las formas fraudulentas que se aplican cuando se simula una relación laboral (Puntriano Rosas et al., 2019). Entonces, el principio de primacía de la realidad opera “cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador” (Neves Mujica, 2018, p. 42).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se basa “más en una lógica y proceso inductivo (explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 8).

Asimismo, se aplicó la investigación de tipo básica, ya que ésta, tiene la finalidad de “generar conocimiento, prueba y adapta teorías” (Vara Horna, 2012, p. 202).

Ante ello, se puede afirmar que el enfoque cualitativo, parte de ideas y conceptos extraídos de autores, recopilando información fiable, para posteriormente generar una propia concepción y teoría acerca de la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, sustentándose en los pilares más importantes de la relación laboral, sus elementos esenciales.

Por otro lado, se utilizó un diseño general exploratorio, ya que según Hernández Sampieri et al. (2014), éste diseño es aplicable cuando aún no es estudiado o cuando aún no ha sido lo suficientemente abordado un determinado tema, sirviendo además para indagarlo desde el punto de vista del investigador.

Por ello, en la presente investigación, se busca estudiar problemas poco abordados o de los cuales aún se tiene duda sobre como determinar la causal específica de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, en cuanto a saber si es una simulación (absoluta o relativa), o si es fraude a la ley.

Adicionalmente, la presente investigación tuvo como diseño específico el análisis documental, el cual se utiliza para adentrarnos en toda información del cual interese al investigador, con la finalidad de puntualizar contradicciones e incoherencias, debido a que es el mismo investigador quien elige la información bibliográfica a utilizar (Vara Horna, 2012).

Por ello, se procesará la información bibliográfica recabada de distintas fuentes, las cuales servirán para la determinación de la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios y, de esta forma, evidenciar la ausencia del requisito más relevante de la relación laboral que termina desnaturalizando una relación civil, la subordinación.

Finalmente, como técnicas de investigación, se aplicó la entrevista a profundidad y revisión documental; la primera, según Vara Horna (2012), es una entrevista directa a la persona, la cual busca obtener los puntos de vista de cada entrevistado acerca de algún tema en específico; mientras que, la segunda, el mismo autor nos expresa que, se usa o es aplicada para profundizar y adentrarnos sobre algún documento o fuente.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Matriz de categorización apriorística

Título: Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Categorías	Sub-Categorías
¿Cuál es la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020?	Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.	El literal d) del Art. 77 del D. legislativo 728, respecto al fraude a la ley, es la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020.			Contrato de trabajo
				Relación contractual laboral	Elementos esenciales
					Principios laborales
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica			Contrato de locación de servicios
¿Cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020?	Determinar cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.	A partir de la contratación se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.	Desnaturalización del contrato de locación de servicios		Elementos conformantes del contrato de locación de servicios
				Relación contractual civil	
¿Por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020?	Determinar por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020	Por la existencia de los rasgos de laboralidad se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020			Desnaturalización del contrato de locación de servicios

3.3. Escenario de Estudio

En la presente investigación, se tiene como población a los abogados de profesión, que radican en la Provincia de Camaná.

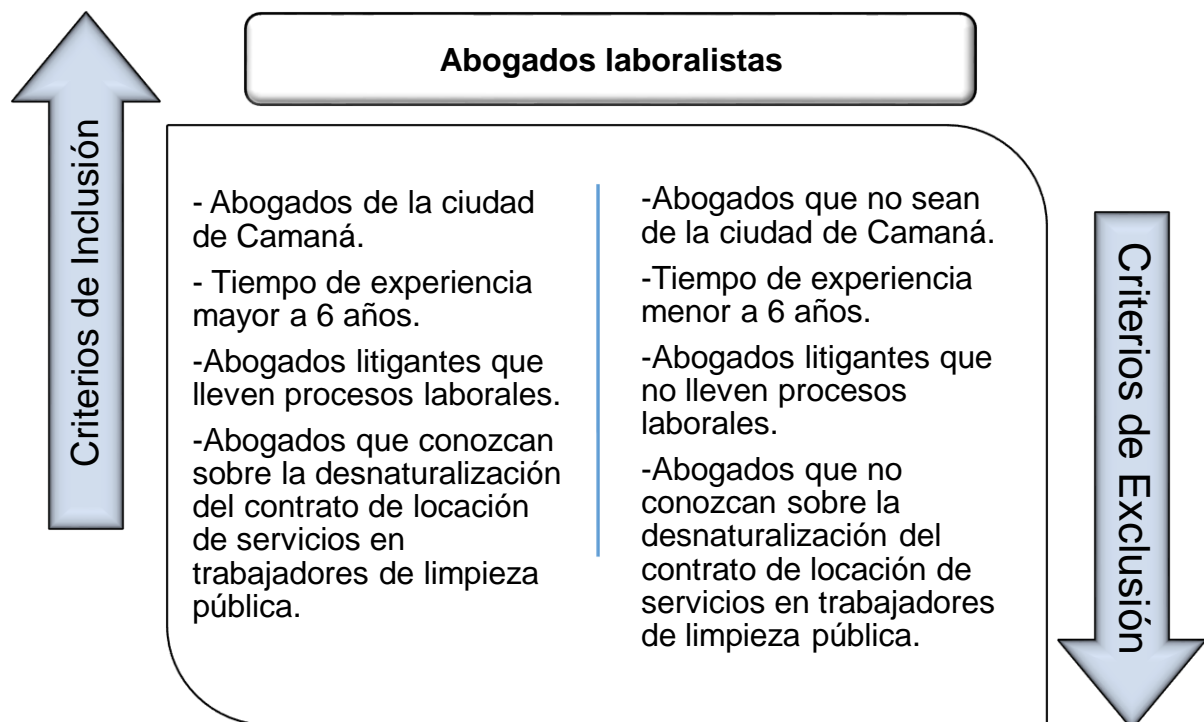
3.4. Participantes

Para la entrevista a profundidad, como muestra a utilizar en la presente investigación, serán los abogados que lleven casos o tengan mayor conocimiento en la materia laboral, ya que son ellos los principales aportantes en el campo jurídico para enriquecer de información la presente investigación.

El tipo de muestreo aplicable a la presente investigación, es el no probabilístico, ya que en el enfoque cualitativo se utilizan éstos, y porque se determina mediante el juicio, criterio e intencionalidad del investigador. Asimismo, se empleó como criterios de inclusión y exclusión lo siguiente:

Figura 1

Criterios de selección de la muestra en abogados



Finalmente, solo se incluyeron a 6 abogados que cumplieran con los criterios de inclusión.

Respecto a la selección de la revisión documental, se utilizaron los siguientes libros:

- Tratado de derecho laboral-Javier Arévalo Vela
- Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía-Teófila T. Díaz Aroco y César M. Benavides Díaz
- Guía Laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes- Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba
- Derecho individual del trabajo en el Perú-Víctor Ferro Delgado
- Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros- Luis Álvaro Gonzales Ramírez y Manuel Gonzalo De Lama Laura
- Introducción al derecho del trabajo- Javier Neves Mujica
- Los contratos de trabajo: Régimen Jurídico en el Perú- César Puntriano Rosas, Luis Valderrama Valderrama y Luis Gonzales Ramírez
- Metodología de la Investigación- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio
- Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales-Aristides Alfredo Vara Horna.

Todos estos libros se agregaron a la presente investigación por ser la población y muestra, los cuales pasaron por criterios de inclusión como:

Figura 2

Criterios de selección de la muestra en libros



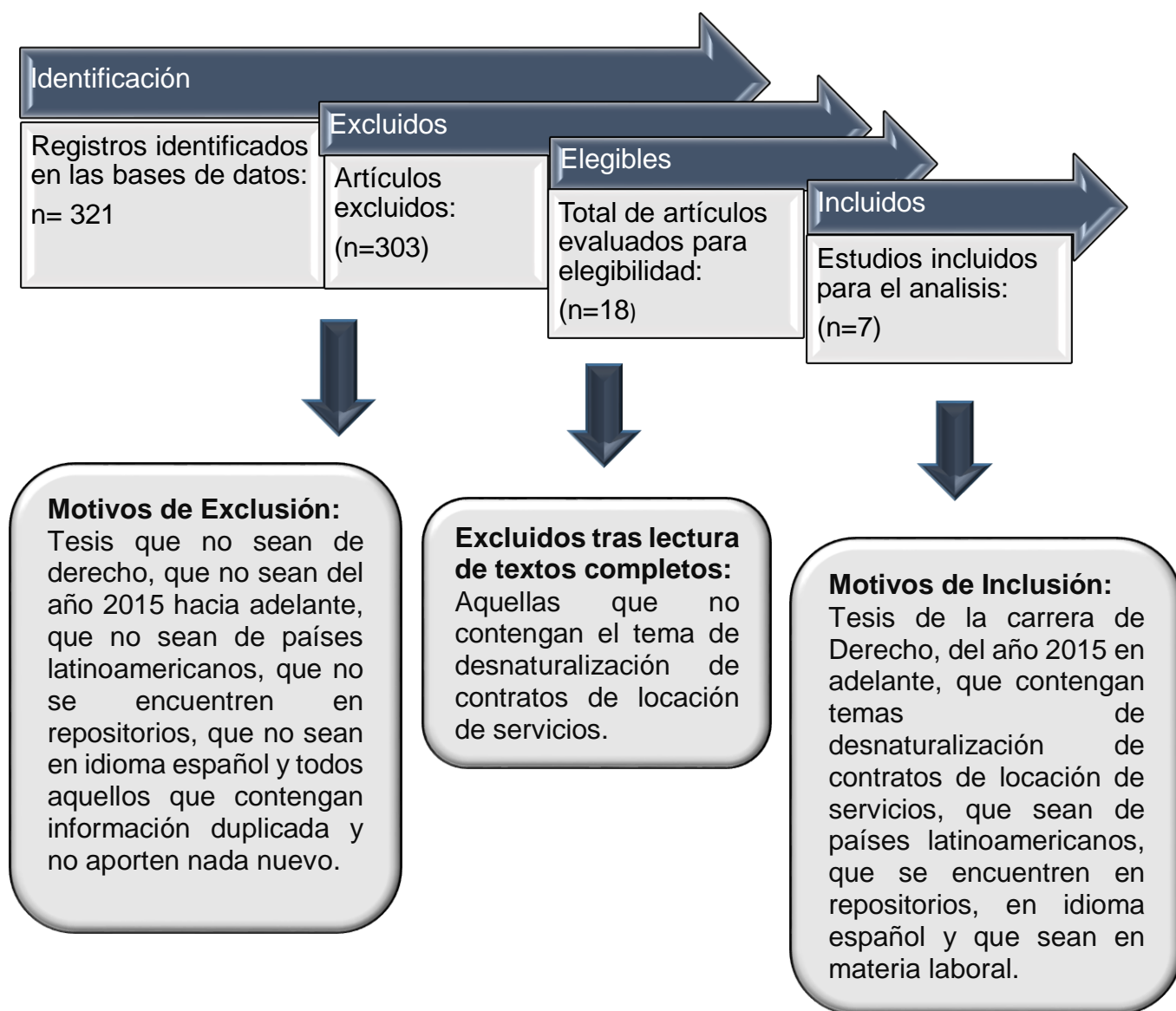
Finalmente, solo se incluyeron 9 libros que cumplieron con los criterios de inclusión.

En adición a ello, se empleó en el buscador de google académico los siguientes operadores de búsqueda: “contrato de locación de servicios AND desnaturalización AND fraude a la ley AND municipalidad AND subordinación”, obteniendo un total de 321 tesis.

Asimismo, para la selección de las tesis se empleó los siguientes criterios de inclusión: i) tesis de la carrera de Derecho, ii) que sean del año 2015 en adelante, iii) Temas de desnaturalización de contratos de locación de servicios iv) De países latinoamericanos, v) De repositorios vi) En idioma español, vii) Que sean en materia laboral. Y como criterios de exclusión se aplicaron: i) Que no sean de derecho, ii) Que no sean del año 2015 hacia adelante, iii) Aquellos que no contengan el tema de desnaturalización de contratos de locación de servicios, iv) Que no sean de países latinoamericanos v) Que no se encuentren en repositorios, vi) Que no sean en idioma español, vii) Todos aquellos que contengan información duplicada y no aporten nada nuevo. Finalmente, solo se incluyeron 7 estudios que cumplieran con los criterios de inclusión (ver Figura 3).

Figura 3

Flujograma de Tesis



Asimismo, se incluyó un artículo de la base de datos Scielo, el cual cumple con los siguientes criterios de inclusión: i) ser de las ciencias sociales aplicadas, ii) ser de la carrera de Derecho. Y como criterios de exclusión: i) Artículos repetidos, ii) Artículos que no sean de Latinoamérica.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, las técnicas que se utilizarán son la entrevista a profundidad y la revisión documental, las cuales utilizan como instrumentos, la guía de entrevista y la guía de revisión documental, ya que son el camino idóneo para la

obtención y recolección de datos, los cuales servirán para contrastar los objetivos e hipótesis de la investigación.

Tabla 2

Matriz de ficha técnica instrumental

Aspectos clave		Instrumento 1	Instrumento 2
	Nombre	Entrevista a profundidad	Análisis documental
	Tipo	Semi-Estructurada	Revisión documental
	Instrumento	Guía de entrevista	Guías de revisión
Técnicas	Objetivo General	Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública.	Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública.
	Objetivo Específico	Determinar cuándo y por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública.	Determinar cuándo y por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública.
	Fuente de procedencia	Propia	Propia
Contenido	Multidimensional	20 ítems	3 Guía
	Tipo de Instrumento	Cualitativo	Cualitativo
Fiabilidad y Validez	Criterio de Expertos	-Yeimy Maybet Campos Granda -Lervin Julian Gamero Granda -Renzo Daril Ocola Ortiz -Jesús Eduardo Llamosas Pastor -Kevin Montenegro Cabrera -Irvin Luis Márquez Canales	-Yeimy Maybet Campos Granda -Lervin Julian Gamero Granda -Renzo Daril Ocola Ortiz -Jesús Eduardo Llamosas Pastor -Kevin Montenegro Cabrera -Irvin Luis Márquez Canales
	Muestra de aplicación	Abogados de la ciudad de Camaná, con tiempo de experiencia mayor a 5 años, con conocimiento en material laboral.	

Nota: Ficha resumen de las técnicas aplicadas. La tabla ha sido extraída de *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*, (p. 268) por A. Vara Horna, 2012, (3a ed.), Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres, Lima.

3.6. Procedimientos

La presente investigación utilizó como técnicas de recolección de datos a la entrevista a profundidad y a la revisión documental. En la primera, se empleó una guía de entrevista semi-estructurada, la cual permite recolectar una adecuada información del participante respecto a sus opiniones y posiciones, y la segunda uso una guía de revisión documental, la cual permite reforzar las proposiciones de la presente investigación respaldando con fundamentos la teoría que debe aplicarse a lo que sucede en la realidad problemática.

Asimismo, se tuvo que realizar las validaciones de los instrumentos con seis expertos relacionados en la materia laboral, los cuales dieron el visto bueno para la ejecución de la misma, considerando que era pertinente y adecuada para recolectar información válida y fiable.

Luego de ello, y en respaldo de las validaciones, se pasó a ejecutar el instrumento denominado guía de entrevista semi-estructurada, la cual consta de 20 preguntas, diseñadas y orientadas a absolver o responder los problemas, los objetivos y las hipótesis de investigación, de esta manera, se tuvo que buscar a abogados profesionales, encontrando solo seis, con conocimiento en la materia laboral, los cuales fueron muy pocos, ya que en la ciudad de Camaná no abundan, igualmente, se tuvo que enviar una solicitud de autorización a la Sala Mixta de Camaná para poder entrevistar a dos jueces del juzgado, en la cual solo uno aceptó para proceder con la entrevista. Una vez recopilada la información de las entrevistas, fueron sistematizadas en tablas para proceder con su interpretación de resultados.

Por otro lado, para el instrumento denominado guía de revisión documental, se tuvo que buscar en las bases de datos como scielo, scopus, wos; no encontrando artículos de investigación aplicables al presente estudio, solo llegando a obtener uno en la base de datos scielo, igualmente se procedió a tomar antecedentes nacionales e internacionales que cumplan con los criterios de inclusión para añadir al marco teórico de la presente investigación y tener como fundamento o respaldo para la continuidad de la misma.

Por otro lado, también se hizo uso de la revisión de la literatura, se revisaron distintos libros que cumplan con los criterios de inclusión y se logró recolectar información de la doctrina en materia laboral, la cual da sustento a la presente investigación, para posteriormente la interpretación de resultados de la misma.

3.7. Rigor científico

Para la validez y confiabilidad de la presente investigación, se aplicó la prueba de V de Aiken, el cual sirve para cuantificar la relevancia de los ítems y la valoración por expertos de las matrices de instrumentos. Resultando:

Interpretación de la matriz de evaluación de contenido de los ítems de la entrevista a profundidad

Éste instrumento contiene diecisiete (17) ítems, con una validez de contenido fuerte, ya que el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.90 a 1.00, lo que indica que todos los expertos están completamente de acuerdo.

Asimismo, contiene dos (2) ítems, con una validez de contenido aceptable, porque el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.80 a 0.89, indicando que los 6 expertos están de acuerdo.

A pesar de ello, el instrumento contiene un (1) ítem, con una validez de contenido débil, debido a que el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.00 a 0.79, lo que indica que los 6 expertos están en desacuerdo, pero no tiene que corregirse ya que solo es una pregunta introductoria y no afecta el fondo de la validez y confiabilidad del instrumento.

Finalmente, el instrumento de investigación tiene un coeficiente de validez de contenido (0.93) que es fuerte, debido a que el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.90 a 1.00, por lo que resulta luz verde para la aplicación del instrumento.

Interpretación de la matriz del consolidado de la validez del instrumento guía de revisión documental

El instrumento contiene diez (10) criterios (criterios claridad, objetividad, pertinencia, organización, suficiencia, adecuación, consistencia, coherencia, metodología y significatividad) con una validez de contenido fuerte, debido a que el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.90 a 1.00, lo que indica que los 6 expertos están totalmente de acuerdo.

Finalmente, el instrumento de investigación tiene un coeficiente de validez de contenido (1.00) que es fuerte, debido a que el coeficiente se ubica en el intervalo de 0.90 a 1.00, por lo que resulta luz verde para la aplicación del instrumento.

3.8. Método de análisis de la Información

Se aplicó para las entrevistas, libros, artículo y las tesis que se incluyeron en la presente investigación, la técnica de análisis de contenido, codificándolos para su posterior presentación y discusión.

Tabla 3

Matriz de Entrevistados

Nº Entrevistado	Profesión	Fecha de Entrevista	Duración	Peso	Codificación	
1	Eusebio Víctor Medina Llerena	Abogado	16/09/2021	00:12:20	11.5MB	E1
2	Yenzlie Eufemia Falcón Morales	Abogada	17/09/2021	00:27:39	25.8MB	E2
3	Elard Pedro Arocutipa Moran	Abogado	18/09/2021	00:04:48	4.50MB	E3
4	Pavel Ordoñez Escarza	Abogado	20/09/2021	00:14:41	13.7MB	E4
5	Edilberto Pastor Alvarez Rafael	Abogado	22/09/2021	00:17:05	15.9MB	E5
6	Aucahuaqui Puruhuaya	Abogado	23/09/2021	00:24:02	22.4MB	E6

3.9. Aspectos Éticos

En la presente investigación, se va a respetar la autoría de toda la revisión de la literatura que se plasmó en la misma. Asimismo, se respetará las normas APA para la correcta citación, por otro lado, se va a priorizar el principio de independencia e imparcialidad de la información y no habrá manipulación de datos.

En adición a ello, se respetará las normas dictadas por nuestra casa de estudios de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para presentar los resultados de la investigación, fue necesario plasmar en base a los objetivos las respuestas de los entrevistados, resaltando primordialmente aquellas que responden a los objetivos, ya que las demás respuestas serán de respaldo (ver Anexo 6).

Figura 4

Respuestas de los entrevistados-Objetivo general

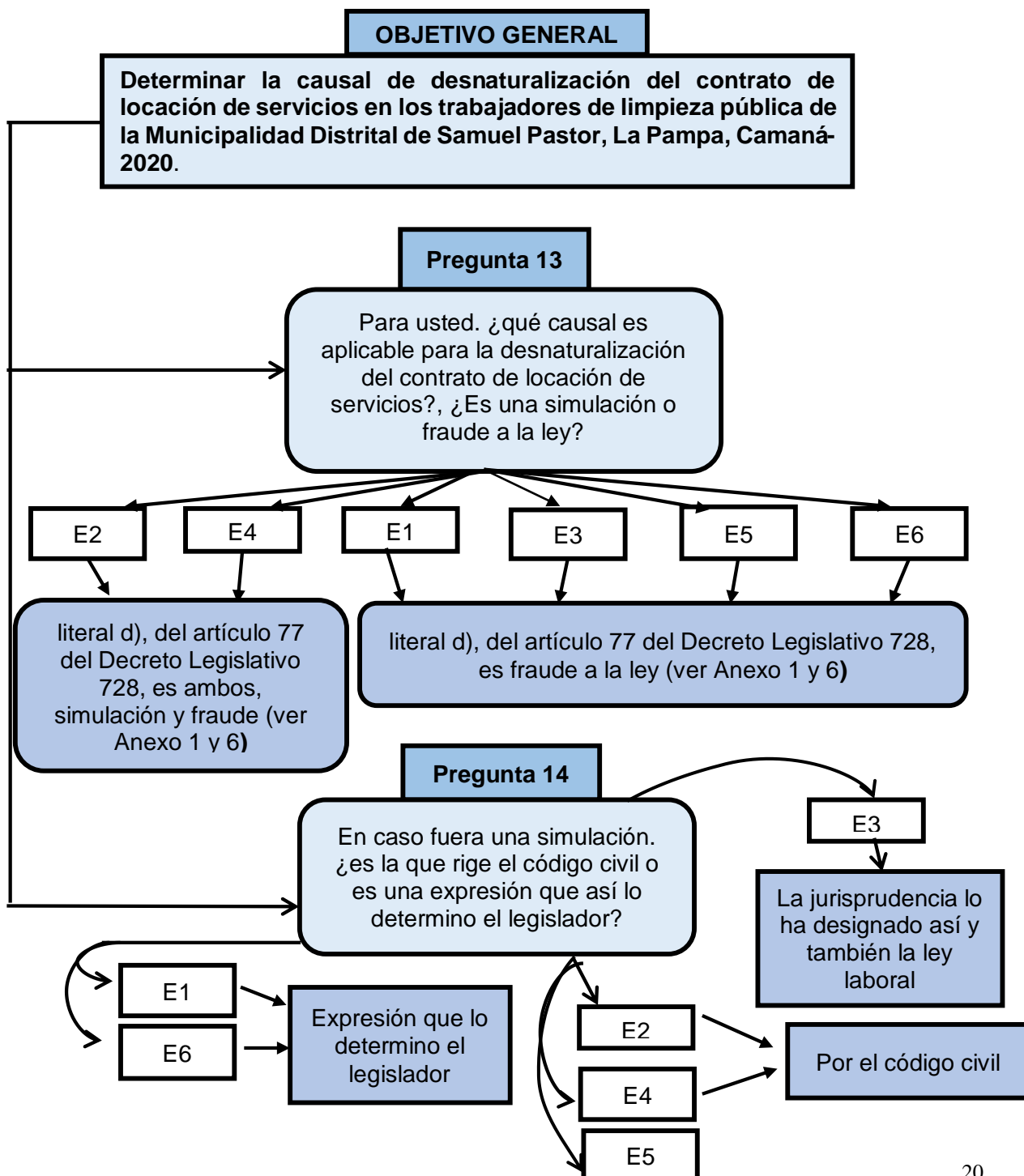
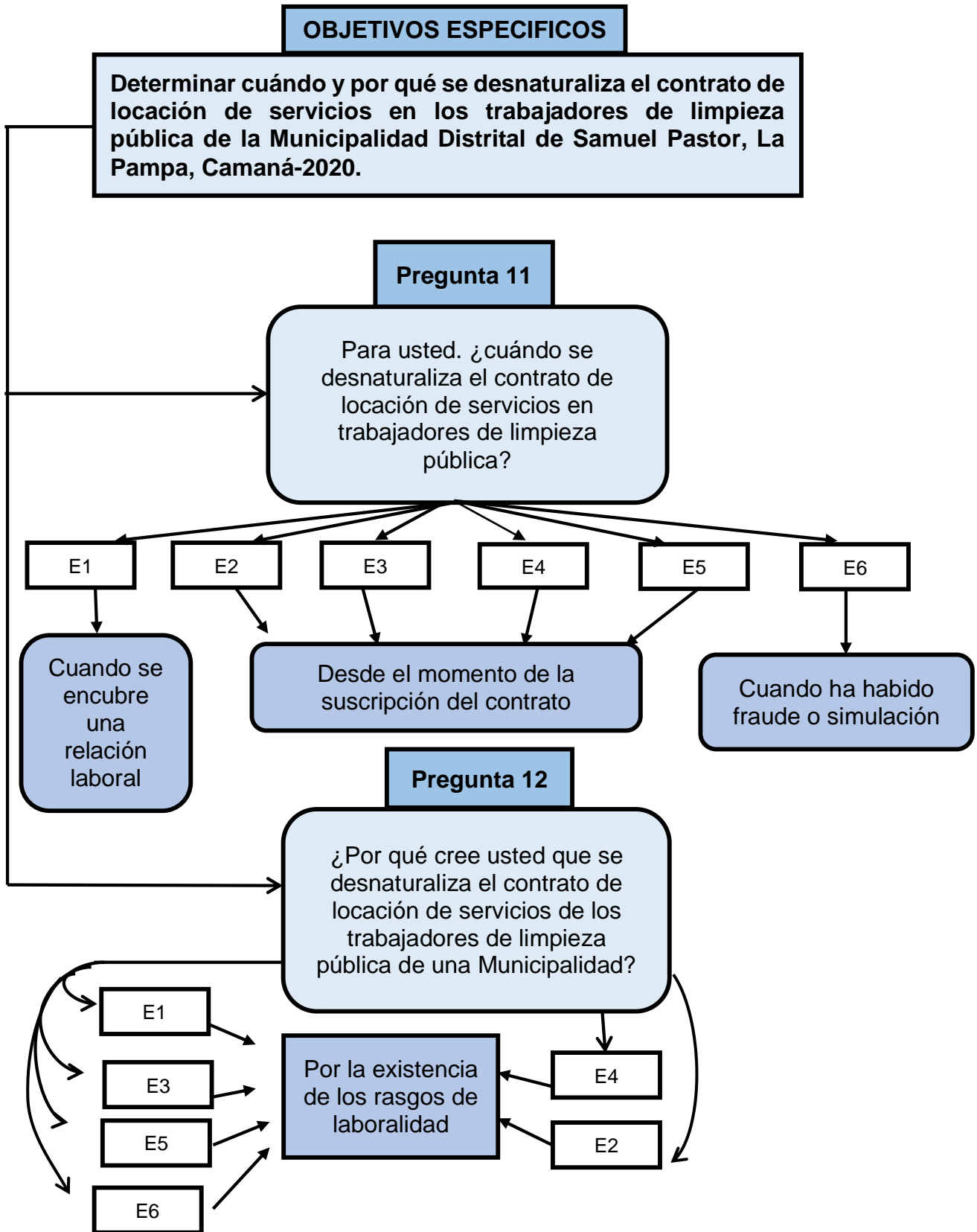


Figura 5

Respuestas de los entrevistados-Objetivos específicos



Asimismo, se prosiguió a presentar los resultados de la guía de revisión documental, la cual contiene los libros, artículo y tesis que se utilizó, la cual fue necesaria para complementar y dar respuesta a los objetivos de investigación (ver Anexo 7 y 8).

Tabla 4

Matriz codificada de resultados de libros

Codificación	Conclusiones
L1	<p>C1: Acuerdo de trabajador, donde se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor del empleador, el cual paga una remuneración.</p> <p>C2: Es principal, bilateral, consensual, oneroso, de tracto sucesivo, conmutativo y sinalagmático.</p> <p>C3: Por la prestación personal, el trabajador está obligado como deudor de la relación contractual, a otorgar sus servicios por sí mismo.</p> <p>C4: Es denominada como salario.</p> <p>C5: De presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.</p>
L2	<p>C1: Acuerdo de voluntades por parte de dos personas que participan en él, denominados trabajador y empleador, donde el primero se compromete en forma personal y directa bajo la subordinación, dependencia y dirección del segundo, y en contraprestación el empleador paga una remuneración</p> <p>C2: Es un elemento indesligable, que conlleva a un accionar por parte del trabajador de manera personalísima.</p>
L3	<p>C1: Acuerdo de voluntades conformado por trabajador y empleador, en el cual, el trabajador proporciona de manera personal sus servicios a cambio de una remuneración, y quien tiene el poder de dirección es el empleador.</p> <p>C2: Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios</p> <p>C3: Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios.</p>
L4	<p>C1: Ésta debe desarrollarse por el mismo trabajador sin delegar a una persona ajena.</p> <p>C2: Es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios.</p> <p>C3: Como puede verse, este es un contrato de naturaleza civil que escapa a las fronteras del derecho del trabajo.</p>
L5	<p>C1: Se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería.</p>
L6	<p>C1: La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo.</p> <p>C2: Cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección.</p>
L7	<p>C1: En el contrato de trabajo, existe intrínsecamente un vínculo económico-jurídico, por el cual un trabajador, se obliga bajo dirección y dependencia de un empleador, a prestar un servicio, en forma personal por una retribución de cualquier clase.</p> <p>C2: La subordinación nace a partir de una relación contractual, mediante el cual, el empleador, es quien realiza la supervisión de lo que ejecuta un trabajador.</p> <p>C3: Funciona desactivando las formas fraudulentas que se aplican cuando se simula una relación laboral.</p>

Tabla 5

Matriz codificada del resultado del artículo

Codificación	Conclusiones
A1	C1: Los acuerdos simuladores que encubren un acto laboral, serian aquellos donde el empleador como el trabajador, acuerdan o manifiestan celebrar algo con la intención de distorsionar la esencia de un acto.

Tabla 6

Matriz codificada de resultados de tesis

Codificación	Conclusiones
T1	C1: Existe un encubrimiento de la relación de trabajo con la intención de ocultar la naturaleza del contrato de trabajo e infringir derechos laborales.
T2	C1: La subordinación desnaturaliza los contratos de locación de servicios, dado que se evidencia y acredita la existencia de un vínculo laboral.
T3	C1: La locación de servicios es muy frecuente en la mayoría de entidades públicas, las cuales buscan encubrir una relación laboral.
T4	C1: Los principales supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales-escritas); g) imposición de sanciones (verbales-escritas).
T5	C1: La desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales, se da cuando se evidencia los elementos de una relación laboral, los cuales son, la actividad personal, la dependencia de éste y la retribución.
T6	C1: Cuando a un locador de servicios se provea de materiales y esa prestación de servicios sea la única que el trabajador realiza, denotarían una relación de dependencia laboral.
T7	C1: La legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia, han determinado como caso típico de fraude a la relación de empleo a los contratos de locación de servicios.

Discusión

Una vez presentados los resultados, se procederá a discutir los mismos, contrastando, comparando y fundamentando en base a los objetivos y la corroboración de las hipótesis de investigación.

- **Respecto al objetivo general:** “Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020”.
- **Respecto a la hipótesis general:** “El Literal d) del Art. 77 del D. legislativo 728, respecto al fraude a la ley, es la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020”.

Los resultados indican que ésta es la causal de dicha desnaturalización, ya que a éste tipo de trabajadores les corresponde el régimen laboral privado (Medina Llerena, Arocutipa Moran, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya, 2021).

A diferencia de las investigaciones de Pantoja Castillo (2019), Melgar Saravia (2020), Rojas Colmenares (2020), Cahuana Coaquira (2021), Hernández Miranda (2021) y Ariel Gini (2017), las cuales no encuentran el mismo resultado ya que se dedicaron a buscar otros objetivos.

Mientras que Cavallotti Aprile (2015), confirma los resultados de la investigación al determinar que la legislación, doctrina y jurisprudencia enfatiza los casos de locación de servicios como típico fraude laboral, (ver Anexo 7 y 8).

Por lo tanto, se descartan los demás literales de dicho artículo por referirse a los contratos modales, pero es menester precisar cuándo se refiere a una simulación y cuando a un fraude a la ley, ya que aparentemente provocan similitudes.

Al respecto, Gonzales Ramírez y De Lama Laura (2010), concluyen que, ocurre un fraude a la ley, cuando en un caso en concreto se procura aplicar una ley aparentemente legal para aprovecharse de sus efectos cuando en realidad no le correspondería aplicársele esa ley (ver Anexo 7 y 8). Al mismo tiempo Aucahuaqui

Puruhuaya (2021), añade que es fraude a la ley en el caso de obreros municipales y que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios cuando ha habido simulación o fraude a la ley (ver Anexo 6).

Por esto, Pantoja Castillo (2019), indica que se trasgreden derechos laborales en este tipo de trabajadores cuando realizan este tipo de contratación ilegal (ver Anexo 7 y 8).

Por otro lado, Falcón Morales y Ordoñez Escarza (2021), indican que, en este tipo de desnaturalización, es ambos, es decir, simulación y fraude (ver Anexo 6).

No obstante, Irureta Uriarte (2013), señala que ocurre una simulación cuando existen acuerdos simuladores tanto del empleador como del trabajador con la finalidad de distorsionar la esencia de un determinado acto (ver Anexo 7 y 8).

Ahora bien, en caso fuera una simulación, Medina Llerena y Aucahuaqui Puruhuaya, (2021) añaden que sería un término expresado por el legislador.

A diferencia de Falcón Morales, Pastor Álvarez y Ordoñez Escarza (2021), que postulan que es aquella simulación que describe el código civil (ver Anexo 6).

En consecuencia, se puede diferenciar que para que exista simulación, debe existir un acuerdo e intención de ambas partes, e incluso la intención de engañar a terceros. Mientras que el fraude es cuando se intenta aplicar una ley para aprovecharse de sus efectos, que, si bien es legal, no perteneciese aplicarse como tal por existir norma concreta al caso.

Por lo que se concluye, contrasta y corrobora que la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública, sería el fraude a la ley que se sustenta en el D. Legislativo 728, (ver Anexo 1).

Por otro lado, con respecto al **primer objetivo específico**:

- Determinar cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

Respecto a la **primera hipótesis específica**:

- “A partir de la contratación se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020”.

Los resultados reflejan que, cuando los trabajadores de limpieza pública suscriben un contrato de locación de servicios, éste de hecho ya está desnaturalizado, ya que no les corresponde dicha contratación sino lo que dicta el régimen laboral privado (Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza y Pastor Álvarez, 2021).

Visto de esta forma, Medina Llerena, Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuayqui Puruhuaya (2021), indican y enfatizan que existe ley que corrobora este fraude a la ley y esta indebida contratación, como es el artículo 37 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades (ver Anexo 6).

Algo similar ocurre con los estudios de Pantoja Castillo (2019), Melgar Saravia (2020), y Rojas Colmenares (2020), quienes indican que a este tipo de trabajadores no les corresponde dicha contratación por ser indebida, por encontrarse el rasgo de laboralidad mas importante, la subordinación; aunque es muy frecuente en las instituciones públicas. Sin embargo, el principio de primacía de la realidad juega un rol fundamental y logra amparar a estos trabajadores, llevándolos a desnaturalizar su contrato de locación de servicios (ver Anexo 7 y 8).

Asimismo, Medina Llerena (2021), añade que es cuando se encubre una relación laboral. En efecto, muchas veces se encubre una relación laboral.

Al mismo tiempo, Hernández Miranda (2021) confirma que se puede revelar una relación laboral, contrastando sus elementos en conjunto, estos son, actividad personal (prestación personal), dependencia y retribución (remuneración), todo a la luz del principio de primacía de la realidad; pero no llego a determinar si es a partir de la contratación (ver Anexo 6,7 y 8)

Del mismo modo, Arévalo Vela (2016), Díaz Aroco y Benavides Díaz (2013), Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019), y Puntriano Rosas et al. (2019),

demuestran que en un contrato de trabajo existe una relación entre empleador y trabajador, por el cual el trabajador presta un servicio bajo dependencia y subordinación al empleador, a cambio de una remuneración (ver Anexo 7 y 8).

Igualmente, Medina Llerena, Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya (2021), señalan que el contrato de trabajo, es un acuerdo entre empleador y empleado o trabajador, por el cual este último se obliga a prestar un servicio a cambio de una remuneración bajo subordinación, es decir, bajo el poder de dirección del empleador (ver Anexo 6).

En adición a ello, para que se configure un contrato de trabajo, es necesario que contenga sus elementos esenciales, los cuales son la prestación personal, remuneración y la subordinación (Medina Llerena, Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya 2021) (ver Anexo 6).

Sin embargo, un contrato de locación de servicios escapa del derecho laboral por faltarle el requisito más importante, la subordinación (Ferro Delgado, 2019) (ver Anexo 7 y 8). De igual manera, Medina Llerena (2021), añade que es un contrato de naturaleza civil, el cual es realizado por un técnico o profesional de manera independiente y autónoma (ver Anexo 6).

Además, los elementos conformantes de un contrato de locación de servicios, serían una prestación personal e independiente y una retribución económica, haber profesional o contraprestación, sin la subordinación, además de que es temporal (Medina Llerena, Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya 2021) (ver Anexo 6).

Por su parte, Ariel Gini (2017), indica que cuando se le da al trabajador materiales y éste trabaje únicamente para un empleador, se podría fundamentar que está bajo dependencia laboral, no obstante, no llego a determinar si es a partir de la contratación que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios (ver Anexo 7 y 8).

Por consiguiente, se corrobora que la hipótesis planteada ha sido resuelta satisfactoriamente y ha sido contrastada con la teoría presentada, las cuales complementan la teoría planteada, ya que este tipo de trabajadores no les

corresponde ser contratados por locación de servicios, sino por el régimen privado mediante la modalidad de contrato a plazo indeterminado.

Por otro lado, con respecto al **segundo objetivo específico**:

- Determinar por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

Respecto a la **segunda hipótesis específica**:

- “Por la existencia de los rasgos de laboralidad se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020”

Los resultados indican que, la presencia de los rasgos de laboralidad, permiten detectar si existe una relación laboral encubierta en este tipo de trabajadores (Medina Llerena, Falcón Morales, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya 2021).

Asimismo, Ordoñez Escarza y Aucahuaqui Puruhuaya (2021), enfatizan que en una relación laboral se puede percibir estos rasgos de laboralidad, “el control de la prestación o en como ésta se ejecuta, la integración de la demandante en la estructura organizacional de la empresa, la prestación ejecutada dentro de un horario determinado, la prestación de cierta duración y continuidad, el suministro de herramientas y/o materiales al demandante y reconocimiento de derechos laborales” (ver Anexo 6).

Por su parte Medina Llerena (2021), agrega que sería un rasgo de laboralidad también, cuando el empleador manda a comprar algo al trabajador, ya que es parte del poder de dirección de éste, en el cual se evidencia subordinación en la prestación. Además, al vestir un uniforme o utilizar un fotocheck de la empresa, se puede percibir un rasgo de laboralidad (Falcón Morales, 2021), (ver Anexo 6).

Algo semejante nos dice Ferro Delgado (2019), en cuanto a que la prestación que se ejecuta en el vínculo laboral, debe ser personal, sin delegar a otro el cargo para el cual fue contratado por sus cualidades.

Ahora bien, lo más importante que considero y corroboran los entrevistados en cuanto al elemento diferenciador fundamental entre una relación laboral y una relación civil, es la “subordinación” (Medina Llerena, Arocutipa Moran, Ordoñez Escarza, Pastor Álvarez y Aucahuaqui Puruhuaya 2021), (ver Anexo 6). Al mismo tiempo, Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019), concuerdan con ello. (ver Anexo 7 y 8).

Asimismo, coincide Melgar Saravia (2020) enfatizando que la subordinación es el elemento detonante para desnaturalizar los contratos de locación de servicios, ya que éste es un rasgo de laboralidad que trabaja de la mano con el principio de primacía de la realidad (ver Anexo 7 y 8).

Del mismo modo, Cahuana Coaquira (2021), coincide e indica que dichos rasgos de laboralidad permiten evidenciar o descubrir una relación laboral, (ver Anexo 7 y 8).

Sin embargo, Pantoja Castillo (2019) y Rojas Colmenares (2020), no coinciden con los resultados ya que ellos se encargaron de trazar otros objetivos.

Por su parte, Falcón Morales y Ordoñez Escarza (2021), añaden que es por la falta de presupuesto, desconocimiento de sus funcionarios sobre la contratación y por no pagar beneficios sociales a estos trabajadores (ver Anexo 6).

Finalmente se reafirma y corrobora la hipótesis planteada en contraste con la teoría y estudios precedentes, en consecuencia, los rasgos de laboralidad son piezas fundamentales para evidenciar una relación laboral encubierta por otro contrato aparente. Asimismo, todo lo contrastado trabaja conjuntamente con el principio de primacía de la realidad, el cual es la llave para salir de las apariencias y formalidades.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se puede concluir que la causal específica de desnaturalización del contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020, es lo que se encuentra normado en el D. Legislativo 728, en su artículo 77, literal d), respecto al fraude a la ley, por existir norma imperativa y expresa que determina cual es el régimen que les corresponde a los obreros municipales.
2. Respecto al primer objetivo específico, se puede concluir que, al ser este tipo de trabajadores comprendidos en el régimen laboral privado del D. Legislativo 728 por existir norma expresa e imperativa; al momento de contratarlos mediante locación de servicios de naturaleza civil ya de hecho se estaría desnaturalizando dicho contrato.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se puede concluir que, al existir o evidenciar los rasgos de laboralidad que se perciben en la realidad, es que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020, por lo que, aplicando el principio de primacía de la realidad, se puede evidenciar una relación laboral encubierta.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, tomar mejores acciones de fiscalización para que no se vulneren derechos laborales, en especial a este tipo de trabajadores que se ven afectados.
2. Se recomienda que el personal del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, al momento de realizar la contratación de personal, envíe cada contrato al Ministerio de Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para que, revisado el contrato, éstos antes den el visto bueno, o en consecuencia la corrección del mismo.
3. Se recomienda que el personal del área legal de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, cumpla correctamente con sus funciones como asesor/a legal, aplicando el ordenamiento jurídico con ética, profesionalismo y conforme a nuestra Constitución Política del Perú.

REFERENCIAS

- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Pacífico Editores S.A.C.
- Ariel Gini, O. (2017). *Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios* [Tesis de Pregrado, Universidad Siglo 21]. Universidad Siglo 21: Repositorio Institucional. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14652/GINI%20OSCAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cahuana Coaquira, L. V. (2021). *Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Universidad Nacional del Altiplano de Puno: Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15531>
- Cavallotti Aprile, C. V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* [Trabajo final de graduación Abogacía, Universidad Siglo 21] Universidad Siglo 21: Repositorio Institucional. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Civil del Perú [CC]. Art. 1764. D. Leg. 295 de 1984. (Perú).
- Constitución Política del Perú [Const]. Art. 1. 31 de diciembre de 1993. (Perú).
- Díaz Aroco, T. T. y Benavides Díaz, C. M. (2013). *Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/4/1%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales Ramírez, L. A. y De Lama Laura, M. G. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*. Gaceta Jurídica S.A.
- Hernández Miranda, R. (2020). *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado* [Monografía para optar al título de abogado, Universidad Antonio Nariño]. Universidad Antonio Nariño: Repositorio Institucional. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2007/1/2020RobertoHernandezMiranda.pdf>
- Irureta Uriarte, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 40, 213-250. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>

- Melgar Saravia, K. J. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios*, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1165/1/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf>
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo* (4a ed.). Fondo Editorial PUCP. <https://www.derechopenalened.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>
- Pantoja Castillo, I. A. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo: Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47781/Pantoja_CIA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., y Gonzales Ramírez, L. (2019). *Los contratos de trabajo: Régimen Jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A.
- Rojas Colmenares, C. S. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad* Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo: Repositorio digital institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57749>
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) promulgada el 27 de marzo de 1997.
- Toyama Miyagusuku, J., y Vinatea Recoba, L. (2019). *Guía Laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (9a ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed.). McGraw-Hill.
- Vara Horna, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3a ed.) Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

ANEXO 1
TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL
DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

CAPÍTULO VII

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a)** Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b)** Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c)** Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d)** Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

ANEXO 2

Tabla 7

Matriz del instrumento de recolección de datos – Entrevista a profundidad

Categorías	Sub-Categorías	Peso	Nº de Ítems	Ítems / Reactivos	Criterios de Evaluación
	Contrato de trabajo				
Relación contractual laboral	Elementos esenciales	55%	11	1,2,3,4,7,8,9, ,15,16,17,18	
	Principios laborales				1. Pregunta completa y comprendida. 2. Pregunta incompleta y/o sin comprensión. 3. Pregunta no apropiada y/o contenido en otra.
	Contrato de locación de servicios				
Relación contractual civil	Elementos conformantes del contrato de locación de servicios	45%	9	5,6,10,11,12,13,14,19,20	
	Desnaturalización del contrato de locación de servicios				
	Total	100%	20		

Nota: Adaptado de La aplicación de las TIC y los resultados de las pruebas saber 11 en la educación media del departamento de Santander – Colombia, Año 2015, (pp 128-129) por F. Julio Serrano, 2017, Tesis para optar el grado de doctor en educación, Escuela de Posgrado de la Norbert Wiener, Lima.

ANEXO 3

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Yeimy Maybet Campos Granda

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Lervin Julian Gamero Granda

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Renzo Daril Ocola Ortiz

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Jesus Eduardo Llamosas Pastor

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Kevin Montenegro Cabrera

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

Carta de Presentación del Instrumento para validación

Sr. (a) Irvin Luis Márquez Canales

Previo cordial saludo,

El presente es para informarle, que estoy realizando un estudio sobre: **Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020**, para obtener el grado académico de Abogado.

Por lo tanto, me es grato dirigirme hacia su persona, e invitarlo(a) a validar el instrumento que a continuación se muestra, ya que es de vital importancia tener su validación como experto, para la continuidad y fiabilidad de la investigación.

Agradecerle de antemano su apoyo brindado, el cual servirá para el enriquecimiento de información e investigación científica.

Atentamente,

Arocutipa Vásquez, Luis Martín

ANEXO 4

Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fecha: 13-09-2021

Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento		
Campos Granda Yeimy Maybet	Abogada	Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipa Vásquez		
	Firma Yeimy Campos Granda ABOGADO C.A.A. 10356				
Ítems	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1			X		
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	
9				X	
10				X	
11				X	
12				X	
13				X	
14				X	
15				X	
16				X	
17				X	
18				X	
19				X	
20				X	

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha: 13-09-2021

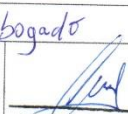
Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento		Autor del Instrumento
Campos Granda, Yeimy Maybet	Abogada	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública		Luis Martín Arocutipa Vásquez
	Firma Campos Granda ABOGADO C.A.A. 10358			
Criterios		Valoración		Observaciones
		Si	No	
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. Organización	Existe una organización lógica.	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X		
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

Apellidos y Nombres del Experto		Profesión	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento	
Gamero Granda Lervin Julian		Abogado	Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipa Vásquez	
Firma		 Lervin J. Gamero Granda ABOGADO C.A.A. 10549			
Ítems	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1			X		
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	
9				X	
10				X	
11				X	
12				X	
13				X	
14				X	
15				X	
16				X	
17				X	
18				X	
19				X	
20				X	

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha : 13-09-2021

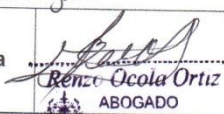
Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento	Valoración		Autor del Instrumento
Gamero Granda Lervin Julián	Abogado	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública			Luis Martín Arocutipa Vásquez
	Firma				
Criterios		Valoración		Observaciones	
		Si	No		
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X			
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X			
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X			
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X			
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X			

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos


Apellidos y Nombres del Experto		Profesión		Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Ocola Ortiz Renzo Daril		Abogado		Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipá Vásquez
		Firma	 Renzo Ocola Ortiz ABOGADO C.A.A. 7443		
Ítems	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1			X		
2			X		
3			X		
4				X	
5			X		
6			X		
7				X	
8			X		
9			X		
10			X		
11			X		
12				X	
13			X		
14			X		
15				X	
16				X	
17			X		
18			X		
19				X	
20				X	

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha: 10-09-2021

Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento	
Ocola Ortiz Renzo Daril	Abogado Firma  ABOGADO C.A.A. 7443	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública	Luis Martín Arocutipa Vásquez	
Criterios		Valoración		Observaciones
		Si	No	
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. Organización	Existe una organización lógica.	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X		
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

Apellidos y Nombres del Experto		Profesión	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento	
Llamosas Pastor Jesús Eduardo		Abogado	Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipa Vásquez	
		Firma Jesús Llamosas Pastor ABOGADO C.A.A. 10882			
Ítems	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1			X		
2				X	
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	
9				X	
10				X	
11				X	
12				X	
13				X	
14			X		
15			X		
16				X	
17				X	
18				X	
19				X	
20			X		

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha: 08-09-2021


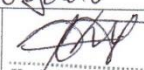
Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento		Autor del Instrumento
Llamas Pastor Jesús Eduardo	Abogado Firma Jesús Llamas Pastor ABOGADO C.A.A. 10892	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública		Luis Martín Arocutipá Vásquez
Criterios		Valoración		Observaciones
		Si	No	
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. Organización	Existe una organización lógica.	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X		
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos


Apellidos y Nombres del Experto		Profesión		Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
 Kevin P. Montenegro Cabrera ABOGADO C.A.A. 8955		Abogado		Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipa Vásquez
		Firma	 Kevin P. Montenegro Cabrera ABOGADO C.A.A. 8955		
Ítems	Valoración				Descripción
	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	
1			X		
2			X		
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	
9				X	
10				X	
11				X	
12				X	
13				X	
14				X	
15				X	
16				X	
17				X	
18				X	
19				X	
20				X	

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha: 09-09-2021

Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento	
Kevin Montenegro Cabrera	Abogado	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública	Luis Martín Arocutipa Vásquez	
	Firma  Kevin P. Montenegro Cabrera ABOGADO C.A.A. 8955			
Criterios		Valoración		Observaciones
		Si	No	
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X		
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X		
4. Organización	Existe una organización lógica.	X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X		
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X		
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X		
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Matriz de Validez de los Ítems de la Entrevista a Profundidad por Expertos

Apellidos y Nombres del Experto		Profesión		Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Irvin Luis Márquez Conales		ABOGADO		Valoración de los ítems del Instrumento	Luis Martín Arocutipá Vásquez
		Firma			
		ABOGADO Valoración: A.A. 12202			
Ítems	Deficiente: (0)	Regular: (1)	Bueno: (2)	Excelente: (3)	Descripción
1			X		
2			X		
3				X	
4				X	
5				X	
6				X	
7				X	
8				X	
9				X	
10				X	
11				X	
12				X	
13				X	
14				X	
15				X	
16				X	
17				X	
18				X	
19				X	
20				X	

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.



Fecha: 14-09-2021

Matriz de Validez de un Instrumento de Investigación

Apellidos y Nombres del Experto	Profesión	Nombre del Instrumento	Valoración		Autor del Instrumento
Irvin Márquez Caudes	Abogado	Instrumento de evaluación para determinar la causal de desnaturalización y cuando se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública			Luis Martín Arocutipá Vásquez
	Firma <i>Irvin Márquez Caudes</i> ABOGADO C.A.A. 12202		Si	No	
Criterios		Valoración		Observaciones	
		Si	No		
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	X			
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	X			
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	X			
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	X			
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	X			

Nota: Adaptado de "Validez de instrumentos de investigación", por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 16-09-2021

ENTREVISTADO: Eusebio Victor Medina Llerena

PROFESION: Abogado

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: No

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
G.R.T.E.

Abg. E. Victor Medina Llerena
MAT. C.A.A. 0447
JEFE DE ZONA DE CAMANÁ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 17-09-2021

ENTREVISTADO: Yeneiz Eufemia Falcoñ Morales

PROFESION: Abogada

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: No

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña


Yeneiz Eufemia Falcoñ Morales
ABOGADO
Mat. C.A.A. 8564



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 18-09-2021

ENTREVISTADO: Elard Pedro Arocutipa Moran

PROFESION: Abogado

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

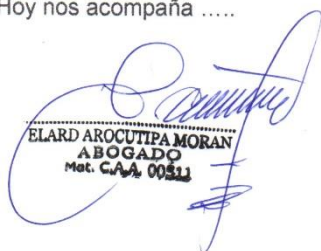
Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: No

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña


ELARD AROCUTIPA MORAN
ABOGADO
Mat. C.A.A. 00511



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 20-09-2021

ENTREVISTADO: Pavel Ordoñez Escorza

PROFESION: Abogado

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

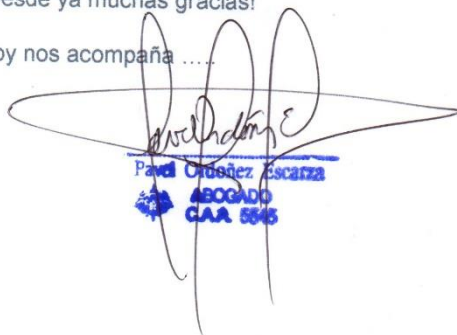
Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: Nb

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña


Pavel Ordoñez Escorza
ABOGADO
CAA 5545



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 22-09-2021

ENTREVISTADO: Edilberto Pastor Alvarez

PROFESION: Abogado

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: Nb

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña


DR. EDILBERTO F. PASTOR ALVAREZ
C.A.A. N° 1357
Colegio ABOGADOS AREQUIPA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD ESTRUCTURADA

ENTREVISTADOR: Luis Martín Arocutipa Vásquez

FECHA: 23-09-2021

ENTREVISTADO: Rafael Aucabuaqui Puruhaya

PROFESION: Abogado

Buenos días/tardes, mi nombre es Luis Martín Arocutipa Vásquez, estoy realizando un estudio sobre Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020, para obtener el grado académico de Abogado.

Por tal motivo, el día de hoy realizo esta entrevista a profundidad y me gustaría agradecerle de antemano, por el tiempo que me brinda. En ese sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera, ya que la información que usted me otorgue será únicamente materia para la presente investigación, al igual que otras opiniones.

Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano, demoraría y se podría perder cuestiones importantes.

Ante ello, ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación?

Respuesta del entrevistado: No

¡Desde ya muchas gracias!

Hoy nos acompaña

Carte Superior de Justicia de Arequipa

Rafael Aucabuaqui Puruhaya
JUEZ DE JUZGADO CIVIL
TRANSITORIO CAMANA

PREGUNTAS

1. ¿Cuántos años de experiencia tiene usted como abogado?

OBJETIVO: Determinar cuándo y por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

2. ¿Tiene usted conocimiento acerca del TUO del D.L. 728, Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo 003-97-TR?
3. ¿Cómo define usted al contrato de trabajo?
4. ¿Cuáles considera usted que son los elementos esenciales del contrato de trabajo?
5. Según su perspectiva. ¿qué es el contrato de locación de servicios?
6. En su opinión. ¿Cuáles serían los elementos conformantes del contrato de locación de servicios?
7. Para usted. ¿qué es y qué importancia tiene el Principio de Primacía de la Realidad, Principio de Irrenunciabilidad de derechos y el Principio de Continuidad?
8. A su consideración. ¿en qué se diferencia un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?
9. Podría mencionar. ¿qué rasgos de laboralidad se puede percibir en una relación laboral?
10. Desde su perspectiva, en cuanto a la existencia de los rasgos de laboralidad. ¿evidencian una relación laboral encubierta en los contratos de locación de servicios de los trabajadores de limpieza pública?
11. Para usted. ¿cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en trabajadores de limpieza pública?
12. ¿Por qué cree usted que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios de los trabajadores de limpieza pública de una Municipalidad?

OBJETIVO: Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.

13. Para usted. ¿qué causal es aplicable para la desnaturalización del contrato de locación de servicios?, ¿Es una simulación o fraude a la ley?
14. En caso fuera una simulación. ¿es la que rige el código civil o es una expresión que así lo determino el legislador?
15. Para usted. ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando al trabajador de limpieza pública que es contratado mediante una locación de servicios?
16. ¿Cuáles cree usted que son los beneficios sociales que le corresponde a este tipo de trabajadores?
17. Para usted. ¿en qué régimen están comprendidos los trabajadores de limpieza pública?
18. ¿Existe alguna ley que respalde en qué régimen son comprendidos los trabajadores de limpieza pública de los gobiernos locales?
19. En su larga experiencia. ¿con qué frecuencia las municipalidades contratan a trabajadores de limpieza pública mediante la contratación de locación de servicios?
20. Mencione Ud. ¿Bajo qué otras modalidades las municipalidades contratan a trabajadores de limpieza pública?

ANEXO 6

Tabla 8

Matriz de recopilación de respuestas de los entrevistados

Pregunta/ Entrevistado	E1	E2	E3	E4	E5	E6
1	28	7	30	13	29	25
2	Si	Si	Si	Si	Si	Si
3	Es el acuerdo que celebra entre empresa y trabajador para hacer una actividad productiva para que el trabajador reciba una contraprestación que es su sueldo. Y el contrato puede ser oral o escrito.	Mediante el cual una parte se compromete o se obliga a realizar una función y por otra parte el contratante se obliga a otorgar una contraprestación dineraria, bajo condiciones como son subordinación, horario de trabajo y demás reglamentos que estipulen en la	Es un convenio entre dos partes, uno presta sus conocimientos y sus servicios a cambio de un dinero, bajo directrices.	Es un acuerdo que se establece entre dos partes, el empleado y el empleador, el empleado está sujeto a subordinación y en contraprestación al servicio prestado recibe una remuneración.	Es un acuerdo entre dos partes, uno llamado trabajador y otro empleador, donde el trabajador se obliga a desempeñar una labor según lo determine el empleador a cambio de una remuneración.	Aquella relación que hay entre un empleador y una persona quien le presta sus servicios de manera directa, personal, sujeto a una jornada laboral, sujeto también a un control, fiscalización, a la dependencia del empleador y a cambio de una remuneración.

		relación contractual.				
4	El trabajo personal, directo, subordinado y la remuneración	Subordinación, el pago efectivo y prestación personalísima	Servicio Prestado, la remuneración y la subordinación	Prestación personal, subordinación y remuneración	La remuneración, prestación personalísima y la subordinación	La subordinación, el pago de una remuneración, una jornada laboral y la prestación personal
5	Es un contrato sujeto al código civil, es un trabajo independiente, autónomo, mayormente realizado por un profesional o técnico, bajo su riesgo y propia responsabilidad .	Es un contrato civil, que si bien es cierto una persona presta sus servicios de manera no exclusiva a la empresa o entidad pública, sin embargo no está subordinada, no cumple un horario específico.	Es un contrato que no es permanente, para un determinado fin, a cambio de una remuneración sin subordinación.	Es una modalidad contractual sujeta al código civil, por el cual existe un locador, el cual presta su servicio a otro, sea una persona natural o jurídica, el cual no está sujeta a subordinación, pero en contraprestación al resultado obtenido recibe una contraprestación	Aquel contrato que celebran dos partes, uno llamado locador y el otro comitente, donde el locador presta un servicio al comitente, pero no existe subordinación, además es de corto tiempo o para algo determinado a cambio de una retribución	Es una figura de naturaleza civil mediante el cual, el locatario que es el que presta el servicio, conviene con el locador en prestarle un servicio de naturaleza civil, sujeto al pago de una retribución, no hay una dependencia, no hay una subordinación, no hay jornada de trabajo, es independiente.

6	Haber prestación profesional, personal e independiente	Prestación de servicios personal y retribución económica	Servicio temporal y monto de dinero	Prestación personal y contraprestación	La retribución, la autonomía y la prestación	Hay una prestación personal y una contraprestación
7	El principio de primacía de la realidad es muy importante, ya que nosotros los laboristas primamos lo que sucede en la realidad o la practica en vez que la teoría o el papel. Por el principio de irrenunciabilidad de derechos, el trabajador no puede renunciar a sus derechos que están reconocidos en la ley, ni por un contrato o un convenio, ya que son irrenunciables. Por el principio	El principio de Primacía de la realidad es muy importante, establece que cuando exista duda sobre un trabajo, debe tomarse primero lo que está sucediendo en la realidad antes que la formalidad. El principio de irrenunciabilidad de derechos, es una protección que se le da a un trabajador frente a cualquier renuncia que haga y por lo tanto sería invalido. El principio de	El principio de primacía de la realidad, nos dice que más vale lo que sucede en los hechos que lo que dice el papel, es importante porque demuestra lo que realmente está pasando. En el principio de Irrenunciabilidad de derechos, la constitución establece que los derechos laborales son irrenunciables. En el principio de continuidad, que cuando ya adquiera	El principio de primacía de la realidad, determina que en caso exista discrepancia o divergencia entre los hechos que se suscitan con las formalidades, estos estarían por encima de dicha formalidad o se preferiría hacer caso lo que sucede en la realidad. El principio de irrenunciabilidad de derechos, tiene como objetivo proscribir básicamente	El principio de primacía de la realidad es utilizado para cuando existe discrepancia entre los documentos y los hechos. El principio de irrenunciabilidad de derechos, se puede decir que el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales en su propio perjuicio. El principio de continuidad es cuando un trabajador labora varios años y por lo	El principio de primacía de la realidad, en esencia es que ante la realidad, debe primar lo que sucede en la realidad que lo que está escrito en el documento. El principio de Irrenunciabilidad de derechos, tiene rango constitucional es un derecho fundamental en la medida que protege al trabajador de aquellas acciones en la que el empleador pueda desconocer derechos que le

de continuidad, el trabajador persigue su centro de trabajo, es decir, continua trabajando hasta que la fuente de trabajo se extinga, tiene prevalencia de seguir trabajando.

continuidad, nos dice que si el trabajo se fue dando a través del tiempo, éste debe seguir hacia adelante en beneficio del trabajador.

derechos, no te pueden despedir si no es por falta grave y debes continuar en el trabajo

que el trabajador renuncie a sus derechos laborales en aras de resguardar la relación laboral. El principio de continuidad, si en el caso de un trabajador, viene laborando un determinado tiempo el cual está establecido en la norma y que supere dicho tiempo, le corresponde o es pasible o adquiere la estabilidad laboral y reconocimiento de derechos laborales

tanto no pueden despedirlo salvo por razones justas. Todos estos principios son importantes ya que orientan a salvaguardar los derechos de las personas.

han sido reconocidos ya sea por mandado de la ley o por convenio colectivo. El principio de continuidad, tiene por objeto que cuando el trabajador ha laborado para un empleador, y este empleador ha cambiado de razón social, de giro de negocio, pero el trabajador sigue laborando para la empresa, que se le reconozca al trabajador esa continuidad de la prestación de servicios aunque haya cambiado todo al efecto de reconocerle los derechos laborales

8	La gran diferencia es la subordinación	Derechos laborales y beneficios sociales	Por subordinación	Básicamente por la subordinación	En la subordinación	Jornada laboral y el pago de una remuneración, pero sobre todo subordinación
9	La cantidad de boletas o recibos que el locador gira a la empresa, después, el horario que realiza. Las ordenes que el empleador le da al trabajador y el obedece, las herramientas que el empleador le da, entre otros. O cuando el empleador manda a comprar algo al trabajador.	Contraprestación de servicios, subordinación, cumplir un horario establecido, estar identificado con la institución ya sea con un uniforme o un fotocheck, reconocimiento de beneficios, otorgamiento de materiales, entre otros.	Subordinación, prestación de servicios, contraprestación, sujetos a horario de trabajo	El control de la prestación o en cómo se ejecuta, la integración del trabajador a la estructura de la institución, la prestación ejecutada dentro de un horario determinado, la prestación de cierta duración y continuidad, el suministro de herramientas y/o materiales al trabajador y el pago de algunos beneficios sociales y el pago de una remuneración	El horario de trabajo, implementos de materiales al trabajador, pago de beneficios sociales, la remuneración y sobre todo la subordinación.	El control de la prestación o en cómo esta se ejecuta, la integración de la demandante en la estructura organizacional de la empresa, la prestación ejecutada dentro de un horario determinado, la prestación de cierta duración y continuidad, el suministro de herramientas y/o materiales al demandante y reconocimiento de derechos laborales. También según la ley orgánica de municipalidades,

está dentro de las funciones propias netas, típicas de todo órgano de gobierno local el prestar el servicio de limpieza pública porque ese servicio es permanente, continuo

10	Así es, efectivamente	Claro	Claro	Si	Por supuesto	Claro, efectivamente
11	Efectivamente, cuando ya en el fondo, se encubre una relación laboral manifiesta	Al momento en que suscriben un contrato de locación de servicios, y cuando este trabajador cumple un horario de trabajo y se encuentra bajo subordinación	Desde la suscripción del contrato	A partir del momento de la contratación	Cuando se realiza la contratación este tipo personal	Cuando se ha cumplido los supuestos establecidos en el artículo 77 del D. Legislativo 728, es decir, cuando ha habido fraude o simulación
12	Porque es un trabajo manual, es un trabajo de campo, manufacturero, no es un trabajo	Por falta de presupuesto, por desconocimiento de sus funcionarios que realizan las	Porque son trabajadores que están sujetos al régimen laboral ordinario y por los rasgos de	Una de las causas es el tema presupuestal, además obviamente de	Por la existencia de los indicios de laboralidad	Por los rasgos de laboralidad y porque hay norma expresa ya que esos trabajadores tienen que ser

	de oficina y porque evidencian indicios de laboralidad	y contrataciones y porque no quieren pagar beneficios sociales por evadir la responsabilidad que tendrían frente a una contratación laboral. Por la exposición de los rasgos de laboralidad.	laboralidad que se evidencian	los rasgos de laboralidad		contratados por el D. L 728
13	Es fraude a la ley; se encuentra en el art. 77 del D. Legislativo 728, inciso d)	Es ambos, simulación y fraude, que está en el art. 77 del D. Legislativo 728, literal d).	La ley laboral lo establece en su artículo 77, literal d), del D. Legislativo 728 Es fraude a la ley.	Literal d) del artículo 77, del D, legislativo 728, Yo creo que es una simulación, aunque viendo un tema de presupuesto también acarrea a un fraude	Lo que estipula el artículo 77 del D. Legislativo 728, en su inciso d), vendría ser un fraude a la ley	El literal d) del artículo 77 del D.L 728, Es fraude a la ley en el caso de obreros municipales
14	Yo creo que fue el legislador	Yo creo que es la simulación del código civil	La jurisprudencia lo ha designado así y también la ley laboral	La que rige del código civil	Por el código civil	Expresión que así lo determino el legislador

15	seguridad y salud en el trabajo, estabilidad laboral	y No ser despedido, a no sufrir hostigamiento, estabilidad laboral	Estabilidad laboral	Estabilidad laboral, remuneración justa, los beneficios sociales que les correspondería	Se vulneran sus derechos de un trabajo digno, su estabilidad económica, entre otros.	El derecho a acceder y de permanecer en el trabajo, los derechos y principios de irrenunciabilidad e derechos que establece la constitución y el de continuidad laboral que da estabilidad laboral relativa
16	Horas extras, cts, vacaciones, gratificaciones, utilidades	Asignación familiar, gastos de movilidad, gratificaciones, vacaciones, utilidades, cts	Cts, vacaciones, gratificaciones	Derecho de descanso pre y post natal, descanso vacacional, las licencias en sus distintas modalidades, cts, utilidades, gratificaciones	Todos los beneficios, como cts, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.	Todos los que señala el 728, utilidades, cts, gratificaciones, vacaciones, pagos de conceptos remunerativos, horas extras
17	Regimen privado	En el D, Legislativo 728	Régimen laboral de la actividad privada	En el decreto legislativo 728	El régimen privado	En el regimen 728
18	Ley orgánica de municipalidades	Ley orgánica de municipalidades	Art 37 de la ley orgánica de municipalidades y la Ley 30889	No una norma específica, pero si la propia	El artículo 37 de la Ley 27972	Ley Orgánica de Municipalidades

				norma del D. legislativo 728			
19	Aquí en Camaná, es muy frecuente, casi siempre hacen eso las municipalidades	Es frecuente	muy	Toda la vida	Cada 3 meses, aunque no sucede muy frecuente en ciudades que tienen conocimiento de qué régimen les corresponde a los obreros municipales	Saben contratarlos cada 3 o 6 meses, pero en si esos trabajadores están varios años y juegan a cambiar por cas	Ha sido muy recurrente en los últimos 20 años
20	Por recibos por honorarios, cas	Contratación Administrativa de Servicios,		cas	cas	Por cas	cas

ANEXO 7

Tabla 9

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 1

Libro 1			
Título	Tratado de derecho laboral		
Autor	Javier Arévalo Vela	Año	2016
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental		17-Agosto-2021	
Análisis de datos			
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 101,132,137,138,141,142		
Palabras clave	Contrato de trabajo, Caracteres del Contrato de trabajo, Prestación personal, Remuneración, Principio de Primacía de la Realidad		
Referencia Bibliográfica	Arévalo, J. (2016). <i>Tratado de derecho laboral</i> . Pacífico Editores S.A.C.		
Conclusiones	<p>C1: Acuerdo por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de otra llamada empleador, quien se obliga a abonarle una remuneración.</p> <p>C2: Es principal, bilateral, consensual, oneroso, de tracto sucesivo, conmutativo y sinalagmático.</p> <p>C3: Por la prestación personal, el trabajador se encuentra obligado como deudor de la relación contractual, a prestar sus servicios por sí mismo, de modo que, éste no podría valerse subcontratando a otra persona, y en caso fuera así, éste devendría en otra nueva relación laboral.</p> <p>C4: Es denominada como salario, el cual preferentemente es en dinero y excepcionalmente en especie que se entrega al trabajador por sus servicios.</p> <p>C5: De presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 10

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 2

Libro 2			
Título	Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía		
Autor	Teófila T. Díaz Aroco y César M. Benavides Díaz	Año	2013
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación Exploratorio	Población / Muestra	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos			16-Agosto-2021
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 299,317		
Palabras clave	Contrato de trabajo, Prestación personal		
Referencia Bibliográfica	Díaz, T., y Benavides, C. (2013). <i>Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía</i> . Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.		
Conclusiones	<p>C1: Acuerdo de voluntades por parte de dos sujetos que participan en él, denominados trabajador y empleador, mediante el cual, el primero se obliga en forma personal y directa bajo la subordinación, dependencia y dirección del segundo, y en contraprestación el empleador paga una remuneración</p> <p>C2: Es un elemento indesligable, que conlleva a un accionar por parte del trabajador de manera personalísima como persona natural en forma voluntaria, a prestar sus servicios para el empleador</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 11

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 3

Libro 3			
Título	Guía Laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes		
Autor	Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba	Año	2019
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Análisis de datos		17-Agosto-2021	
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 13,14,15		
Palabras clave	Contrato de trabajo, Subordinación, Remuneración		
Referencia Bibliográfica	Toyama, J., y Vinatea, L. (2019). <i>Guía Laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes</i> (9a ed.). Gaceta Jurídica S.A.		
Conclusiones	<p>C1: Acuerdo de voluntades conformado por trabajador y empleador, en el cual, el trabajador proporciona en formal personal sus servicios a cambio de una remuneración, y quien tiene el poder de direccionar, fiscalizar y sancionar es el empleador por la dependencia del trabajador.</p> <p>C2: Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente.</p> <p>C3: Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquier sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 12

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 4

Libro 4			
Título	Derecho individual del trabajo en el Perú		
Autor	Víctor Ferro Delgado	Año	2019
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos		16-Agosto-2021	
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 17,18,19,74		
Palabras clave	Prestación Personal, Subordinación, Locación de servicios		
Referencia Bibliográfica	Ferro, V. (2019). <i>Derecho individual del trabajo en el Perú</i> . Fondo Editorial PUCP.		
Conclusiones	<p>C1: Ésta debe desarrollarse por el mismo trabajador sin delegar a una persona ajena, ya que el empleador inicia el vínculo laboral con el trabajador por sus cualidades.</p> <p>C2: Es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios, regida por el derecho civil.</p> <p>C3: Como puede verse, este es un contrato de naturaleza civil que escapa a las fronteras del derecho del trabajo única y exclusivamente porque la prestación convenida se realiza sin que exista una relación de subordinación jurídica.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 13

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 5

Libro 5			
Título	Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros		
Autor	Luis Alvaro Gonzales Ramírez y Manuel Gonzalo De Lama Laura	Año	2010
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos	16-Agosto-2021		
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 20		
Palabras clave	Fraude a la ley		
Referencia Bibliográfica	Gonzales, L. y De Lama, M. (2010). <i>Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros</i> . Gaceta Jurídica S.A.		
Conclusiones	C1: Se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 14

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 6

Libro 6			
Título	Introducción al derecho del trabajo		
Autor	Javier Neves Mujica	Año	2018
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos		17-Agosto-2021	
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo		Páginas 35,42	
Palabras clave	Subordinación, Principio de Primacía de la Realidad		
Referencia Bibliográfica	Neves, J, (2018). <i>Introducción al derecho del trabajo</i> (4a ed.). Fondo Editorial PUCP. https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-neves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf		
Conclusiones	<p>C1: La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.</p> <p>C2: Cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 15

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 7

Libro 7			
Título	Los contratos de trabajo: Régimen Jurídico en el Perú		
Autor	César Puntriano Rosas, Luis Valderrama Valderrama y Luis Gonzales Ramírez	Año	2019
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos			16-Agosto-2021
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Páginas 37,54,58		
Palabras clave	Contrato de trabajo, Subordinación, Principio de Primacía de la Realidad		
Referencia Bibliográfica	Puntriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). <i>Los contratos de trabajo: Régimen Jurídico en el Perú</i> . Gaceta Jurídica S.A.		
Conclusiones	<p>C1: En el contrato de trabajo, existe intrínsecamente un vínculo económico-jurídico, por el cual un empleado, se obliga bajo dirección y dependencia continuada de un empleador, en forma delegada por este último, a prestar un servicio o ejecutar un trabajo determinado, de manera personal por una retribución de cualquier clase.</p> <p>C2: La subordinación nace a partir de una relación contractual, mediante el cual, el empleador, es quien realiza la supervisión de lo que ejecuta un trabajador, el mismo que debe respetar y cumplir las órdenes y directrices, por estar bajo dependencia de su empleador.</p> <p>C3: Éste principio da resguardo al trabajador, ya que éste como sujeto vulnerable, se encuentra bajo la potestad del empleador, en consecuencia, funciona desactivando las formas fraudulentas que se aplican cuando se simula una relación laboral.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 16

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 8

Libro 8			
Título	Metodología de la Investigación		
Autor	Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio	Año	2014
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cualitativo	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos	03-Septiembre-2021		
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 8,91		
Palabras clave	Enfoque cualitativo, Diseño Exploratorio		
Referencia Bibliográfica	Hernández, R., Fernández C., y Baptista, M. (2014). <i>Metodología de la Investigación</i> (6a Ed.). McGraw-Hill. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf		
Conclusiones	C1: Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. C2: Éste diseño es aplicable cuando aún no es estudiado o cuando aún no ha sido lo suficientemente abordado un determinado tema, sirviendo además para indagarlo desde el punto de vista del investigador.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 17

Guía de revisión documental bibliográfica-Libro 9

Libro 9		
Título	Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales	
Autor	Arístides Alfredo Vara Horna	Año
Objetivo General	2012	
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra
Cualitativo	Exploratorio	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta
Revisión Documental	02-Septiembre-2021	
Análisis de datos		
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 202,207,208,249	
Palabras clave	Investigación Básica, Análisis Documental, Entrevista a Profundidad, Revisión Documental	
Referencia Bibliográfica	Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (3ª ed.) Universidad de San Martín de Porres.	
Conclusiones	<p>C1: Generar conocimiento, prueba y adapta teorías</p> <p>C2: Se utiliza para adentrarnos en toda información del cual interese al investigador, con la finalidad de puntualizar contradicciones e incoherencias, debido a que es el mismo investigador quien elige la información bibliografía a utilizar.</p> <p>C3: Es una entrevista directa a la persona, la cual busca obtener los puntos de vista de cada entrevistado acerca de algún tema en específico.</p> <p>C4: Se usa o es aplicada para profundizar y adentrarnos sobre algún documento o fuente.</p>	

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 18

Guía de revisión documental bibliográfica-Artículo 1

Artículo 1			
Título	Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante		
Autor	Pedro Irureta Uriarte	Año	2013
Objetivo General			
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cualitativo	Exploratorio		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental	Chile	28-Julio-2021	
Análisis de datos			
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 222		
Palabras clave	Simulación Laboral		
Referencia Bibliográfica	Irureta, P. (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. <i>Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso</i> , 40, 213-250. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007		
Conclusiones	C1: Señala los supuestos de simulación, mediante acuerdos simuladores que encubren un acto laboral, estos actos serian aquellos donde el empleador como el trabajador, acuerdan o manifiestan celebrar algo con la intención de distorsionar la esencia de un acto o alguno de sus partes conformantes.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 19

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 1

Tesis 1			
Título	Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019		
Autor	Iván Alexander Pantoja Castillo	Año	2019
Objetivo General	Demostrar cómo influye la desnaturalización en el contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cuantitativo	Descriptivo	1100/200 trabajadores del área de limpieza pública	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Cuestionario Análisis de datos Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Chimbote	8-Agosto-2021	
Palabras clave	Desnaturalización, Locación De Servicios, Principio de Primacía De La Realidad		
Referencia Bibliográfica	<p>Pantoja, I. (2019). <i>Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019</i> [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo: Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47781/Pantoja_CIA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>		
Conclusiones	<p>C1: Existe una contratación indebida con el fin de ocultar la esencia del contrato de trabajo, vulnerando derechos laborales y resaltó que éstos tendrán que seguir un proceso de desnaturalización de contratos de locación de servicios para que se reconozca el vínculo laboral y accesoriamente sus beneficios sociales.</p>		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 20

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 2

Tesis 2			
Título	La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco		
Autor	Kiara Jazmín Melgar Saravia	Año	2020
Objetivo General	Determinar y dar a conocer cuál es la implicancia de la subordinación en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cuantitativo	Explicativo	100/55	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Cuestionario Análisis de datos	Santiago de Surco	7-Agosto-2021	
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 97		
Palabras clave	Desnaturalización, Locación De Servicios, Subordinación		
Referencia Bibliográfica	Melgar, K. (2020). <i>La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco</i> [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1165/1/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf		
Conclusiones	C1: La subordinación desnaturaliza los contratos de locación de servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que es un rasgo de laboralidad principal con el que por medio de la aplicación del principio de la primacía de la realidad o denominada también realidad material, se logra establecer y acreditar la existencia de una desnaturalización de los contratos civiles, en consecuencia la configuración de una relación de trabajo.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 21

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 3

Tesis 3			
Título	Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019		
Autor	Cristina Soledad Rojas Colmenares	Año	2020
Objetivo General	Determinar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en aplicación al principio de primacía de la realidad		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cuantitativo	Descriptiva	25/25	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Revisión Documental Análisis de datos Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Moyobamba	7-Agosto-2021	
Palabras clave	Contrato de locación de servicios, Principio de Primacía de la Realidad, Vulneración de derechos		
Referencia Bibliográfica	Rojas, C. (2020). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo: Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57749		
Conclusiones	C1: Se evidenció que la modalidad del contrato de locación de servicios es bastante frecuente en la mayoría de instituciones públicas y teniendo en cuenta los resultados se evidencia que existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios, toda vez que se vulnera sus derechos fundamentales, pero gracias a la eficacia del principio de primacía de la realidad, estos trabajadores se les trata de amparar.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 22

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 4

Tesis 4			
Título	Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018		
Autor	Liz Vanessa Cahuana Coaquira	Año	2021
Objetivo General	Determinar la existencia de la desnaturalización en los contratos por locación de servicios en la UNA PUNO durante el periodo 2018		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cuantitativo	Descriptivo	1560 contratos y 32 encuesta de personal	
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Ficha de registro de datos y Cuestionario	Puno	8-Agosto-2021	
Análisis de datos			
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 110		
Palabras clave	Contratos civiles, Desnaturalización, Principio de Primacía de la Realidad		
Referencia Bibliográfica	Cahuana, L. (2021). Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Universidad Nacional del Altiplano de Puno: Repositorio Institucional. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15531		
Conclusiones	C1: Se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA-PUNO durante el periodo 2018, como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales-escritas); g) imposición de sanciones (verbales-escritas).		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 23

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 5

Tesis 5			
Título	Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado		
Autor	Roberto Hernández Miranda	Año	2021
Objetivo General	Analizar el criterio interpretativo que tiene la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en su jurisprudencia		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cualitativo			
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Estudio de casos Análisis de datos Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Colombia	7-Agosto-2021	
Palabras clave	Página 53 Contrato de trabajo, Contrato de prestación de servicios personales, Contrato realidad Hernández, R. (2020). <i>Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado</i> [Monografía para optar al título de abogado, Universidad Antonio Nariño]. Universidad Antonio Nariño: Repositorio Institucional. http://repositorio.uan.edu.co/bitstream123456789/2007/1/2020RobertoHern%c3%a1ndezMiranda.pdf		
Conclusiones	C1: La desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales, se da por medio de la configuración de los elementos de la naturaleza de una relación laboral, cuando por medio de indicios probatorios se demuestra, primero, la actividad personal del trabajador, segundo, la dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a este la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional y tercero, se demuestra la retribución del servicio personal por medio del salario. Todo bajo el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 24

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 6

Tesis 6			
Título	Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios		
Autor	Oscar Ariel Gini	Año	2017
Objetivo General	Determinar en qué casos y bajo qué supuestos podría darse el fraude y la simulación laboral, en aquellas situaciones en las que un empleador tenga a un locador de servicios trabajando para él		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cualitativo	Descriptivo		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Análisis documental y de contenido	Argentina	9-Agosto-2021	
Análisis de datos			
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 66 y 67		
Palabras clave	Locación de servicios, Fraude laboral, Derecho laboral		
Referencia Bibliográfica	Ariel, O. (2017). Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios [Tesis de Pregrado, Universidad Siglo 21]. Universidad Siglo 21: Repositorio Institucional. https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14652/GINI%20OSCAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y		
Conclusiones	C1: Cuando a un locador de servicios se provea de materiales para el desempeño de la función, así como el hecho que esa prestación de servicio sea la única que el trabajador realiza, alcanzan para fundamentar una relación de dependencia laboral y para que exista una contratación de un servicio es importante que los ingresos de la persona contratada no dependan de la contratación. Por otro lado, un factor para que no se trate de una relación de dependencia es que las tareas no se desempeñen en el espacio físico de la empresa contratante y que ésta no brinde todos los materiales necesarios para desarrollar la tarea.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

Tabla 25

Guía de revisión documental bibliográfica-Tesis 7

Tesis 7			
Título	La locación de servicios como fraude laboral		
Autor	Claudia Valentina Cavallotti Aprile	Año	2015
Objetivo General	El análisis de los presupuestos del empleo público y las desviaciones que pueden presentarse al respecto		
Método	Diseño de la Investigación	Población / Muestra	
Cualitativo	Explicativo		
Instrumento	Ámbito de estudio	Fecha de consulta	
Análisis documental Análisis de datos	Argentina	9-Agosto-2021	
Ubicación de la Fuente en el cuerpo del trabajo	Página 89		
Palabras clave	Simulación, Fraude laboral, Locación de servicios		
Referencia Bibliográfica	Cavallotti, C. (2015). La locación de servicios como fraude laboral [Trabajo final de graduación Abogacía, Universidad Siglo 21] Universidad Siglo 21: Repositorio Institucional. https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1&isAllowed=y		
Conclusiones	C1: La legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia han erigido como ejemplo paradigmático a los contratos de locación de servicios como caso típico de fraude a la relación de empleo, asimismo, resulta incongruente que el garante de esa desigualdad sea el propio Estado, toda vez que la locación de servicios priva a los trabajadores de condiciones laborales que revisten el carácter de Garantías Constitucionales, revelando un fraude a la ley.		

Nota: Adaptado de Chávez Suárez Giancarlo Renán, material de clase, UCV.

ANEXO 8

Tabla 26

Matriz de codificación de resultados de libros

Nº	Título	Autor/es	Año de Publicación	Materia	Conclusiones	Codificación
1	Tratado de derecho laboral	Javier Arévalo Vela	2016	Derecho Laboral	<p>C1: Acuerdo por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de otra llamada empleador, quien se obliga a abonarle una remuneración.</p> <p>C2: Es principal, bilateral, consensual, oneroso, de tracto sucesivo, conmutativo y sinalagmático.</p> <p>C3: Por la prestación personal, el trabajador se encuentra obligado como deudor de la relación contractual, a prestar sus servicios por sí mismo, de modo que, éste no podría valerse subcontratando a otra persona, y en caso fuera así, éste devendría en otra nueva relación laboral.</p> <p>C4: Es denominada como salario, el cual preferentemente es en dinero y excepcionalmente en especie que se entrega al trabajador por sus servicios.</p> <p>C5: De presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.</p>	L1

2	Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía	Teófila T. Díaz Aroco y César M. Benavides Díaz	2013	Derecho Laboral	<p>C1: Acuerdo de voluntades por parte de dos sujetos que participan en él, denominados trabajador y empleador, mediante el cual, el primero se obliga en forma personal y directa bajo la subordinación, dependencia y dirección del segundo, y en contraprestación el empleador paga una remuneración</p> <p>C2: Es un elemento indesligable, que conlleva a un accionar por parte del trabajador de manera personalísima como persona natural en forma voluntaria, a prestar sus servicios para el empleador</p>	L2
3	Guía Laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes	Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba	2019	Derecho Laboral	<p>C1: Acuerdo de voluntades conformado por trabajador y empleador, en el cual, el trabajador proporciona en forma personal sus servicios a cambio de una remuneración, y quien tiene el poder de direccionar, fiscalizar y sancionar es el empleador por la dependencia del trabajador.</p> <p>C2: Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente.</p> <p>C3: Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquier sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.</p>	L3

4	Derecho individual del trabajo en el Perú	Víctor Ferro Delgado	2019	Derecho Laboral	<p>C1: Esta debe desarrollarse por el mismo trabajador sin delegar a una persona ajena, ya que el empleador inicia el vínculo laboral con el trabajador por sus cualidades.</p> <p>C2: Es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios, regida por el derecho civil.</p> <p>C3: Como puede verse, este es un contrato de naturaleza civil que escapa a las fronteras del derecho del trabajo única y exclusivamente porque la prestación convenida se realiza sin que exista una relación de subordinación jurídica.</p>	L4
5	Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros	Luis Álvaro Gonzales Ramírez y Manuel Gonzalo De Lama Laura	2010	Derecho Laboral	<p>C1: Se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería.</p>	L5
6	Introducción al derecho del trabajo	Javier Neves Mujica	2018	Derecho Laboral	<p>C1: La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.</p>	L6

7	Los contratos de trabajo: Régimen Jurídico en el Perú	César Puntriano Rosas, Luis Valderrama Valderrama y Luis Gonzales Ramírez	2019	Derecho Laboral	<p>C2: Cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador.</p> <p>C1: En el contrato de trabajo, existe intrínsecamente un vínculo económico-jurídico, por el cual un empleado, se obliga bajo dirección y dependencia continuada de un empleador, en forma delegada por este último, a prestar un servicio o ejecutar un trabajo determinado, de manera personal por una retribución de cualquier clase.</p> <p>C2: La subordinación nace a partir de una relación contractual, mediante el cual, el empleador, es quien realiza la supervisión de lo que ejecuta un trabajador, el mismo que debe respetar y cumplir las órdenes y directrices, por estar bajo dependencia de su empleador.</p> <p>C3: Éste principio da resguardo al trabajador, ya que éste como sujeto vulnerable, se encuentra bajo la potestad del empleador, en consecuencia, funciona desactivando las formas fraudulentas que se aplican cuando se simula una relación laboral.</p>	L7
8	Metodología de la Investigación	Roberto Hernández Sampieri, Carlos	2014	Derecho Laboral	<p>C1: Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego</p>	L8

		Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio			generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. C2: Éste diseño es aplicable cuando aún no es estudiado o cuando aún no ha sido lo suficientemente abordado un determinado tema, sirviendo además para indagarlo desde el punto de vista del investigador.	
9	Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales	Arístides Alfredo Vara Horna	2012	Derecho Laboral	C1: Generar conocimiento, prueba y adapta teorías C2: Se utiliza para adentrarnos en toda información del cual interese al investigador, con la finalidad de puntualizar contradicciones e incoherencias, debido a que es el mismo investigador quien elige la información bibliografía a utilizar. C3: Es una entrevista directa a la persona, la cual busca obtener los puntos de vista de cada entrevistado acerca de algún tema en específico. C4: Se usa o es aplicada para profundizar y adentrarnos sobre algún documento o fuente.	L9

Tabla 27

Matriz de codificación del resultado del artículo

Nº	Título	Autor/es	Año de Publicación	Conclusiones	Codificación
1	Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante	Pedro Irureta Uriarte	2013	C1: Señala los supuestos de simulación, mediante acuerdos simuladores que encubren un acto laboral, estos actos serian aquellos donde el empleador como el trabajador, acuerdan o manifiestan celebrar algo con la intención de distorsionar la esencia de un acto o alguno de sus partes conformantes.	A1

Tabla 28

Matriz de codificación de resultados de tesis

Nº	Título	Autor/es	Año de Publicación	Conclusiones	Codificación
1	Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019	Iván Alexander Pantoja Castillo	2019	C1: Existe una contratación indebida con el fin de ocultar la esencia del contrato de trabajo, vulnerando derechos laborales y resaltó que éstos tendrán que seguir un proceso de desnaturalización de contratos de locación de servicios para que se reconozca el vínculo laboral y accesoriamente sus beneficios sociales	T1

2	La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco	Kiara Jazmín Melgar Saravia	2020	<p>C1: La subordinación desnaturaliza los contratos de locación de servicios de los locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que es un rasgo de laboralidad principal con el que por medio de la aplicación del principio de la primacía de la realidad o denominada también realidad material, se logra establecer y acreditar la existencia de una desnaturalización de los contratos civiles, en consecuencia la configuración de una relación de trabajo.</p>	T2
3	Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019	Cristina Soledad Rojas Colmenares	2020	<p>C1: Se evidenció que la modalidad del contrato de locación de servicios es bastante frecuente en la mayoría de instituciones públicas y teniendo en cuenta los resultados se evidencia que existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios, toda vez que se vulnera sus derechos fundamentales, pero gracias a la eficacia del principio de primacía de la realidad, estos trabajadores se les trata de amparar.</p>	T3
4	Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA – Puno durante el periodo 2018	Liz Vanessa Cahuana Coaquira	2021	<p>C1: Se pudo comprobar algunos supuestos de desnaturalización en los contratos por locación de servicios, en función de la presencia del elemento subordinación en la relación de trabajo en la UNA-PUNO durante el periodo 2018, como son: a) control en la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) prestación ejecutada dentro de días y</p>	T4

5	Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado	Roberto Hernández Miranda	2021	<p>horarios determinados; c) prestación de cierta duración y continuidad; d) suministro de herramientas y materiales al trabajador para la prestación del servicio; e) pago de remuneración mensual al trabajador; f) asignación de funciones y nuevas funciones (verbales-escritas); g) imposición de sanciones (verbales-escritas).</p> <p>C1: La desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales, se da por medio de la configuración de los elementos de la naturaleza de una relación laboral, cuando por medio de indicios probatorios se demuestra, primero, la actividad personal del trabajador, segundo, la dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a este la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional y tercero, se demuestra la retribución del servicio personal por medio del salario. Todo bajo el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades.</p>	T5
6	Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios	Oscar Ariel Gini	2017	<p>C1: Cuando a un locador de servicios se provea de materiales para el desempeño de la función, así como el hecho que esa prestación de servicio sea la única que el trabajador realiza, alcanzan para fundamentar una relación de dependencia laboral y para que exista una contratación de</p>	T6

7

La locación de servicios
como fraude laboral

Claudia
Valentina
Cavallotti
Aprile

2015

un servicio es importante que los ingresos de la persona contratada no dependan de la contratación. Por otro lado, un factor para que no se trate de una relación de dependencia es que las tareas no se desempeñen en el espacio físico de la empresa contratante y que ésta no brinde todos los materiales necesarios para desarrollar la tarea.

C1: La legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia han erigido como ejemplo paradigmático a los contratos de locación de servicios como caso típico de fraude a la relación de empleo, asimismo, resulta incongruente que el garante de esa desigualdad sea el propio Estado, toda vez que la locación de servicios priva a los trabajadores de condiciones laborales que revisten el carácter de Garantías Constitucionales, revelando un fraude a la ley.

T7

ANEXO 9

Tabla 29

Matriz de evaluación de contenido de los ítems de la entrevista a profundidad

Ítems	Expertos						Suma de acuerdos Total (S)	V Aiken	Descripción
	1	2	3	4	5	6			
1	2	2	2	2	2	2	12	0.67	Débil
2	3	3	2	3	2	2	15	0.83	Aceptable
3	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
4	3	3	3	3	3	3	18	1.00	Fuerte
5	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
6	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
7	3	3	3	3	3	3	18	1.00	Fuerte
8	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
9	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
10	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
11	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
12	3	3	3	3	3	3	18	1.00	Fuerte
13	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
14	3	3	2	2	3	3	16	0.89	Aceptable
15	3	3	3	2	3	3	17	0.94	Fuerte
16	3	3	3	3	3	3	18	1.00	Fuerte
17	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
18	3	3	2	3	3	3	17	0.94	Fuerte
19	3	3	3	3	3	3	18	1.00	Fuerte
20	3	3	3	2	3	3	17	0.94	Fuerte
Número de Expertos=6							Media	0.93	Fuerte

Nota: Adaptado de “Validez de instrumentos de investigación”, por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.

ANEXO 10

Tabla 30

Matriz del consolidado de la validez del instrumento-Guía de revisión documental

Criterios	Descripción	Expertos						Suma de acuerdos Total (S)	V Aiken	Descripción
		1	2	3	4	5	6			
1. Claridad	Está formado con el lenguaje claro y apropiado.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
3. Pertinencia	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
4. Organización	Existe una organización lógica.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
6. Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
8. Coherencia	Entre los objetivos, categorías y sub-categorías.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la medición.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
10. Significatividad	Es útil y adecuado para la investigación.	1	1	1	1	1	1	6	1.00	Fuerte
Número de expertos=6								Media	1.00	Fuerte

Nota: Adaptado de “Validez de instrumentos de investigación”, por Solís, C., 2020, Material académico del curso Estadística aplicada a la investigación, Universidad Continental, Huancayo.

ANEXO 11

Tabla 31

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Desnaturalización de los contratos laborales en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná, 2020					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología	Población
¿Cuál es la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020?	Determinar la causal de desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.	El Literal d) del Art. 77 del D. Legislativo 728, respecto al fraude a la ley, es la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020	Desnaturalización del contrato de locación de servicios	Enfoque de investigación: Cualitativo	Abogados, libros, artículo y tesis
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica		Diseño de investigación: Exploratorio	Muestra
¿Cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020?	Determinar cuándo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.	A partir de la contratación se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020.		Diseño Específico: Análisis Documental	6 Abogados, 9 libros, 1 artículo y 7 tesis
¿Por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor, La Pampa, Camaná-2020?	Determinar por qué se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020	Por la existencia de los rasgos de laboralidad se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Samuel Pastor-La Pampa, Camaná-2020		Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	
				- Entrevista a Profundidad-Semi Estructurada - Revisión Documental	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ SUAREZ GIANCARLO RENAN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMUEL PASTOR, LA PAMPA, CAMANÁ, 2020", cuyo autor es AROCUTIPA VASQUEZ LUIS MARTIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 28 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ SUAREZ GIANCARLO RENAN DNI: 46877136 ORCID 0000-0001-8053-6136	Firmado digitalmente por: GRCHAVEZS el 29-12- 2021 00:00:06

Código documento Trilce: TRI - 0248034