



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida y la afectación a la estabilidad de salida

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Galarreta Mantilla, Segundo Ernesto (orcid.org/0000-0002-1734-3929)
Requena Díaz De Arce, Estefani Tatiana (orcid.org/0000-0002-3857-8612)

ASESORES:

Dra. Zevallos Loyaga, María Eugenia (orcid.org/0000-0002-2083-3718)
Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (orcid.org/0000-0002-6239-8507)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento. Trabajo decente y crecimiento económico.

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por regalarnos fortaleza y vida para concluir nuestra tesis.

A nuestros padres, madres y hermanos(as), por estar presentes dándonos su apoyo constante.

A nuestros asesores y docentes, por compartirnos sus saberes e impulsarnos a ser mejores.

A nuestros familiares, hijos (as), parejas, y amigos(as), por su paciencia y afecto diarios.

Se lo dedicamos con cariño a todos ustedes.

Agradecimiento

A Dios por la vitalidad y existencia, a nuestros padres y madres junto con nuestros(as) hermanos(as) por su comprometida ayuda, y a nuestros asesores y familiares, porque con sus aportaciones y esmero logramos terminar nuestro trabajo.

Muchas gracias a todos ellos.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	iv
Resumen.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	13
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.6. Procedimientos.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.	16
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

	Pág.
TABLA 1	Los horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios que implica la desnaturalización del contrato de locación 17
TABLA 2	Fiscalización de tareas como indicio de desnaturalización 19
TABLA 3	Remuneraciones y reconocimientos extracontractuales en razón del cumplimiento de la locación 21
TABLA 4	Indicios para identificar una desnaturalización de la locación de servicios 23
TABLA 5	Tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida 26
TABLA 6	Jornada Reducida 28
TABLA 7	Contrato de trabajo a tiempo parcial 30
TABLA 8	Requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial 31
TABLA 9	Los derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas 33
TABLA 10	Inobservancia de las formalidades propias del par time y la tutela contra el despido 35
TABLA 11	Análisis jurisprudencial y documental referido a expedientes del tema, con resoluciones (sentencias) y casaciones de ello 37
TABLA 12	El pleno laboral 2021 y su utilización para favorecer el mal uso de los contratos de locación de servicios 40
TABLA 13	La creación de contratos part-time verbales con base en la conclusión plenaria 42
TABLA 14	Legislación de los efectos jurídicos de la desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida 44

Resumen

Esta tesis tuvo como objetivo general: Determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, y objetivos específicos: a) Identificar las formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, b) Identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida, c) Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico. Sobre la metodología, el tipo de investigación fue básico, porque buscó generar novedosos espacios en teoría dentro de esta investigación. Sobre los resultados, la especificación de la realidad de un acuerdo a tiempo impreciso es debido a la alteración de un convenio social. Sobre las conclusiones, refirieron que la manera en que la desnaturalización del contrato de locación con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, es porque es visto muchas veces que se vulneran las protecciones legales que existen frente a un despido arbitrario.

Palabras clave: Desnaturalización, locación, afectación.

Abstract

The general objective of this thesis was: To determine the way in which the denaturation of the lease of services with reduced hours affects the stability of output, and specific objectives: a) To identify the ways in which the Denaturalization of the Lease of Services occurs. Services, b) Identify factual assumptions in which the Denaturation of the Service Location with a working day of less than four hours affects the Right to Exit Stability, c) Evaluate the feasibility of a normative regulation aimed at sanctioning the use and regulating the service lease contract, which has the consequence of considering the provider as a worker with a typical employment contract. Regarding the methodology, the type of research was basic, because it sought to generate new spaces in theory within this research. Regarding the results, the specification of the reality of an imprecise time agreement is due to the alteration of a social agreement. Regarding the conclusions, they stated that the way in which the denaturation of the rental contract with reduced hours affects the stability of output, is because it is seen many times that the legal protections that exist against arbitrary dismissal are violated.

Keywords: Denaturation, location, affectation.

I. INTRODUCCIÓN

Recientemente muchos sucesos en nuestras actividades laborales se han visto forzadas a alinearse a un nuevo régimen más moderno, actualizado y digitalizado, pues muchas de aquellas actividades que requerían la presencia física de un individuo, así como el uso de la denominada mano de obra para poder realizar servicios que eran de carácter *intuitu personae*, han dejado de realizarse a fin de poder salvaguardar la salud de las personas quienes realizaban estas labores así como también aquellos que se beneficiaban con el producto de las mismas. No obstante, en razón de una apremiante necesidad de obtener recursos económicos, muchas de las empresas decidieron amoldar sus políticas laborales a la nueva coyuntura social, pero lo hicieron, en la gran mayoría de casos afectando la estabilidad económica de cientos de miles al optar por finiquitar sus relaciones laborales, pues preferían salvaguardar su empresa a seguir manteniendo personal que debido al riesgo de salud se hallaba con un nivel de productividad estancado.

Al día de hoy, cuando ya muchas de las empresas han retomado sus labores han comenzado surgir junto a ello también la puesta en evidencia de contratos laborales que denotan cláusulas e inclusive modificaciones que parecen haber aumentado el nivel de desproporcionalidad entre la relación de trabajador y empleador, pues con la nueva modalidad del denominado “trabajo remoto” muchos de los actuales trabajadores se hallan sujetos a acuerdos que no les favorecen y/o compensan como debería ser una relación contractual que se daría en tiempos ‘normales’.

Esta desproporción se hace presente gracias a la llamada teoría flexibilizadora, pues junto a ella se integró en nuestra legislación normas que permitieron la creación de los denominados contratos a tiempo parcial, contratos que se constituían como una suerte relación jurídico laboral, pero que tenían un carácter excepcional en el sentido de que esta modalidad traía consigo la fijación de una jornada laboral reducida, la cual mostraba un gran contraste en referencia a

aquellos contratos denominados como a tiempo completo. Sin embargo, nuestra propia legislación laboral respecto a este tipo de contratos es ambigua en el sentido de que poseía hasta hace poco una desregulación total, por ello el M.T.P.E., en su oportunidad intervino tratando de especificar cuál era la característica específica del contrato de trabajo a tiempo parcial, por lo que mencionaba que esa característica diferenciadora radicaba en que estos contratos suponían una prestación menor al cincuenta por ciento de una jornada máxima legal; es decir, dichas jornadas debían ser menores a cuatro horas diarias o en lo que correspondía a la semana en sí menor a un total de cuarenta y ocho horas, siempre y cuando las mismas se trataran de las denominadas jornadas legales, mientras que con respecto las que se refieren a la jornada ordinaria tenían que ser menor a ese 50% semanal pero sujeto a lo que dispusiera el empleador.

Por otra parte, en lo referente al C.L.S. nuestra legislación ha implementado una suerte de conceptualización de lo que se supone que viene a ser un C.L.S. o cuando menos en que situaciones se configura como tal; y esto lo hallamos dentro de nuestra legislación civil, más concretamente en su artículo 1764°, en el cual a grandes rasgos nos dice que por este tipo de contratos la persona que realiza o presta un servicio sin la necesidad de estar sujeto a una subordinación, se halla obligado a cumplir con la prestación de un servicio especificado hacia una reforma sobre la compensación, la cual misma no especifica si sobre carácter pecuniario o facultativo.

Es por ello que hemos creído necesario analizar el reciente acuerdo plenario laboral que señala que: “La especificación de la realidad de un acuerdo a tiempo impreciso debido a la alteración de un convenio social o formal, no supone llevar a cabo tareas por encima de la labor requerida mínima para recibir una específica gratificación colectiva de acuerdo a la imposición legal, ya que no resulta factible mezclar la índole de la relación contractual, con la culminación o el provecho de las condiciones para recibir las utilidades colectivas. Por ello, la justificación de

una labor inferior a 4 horas, sí es motivo válido para prohibir el gozo de las facultades y derechos de trabajo fundamentales propios”.

En razón de lo expuesto en líneas precedentes es que para el presente proyecto de investigación se planteó la siguiente interrogante, **¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida, afecta la estabilidad de salida?**

Para poder resolver tal problemática nos planeamos el siguiente **objetivo general**: Determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida. De ello planteamos como **objetivos específicos**: **a)** Identificar las formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios, **b)** Identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida, **c)** Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de poder desarrollar nuestro marco teórico hemos considerado pertinente precisar algunos trabajos previos, en ese sentido contamos con los **antecedentes internacionales** en donde se consignó lo siguiente:

Según Díaz (2014), en su trabajo de tesis doctoral llamada: “El precio financiero del término del acuerdo laboral”, nos mencionó que los costos empresariales que puede llegar a tener un despido son a menudo dependientes de manera directa o indirecta del tiempo de antigüedad del trabajador, pues mientras más extensa haya sido su permanencia más elevada acabará siendo el costo de la finalización de su relación laboral. Por ello conforme va aumentando el monto de la indemnización por despido, menor será el interés presente en el empresario para despedir a sus trabajadores, provocando así que aquel trabajador que iba a ser despedido vaya aumentando gradualmente más su antigüedad. Por consiguiente, ante la existencia de trabajadores sujetos a este tipo de contratos temporales en los cuales les suele corresponder una indemnización reducida o en muchas ocasiones nula, mayor será el incremento de la diferencia entre los costes del despido de estos trabajadores temporales que de aquellos que tiene la calidad de ‘indefinidos’, acrecentando así los efectos de esta distinción.

Por otro lado nos dice también que aquellos despidos que se fundan en la menor antigüedad que tiene un empleado en la empresa se pueden llegar a justificar a partir de la perspectiva de la calma empresarial, pues al fijarse un criterio objetivo de fácil observación ocasione que el empresario se encuentre blindado frente a posibles sospechas de discriminación o favoritismos; además, referente a su conclusión, expresa que se podía justificar de manera lógica que a los de mayor antigüedad no se les despide debido al conocimiento específico que poseen el cual no solo genera una mayor productividad en su trabajo, sino que en su oportunidad es transmitido a aquellos que son recientemente contratados, capacitándolos para así proteger y potenciar el capital humano de la empresa en cuestión.

Por su parte Chamba (2014) en su investigación titulada “Necesidad de regularizar en la normativa laboral ecuatoriana el acuerdo a plazo temporal para promover la empleabilidad, como pieza de la llamada transigencia de trabajo, forma en que otras naciones han equilibrado la tasa de la desocupación laboral”, este autor señaló que en Ecuador, su país, con la existencia de las denominadas contrataciones atípicas se hace presente un fenómeno novedoso dentro del derecho al trabajo, debido que, en las figuras que ha existido siempre tales como el trabajo a tiempo parcial , van a cambiar en el sentido de adoptar condiciones del mercado laboral las cuales les van a propiciar un escenario favorable para una forma de convenio laboral respecto de otras, de forma propia, respecto de aquellos acuerdos que suelen ser de ‘plazo indeterminado’, así como en otra parte cambiaría lo referente a la relevancia colectiva y de diplomacia de trabajo que se encuentren asociadas respecto de aquellas atípicas maneras de convenio de trabajo, tal cual sucede en los casos de labor a plazo temporal, los cuales dentro del ámbito europeo especialmente son considerados una relevante herramienta de promoción de empleabilidad y por ende la evolución de la desocupación laboral; es decir genera oportunidades de desarrollo sostenible a través de la integración del capital humano.

Asimismo concluye diciendo que es necesario e importante la presencia de una regulación normativa referente al contrato de trabajo a tiempo parcial, pues son muchas las entidades empresariales que contratan personal bajo esta modalidad, por lo que da entender que así como existen normas legislativas las cuales avalan la realidad de esta forma de relación laboral, también es importante que dichas normas establezcan de forma precisa y muy clara los requisitos en los que se debe realizar la labor y que utilidades van a derivar del mismo.

Tenemos también así a Cavallotti (2015) quién dentro de su trabajo tesista titulado: “El arriendo tipo locación de trabajos y servicios como engaño de trabajo”, nos indicó que este tema de la flexibilidad laboral se da a consecuencia del proceso de globalización, pues este ha contribuido ha contribuido en gran medida al surgimiento de nuevas formas y/o modalidades contractuales que son

encasilladas con el título de “no de trabajo”, ello inicialmente con la finalidad de disminuir gastos pero a la par buscar el incremento de la efectividad laboral; sin embargo, el uso de las mismas termina dando como resultado la creación de artimañas legales y administrativas, las cuales al ser empleadas en una contratación laboral terminan por dejar en una situación de completa vulnerabilidad al trabajador.

Manifiesta también que, tanto la jurisprudencia, la legislación y la doctrina pertinente a esta materia han ido a través del tiempo erigiendo como arquetipo modelo a los acuerdos de arriendo tipo locación de trabajos y servicios, mostrándolos como este caso típico sobre fraude en relación a la empleabilidad, imponiendo de forma definitiva que el Estado, que en su obrar está obligado a hacerlos de modo que este siempre dentro del marco de la legalidad, honestidad y legitimidad, que no persista conservando una situación de hecho similar en relación de aquellos a quienes prestan servicios en la Administración Pública en calidad de locatarios.

Asimismo concluye infiriendo que, no es posible enfrentar la cuestión del engaño de trabajo únicamente como una manifestación de infracción personal hecha de parte de un número determinado de empleadores, sino que en la actualidad se trata por lo general de conductas fraudulentas impulsadas por el Estado, que además tienen respaldo institucional; por lo que señala la autora que es importante empezar a aplicar y ejecutar normas jurídicas que nos conduzcan a encontrar soluciones y honestas, las cuales sirvan para sancionar y prohibir este tipo de relaciones irregulares como aquellas que surgen muchas veces de la locación de servicios, siendo que, éstas mismas ocasionan que se les prive a los trabajadores de sus derechos y las condiciones laborales garantizadas constitucionalmente, como lo son el acceso a la seguridad social y obra social.

Ahora, para continuar con la precisión de trabajos previos que serán de utilidad para esta investigación en el **ámbito nacional**, tenemos a:

Por su parte Ruiz (2016), quien en la ciudad de Arequipa trabajó su proyecto de tesis denominada: “La alteración del acuerdo de arriendo tipo locación de trabajos

y servicios bajo una temporada dentro de un acuerdo bajo forma específica en la normativa del Perú. Evaluación desde la perspectiva de una exégesis final del principio de primacía de la realidad”; nos refirió que cuando al hacer uso de este mencionado principio sobre primacía de la realidad, basándonos en lo referente a dignidad humana, conseguimos que dicho principio desempeñe adecuadamente su función como una herramienta que busca preservar laboralmente el orden público. Logra que de forma inmediata cumpla con su finalidad de reconocer de manera real y verdadera la naturaleza de una relación laboral; mientras que, como un objetivo mediato se tendría como prioridad lo concerniente a la defensa la dignidad que tiene el trabajador; consiguiendo así que cuando estas dos finalidades se correspondan de manera recíproca impidan que futuras e innovadoras formas de prestar servicio no puedan dar lugar a que exista o se presente el denominado fraude laboral.

Concluye que, toda vez que un prestador de servicios se encuentra facultado para probar y alegar la temporalidad de su prestación propiamente dicha, así como también está habilitado para invocar válidamente el plazo que haya pactado inicialmente, puesto que en ambos contratos, incluyendo los indeterminados, cuentan con un elemento accidental de carácter supletorio el cual va a beneficiar al trabajador, por ende, al no existir nada que le impida al trabajador invocar la validez plazo pactado se podría decir que si es posible que un C.L.S. se desnaturalice a partir de un contrato modal, pudiendo aplicársele a éste una norma indemnizatoria.

Por su parte Rivera (2017) quién en la metrópoli de Lima hizo el estudio llamado: “Afectación de los principios fundamentales de trabajo de parte del T.C. en atención del antecedente obligatorio del expediente N° 5057-2013-AA/TC- Caso Huatuco”; mencionó que, este régimen jurídico encargado de regular lo concerniente a la llamada carrera administrativa no permite que se use a la reposición como un medio de ingreso al sector público de forma permanente e indefinida, esto luego de haberse probado que el contrato de trabajo se ha desnaturalizado.

Del mismo modo nos dice que el T.C., inicialmente en sus diferentes sentencias, cuando se llegaba a corroborar la desnaturalización del contrato de trabajo, les reconocía a los trabajadores la facultad a la devolución de su lugar de trabajo. No obstante, como consecuencia del precedente vinculante materia de su investigación, el cual sorprendentemente tiene efecto retroactivo, en otras palabras, será aplicado a los procesos de esta naturaleza que estén en trámite, así como establecerá un requisito de procedencia para las demandas afines a esta pretensión. Siendo así, dicho precedente vinculante ha establecido un innovador tratamiento, con el cual un trabajador no solo tendrá el cargo de la prueba correspondiente a la probanza de la desnaturalización de su contrato de trabajo, sino que también deberá demostrar que ha ingresado a la carrera adtva. a través de la participación en un concurso público abierto a méritos. Referente a su conclusión, señala que puesto ello, si tan solo se llega a demostrar la desnaturalización, entonces no es factible la exigencia del derecho a la reposición, quedándole como única opción al empleado solicitar el pago reparatorio correspondiente debido a destitución inmotivada.

Por otro lado, tenemos a la señorita Nieves (2016) quien realizó una investigación con el título: “¿Utopía? vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú”, trabajo en el que nos señaló que, a la luz de un estudio doctrinario de la problemática que ella trabajó, es posible dar con la fuente jurídica, política y filosófica que se va a relacionar con el propósito de poder brindar el denominado derecho a las vacaciones remuneradas de un trabajador que tenga un contrato a tiempo parcial, ello siempre que sea posible demostrarle al operador jurídico la viabilidad inmediata de la concretización del derecho en mención, es decir este tipo de descanso en los llamados *'part time'* debe ser tratado como la figura jurídica que representa; es decir como el derecho fundamental que le corresponde al trabajador por el simple hecho de su calidad como tal; referente a su conclusión, indica que debido a como persona protegida bajo el amparo de la normatividad constitucional, le corresponde ser tratado con el debido respeto a su dignidad, pues entonces la ley debe de aplicarse de similar forma en un

trabajador de tiempo parcial como en el caso de sus compañeros con trabajos o puestos afines.

Sobre las definiciones conceptuales tenemos lo siguiente:

Por otro lado en lo referente a los enfoques conceptuales y demás teorías relacionadas al tema a investigar, hemos considerado pertinente señalar que los derechos con los que cuenta un trabajador están reconocidos en nuestra Constitución Política como derechos fundamentales, asimismo se indica el manejo o tratamiento de un trabajador de acuerdo a su tipo de jornada y por supuesto se expresan en nuestra carta magna aquellos principios esenciales que van a regular el desarrollo y finiquitación de una relación laboral.

Ahora, con la finalidad de definir una de las figuras más básicas, así como de gran relevancia dentro de lo que llamamos el Derecho Laboral tenemos al contrato de trabajo, elemento con el cual se origina aquel vínculo existente entre un trabajador y su empleador; en este sentido que como parte de las definiciones doctrinarias de lo que viene a ser un Contrato de trabajo tenemos a Anacleto (2015), quien señala que el C.T. viene a ser toda aquella relación laboral que se genera o se da entre una persona denominada trabajador, que es quien va a prestar de forma voluntaria sus servicios por cuenta ajena y la otra persona denominada empleador o empresario (puede ser persona jurídica o natural), persona con la que se tendrá esta llamada relación laboral bajo una suerte de condición de dependencia, fiscalización y dirección respecto de éste último, todo ello por supuesto a cambio de una compensación o retribución de carácter pecuniario.

Asimismo, tenemos a Arévalo (2016), quien citando a Cabanellas nos brindó el siguiente concepto de contrato de trabajo; dice que viene a ser aquel que tiene como propósito dar una prestación retributiva de servicios con carácter económico, ya sea que los mismos sean del tipo agrícola, mercantil o industrial. Básicamente es un contrato que tendría como finalidad principal la dación ininterrumpida de trabajos y servicios particulares de índole financiera, a través de la que una de estos involucrados otorga cierta compensación económica con la retribución de la

posibilidad sobre poder aprovecharse y/o disfrutar de esta acción laboral del trabajador, pero siempre bajo la dirección y o dependencia del empleador.

Por su parte Demartini (2013), nos menciona que, existen elementos esenciales que nos ayudan a diferenciar un contrato de civil de uno laboral. Estos son: La prestación personal, ella locador debe prestar sus servicios de manera personal, pero a su vez puede valerse de apoyos que se encontrarán bajo su dirección y responsabilidad, además es él quien asume los costos del servicio, y solo requiere el pago una vez entregado o culminado el servicio. Remuneración o contraprestación, esta se presenta en el contrato de trabajo y en el contrato de locación de servicios, esto se determina como remuneración y se determina retribución, entonces, estos dos aspectos suponen compensar económicamente el servicio prestado, entonces, los efectos jurídicos de una o de otra son diversos. Subordinación, es un agente de relación de trabajo que es dominado por el empleador, en esencial el poder que se ejerce está basado en facultades como; dirigir la labor del trabajador, supervisar que se cumplan las labores y de otro emitir una sanción al trabajador, como el despido por ineficiencia e ineptitud, es decir el mando o dominio de alguien.

Con el propósito de incorporar una pequeña definición acerca de lo que vendría a ser una jornada laboral y/o el horario de trabajo en el Perú, tomamos de referencia a Ávalos (2018), quién nos señala que, la jornada de trabajo puede entenderse como aquel lapso de tiempo durante el cual se entiende que el trabajador se encuentra a plena disposición del empleador, se incluye además en este periodo de tiempo aquellos lapsos de inactividad que son propiamente resultantes de prestación prestada, salvo que lo mismos se hayan producido por decisión unilateral del trabajador en pos de su propio beneficio. Mientras que el horario de trabajo, puede ser entendido como aquella medida de la jornada, dicho de otra manera, es lo que va a determinar con exactitud la hora de ingreso, así como de salida de cada día laborado.

Coca (2020) nos dice respecto a la locación de servicios que este viene a ser aquel a través del cual tanto el locador como el comitente se obligan de una parte entre sí a llevar a cabo de manera independiente y particular, una dación de realizar o entregar si fuese el caso, estas prestaciones podrían implicar trabajos y servicios

físicos o mentales, otorgados o ejecutados a beneficio del comitente es decir la otra parte, todo ello a cambio de una remuneración en forma de dinero u otros.

Según el informe-136-2018-MTPE-2-14.1, se señala que: La contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida, en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador. Ahora bien, respecto al criterio utilizado para considerar que un trabajador está contratado a tiempo parcial, debe tenerse en cuenta que el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo indica que: “los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento de requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor». En esa línea, el artículo 12 de dicho cuerpo normativo precisa también que: “se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre estos seis o cinco días refieren a la jornada de trabajo en la empresa, independientemente de cuál sea la jornada del trabajador. Siendo ello así, resultará aplicable la contratación a tiempo parcial en aquellos casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias.

Toyama & Vinatea (2016) señalan que la denominada estabilidad de salida hace referencia a aquel cuidado que se le ofrece al empleado en el momento en que éste ha culminado su relación laboral, dicha protección se encuentra reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como la protección frente a un despido arbitrario. Menciona además que la doctrina ha asimilado y reconocido dos tipos de protecciones referentes a la E.S., la absoluta, con la que frente a un despido arbitrario ordena la nulidad y reposición del trabajador o si fuera el caso éste último puede optar por una indemnización; y la relativa, que puede ser propia o impropia, con la primera solo se consigue la declaración de nulidad del despido en cuestión pero no se le otorga la reposición inmediata; mientras que la impropia si bien no deja como efecto la nulidad del despido arbitrario, si lo conduce de manera directa al proceso de indemnización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Según el tipo de Investigación, el presente trabajo fue de tipo *básico*; según Wormald (2015) se busca producir novedosos saberes teóricos y áreas de estudio a través del hallazgo de extensas difusiones y principios, además de que no se procura una utilización fáctica en la praxis de sus descubrimientos, más bien solamente el conocer para generaciones venideras, rigiéndose a resolver con el entendimiento objetivo-científico y las técnicas metódicas con las que se podría cubrir un menester obligatorio y característico, siendo su motivación perseguida el anhelar un rendimiento investigativo.

En cuanto al diseño del trabajo de investigación fue transversal de *teoría fundamentada*; según Wisner (2010) se aspira proporcionar recientes nociones teóricas que expongan la manifestación colectiva de nuestro tema materia de estudio, además de que dicha manifestación estudiada pertenece a una existencia común que hace mérito de un preferente conocimiento y la debida aclaración real, aparte de especificar que nuestra perspectiva proyectada es cualitativa y resultando indispensable el recoger información para su consiguiente estudio, revelando así la realidad actual.

Sobre el enfoque cualitativo del trabajo, se refirió que en la metodología del análisis e investigación cualitativa -según Amezcua y Gálvez (2002)- las etapas y partes no se ocurren unas a otras, como sucede en el esquema o exoesqueleto secuencial y continuo de los análisis o estudios convencionales, sino que se genera lo que ciertos estudiosos han nombrado una aproximación continua y sucesiva, o análisis en inicial progreso, o más bien se dirige por un esquema o exoesqueleto en espiral variante que obliga a volver y retroceder una y otra vez a la recopilación de datos para incluir los requeridos hasta conseguir consistencia a la teoría terminada y concluyente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Para los estudiosos del tema como Torres (2005) la categorización viene a ser un método esencial que puede ser usado en investigaciones del tipo cualitativo como lo es el presente caso, toda vez que con este método se pueden identificar aquellos temas relevantes, recurrentes y demás coincidencias recurrentes que se pueden obtener del objeto de estudio, lo cual nos llevará a la disminución de la información adquirida.

Con base a esta premisa tenemos como primera categoría de esta investigación: *La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida*, la cual trae como subcategorías: Las formas de desnaturalización del C.L.S.

Como segunda categoría tenemos: *Afectación a la estabilidad de salida*, la cual trae como subcategoría: Supuestos de hecho.

Como tercera categoría tenemos: *Regulación y sancionamiento de la desnaturalización del C.L.S.*, la cual trae como subcategorías: Regulación normativa y Estabilidad laboral.

3.3. Escenario de estudio.

El área de investigación abarcó puntualmente el sitio donde se recogieron los datos necesarios de los instrumentos pre elaborados para favorecer este estudio.

Por ello, se realizó tomando en consideración como estudio, toda la territorialidad del Estado Peruano, pero con miras desde la metrópoli de Trujillo, ubicada en la provincia de Trujillo, dentro del departamento de La Libertad, con ubicación cronológica de los corrientes, actualizada en relación al desarrollo del trabajo de investigación en el año 2021.

3.4. Participantes.

En esta área, resultó necesario indicar como intervinientes de la investigación, a quienes centralmente son abogados con especialidad en el área laboral y civil, y/o que tendrían diferentes anécdotas vivenciales sobre

este tópico, se tomó en consideración el análisis de legislaciones y casuística conducidas por las diferentes Salas especializadas en materia laboral, sondeos a abogados que litigan y docentes con especialidad en nuestra área de trabajo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Dentro de las técnicas utilizadas, estuvo la *entrevista*, que es este intercambio sobre interrogantes de la parte de la persona que entrevistará y del entrevistado en brindar contestaciones sobre lo aludido, un vínculo recto entre alguien que fue elegido por la persona que investiga y quien realizará las preguntas versadas en el tema indagado.

También se utilizó el *análisis documental*, que es el proceso de investigación basado en archivos jurídicos materia de estudio para el recojo de indagaciones derivadas de las leyes y la doctrina referidos al tema investigado.

Dentro de los instrumentos respectivos, se utilizaron la *guía de entrevista*, que es la cuartilla de interrogantes que se harán a la persona entrevistada.

Además, estuvo respectivamente la *ficha de análisis documental*, que es la forma de investigación del material jurídico documentado.

3.6. Procedimientos.

Se procesó utilizando la técnica de la guía de entrevista, conjuntamente con la ficha documental, por lo que se analizaron e identificaron las categorías de la investigación, y como primera parte para procesar los datos se hizo una matriz en donde se registraron apartados como: 1) Pregunta, 2) Entrevistado(a), 3) Respuesta, 4) Interpretación; consiguientemente, como segunda parte se llevó a cabo la discusión de resultados, que es la contraposición de lo expresado por las personas entrevistadas y la interpretación dogmática-jurídica de las personas que investigan implicando una posición equivalente de los preceptos legales establecidos por la Ley Laboral y ser hecha en la realidad. Respecto de la ficha documental, se

elaboró y usó para adquirir información de las leyes y la doctrina sobre la desnaturalización de los contratos y su afectación al derecho de salida, permitiendo obtener resultados que se discutieron para así continuar con el desarrollo investigativo.

3.7. Rigor científico.

Se realizó a través de la validación de nuestras herramientas de recojo de información. De igual manera, hay relación entre el título, la formulación del problema y los objetivos tanto el general como los específicos.

Similarmente, se tomó en cuenta y se usaron las guías de elaboración de trabajos académicos de la universidad y las Normas APA de la séptima edición.

Con respecto al posición de lo transferente, se indicó que podía ser obtenida por otros investigadores para investigar sobre la materia objeto de la indagación, obedeciendo a la posición sobre la seguridad, dado que los participantes, las entrevistas y los resultados son reales, se realizó con la posición de lo que se puede confirmar, ya que otros interesados en el tema podrían secundar los descubrimientos.

Es así que, se obedeció a las posturas de fiabilidad, pertinencia y veracidad, debido a que se usaron herramientas y periodos que exige toda investigación o el método científico.

La validación de los expertos como herramienta de investigación se realizó con tres especialistas de la materia: primero, con la Doctora María Eugenia Zevallos Loyaga, quien es abogada y docente universitaria, con registro del Colegio de Abogados de La Libertad N°5087; segundo, con el Magíster Jhon Cristian Fuentes Vásquez, quien es abogado con mención en Gestión Pública, con registro del Colegio de Abogados de La Libertad N°6671; y tercero, con el Magíster José David Burgos Alfaro, quien es abogado con mención en Ciencias Penales, con registro del C.A.H. N°490.

3.8. Método de análisis de datos.

Sobre el método y forma de análisis y evaluación de datos e información se usó la teoría fundamentada respecto de analizar los datos cualitativos de la investigación, según Schettini & Cortazzo (2015); Glaser (1992) la define en que: “La unión de los datos recolectados se comprende como una forma de evaluación e investigación que nos va a permitir formular un conjunto de hipótesis conceptuales integradas”.

A partir de esto, se pudo implementar y generar nuevas teorías sustantivas que nos expliquen la existencia de la relación entre las categorías establecidas; para careo de diferentes postulados sustanciales que nos admiten la probabilidad de originar un postulado formal; luego de un proceso de validación (Inciarte (comp.), 2011).

En cuanto a Glaser y Strauss, estos sugieren que para lograr que inicien por superponer postulados reales al hecho central de investigación, lo que daría espacio al postulado sustancial; se debe desarrollar la idea sustantivada referida a un área, un ambiente específico o puntual. Lo que significa que la Teoría Fundamentada no puede negar que se inicien estudios empleando partes de postulados ya realizados (Andréu Abela y otros, 2007).

Es así que en el presente trabajo se hizo un estudio analítico mediante preceptos legales (fuentes de derecho) que supusieron una manera de interpretación para adquirir resultados óptimos, permitiendo el estudio en conjunto de cada una de las fuentes legales y así tener una destacada interpretación referente al acuerdo plenario, objeto de investigación, evitando que sea interpretada como conceptos solitarios, y más bien de forma general, ejerciendo la forma en que la norma se adapta a la realidad social, frente a una posible modificatoria posterior de un supuesto normativo propositivo que ya no produzca omisión de lo latente, y que sí causaría factibilidad cuando se adquiriera una posición equivalente de parte de las entidades competentes.

3.9. Aspectos éticos.

En este estudio, se obedece a cada uno de los lineamientos del método científico sobre la veracidad y el enfoque de investigación que es cualitativo, y así alcanzar cierto nivel con base en ciencia; asimismo, el recojo de información sobre material doctrinario para la elaboración de teorías, frente a lo manifestado se registran en las referencias bibliográficas que son citadas en Normas APA a fin de evitar un plagio posterior.

En cuanto a la recolección de datos, utilizando una guía de entrevista, se consideró la participación libre y voluntaria de los involucrados y el no registrar los nombres de las personas entrevistadas, por motivo de confidencialidad, discreción y respeto de su persona, además de que laboran en entidades especializadas siendo así su trabajo sometido a riesgo.

Aparte, se respetaron los principios y privilegios de autoría, y de propiedad intelectual referentes a cada uno de los contenidos del material utilizado.

Finalmente, la presente investigación se desarrolló acatando las indicaciones, pautas y consejos de parte de nuestros asesores asignados al curso.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Para realizar el desarrollo del presente trabajo de investigación se efectuó la aplicación de un cuestionario de entrevista a especialistas en el derecho laboral y civil, por lo que contamos con 5 abogados laborales y 3 civiles, contando con 8 entrevistados.

Cabe mencionar que se efectuó la recolección de la información en una guía de análisis documentarios, con el propósito de cumplir con los objetivos específicos 1, 2 y 3 de la presente investigación.

Objetivo específico 1: Identificar las Formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios. Este punto estuvo referido al primer objetivo específico de la presente investigación, es por ello que fueron formuladas estas interrogantes a los especialistas entrevistados, quienes resolvieron de la siguiente manera:

Tabla 1:

Los horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios que implica la desnaturalización del contrato de locación.

Pregunta N°01	¿Considera Usted que, establecer horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios implicaría desnaturalizar el contrato de locación? Fundamente.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Sí, porque saldría de la regulación de contrato civil, y al tener una jornada laboral se genera una dependencia de cumplir con ese horario, bajo el supuesto que	Sí, ya que los trabajadores contratados mediante locación de servicio, poseen un contrato de naturaleza civil, es decir, no están sujetos a una relación de dependencia frente al	No; libertad de contratación	Sí. En un contrato de locación no debe establecerse ni la jornada de trabajo ni el horario para poder cumplir el objeto del contrato, basta sólo con el cumplimiento de la prestación del servicio en un tiempo o

incumplimiento de la jornada tendría una consecuencia para el locador.

empleador, ya que solo tienen la obligación de cumplir una función específica, teniendo plena libertad en el ejercicio de la misma.

período pactado y es por ello que un locador sólo se sujeta al cumplimiento del servicio. Si el locador ya se somete a una jornada laboral entendiéndola que es una actividad cotidiana y para ello debe respetar un horario, entonces el contrato se ha desnaturalizado.

Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Si, ya que al establecer horarios el locador pierde su autonomía además nos encontraríamos ante una situación de subordinación la cual es una característica esencial de la relación laboral que en el caso de locación no existe.	Considero que sí, siempre que lo establezca el comitente quien dispone desde tal momento del horario que en principio tendría que corresponder al locador. Dicho contrato civil se desnaturaliza por la presencia de un	Se desnaturaliza el objeto del contrato.	Considero que sí, siempre que lo establezca el comitente quien dispone desde tal momento del horario que en principio tendría que corresponder al locador. Dicho contrato civil se desnaturaliza por la presencia de un elemento de naturaleza laboral.

elemento de
naturaleza laboral.

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 8 contestaron que sí, porque saldría de la regulación de contrato civil, y al tener una jornada laboral se genera una dependencia de cumplir con ese horario; el entrevistado 3 contestó que no, debido a la libertad de contratación. De las respuestas obtenidas, se puede identificar que los entrevistados tanto desde su punto de vista profesional, así como su experiencia laboral, coinciden que establecer horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios implicaría desnaturaliza el contrato de locación.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 2:

Fiscalización de tareas como indicio de desnaturalización.

Pregunta N°02	Desde su perspectiva la verificación del incumplimiento de una tarea encomendada del locador que da lugar a la imposición de un tipo de sanción, ¿sería un rasgo o indicio que permita desnaturalizar el contrato de locación de servicios? ¿Por qué?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	No, siempre y cuando el contrato de locación tenga descrita la sanción o penalidad por incumplimiento de la labor encomendada.	Sí, puesto que el locador no está sujeto a una subordinación laboral.	Lo va desnaturalizar siempre y cuando el incumplimiento esté supeditado a la labor constante del servicio más no lo desnaturaliza si se el incumplimiento se da al finalizar la obra como una parte fiscalizadora del contratante Los supuestos que desnaturaliza la locación de servicios está supeditado a la prestación personal del servicio	Solo si es excesivo el requerimiento
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08

Resultados	<p>Todo locador no está sujeto a sanción sin embargo en caso de incumplimiento de sus obligaciones contractuales puede ser sujeto a la aplicación de penalidades o se genera una situación de resolución contractual lo que motiva la no continuidad de la prestación del servicio.</p>	<p>Si las sanciones se dan en una relación de subordinación, es decir cuando el empleado tiene una relación contractual laboral que justamente no es característica de los contratos de locación.</p>	<p>Por la naturaleza del contrato no se puede imponer sanción alguna.</p>	<p>No, desde mi perspectiva no podría haber desnaturalización del contrato civil ante un incumplimiento por parte del locador respecto de una infracción de orden interno del centro laboral al cual presta el servicio, podría sí estar incurriendo en alguna cláusula de resolución del contrato civil o a falta de la misma en una situación de controversia a ser resuelto vía Marc o judicial.</p>
-------------------	---	---	---	---

Interpretación Los entrevistados 1 y 8 contestaron que no, debido a que siempre y cuando el contrato de locación tenga descrita la sanción o penalidad por incumplimiento de la labor encomendada; los entrevistados 2, 3, 4, 5, 6 y 7 contestaron que sí, puesto que el locador no está sujeto a una subordinación laboral. De las respuestas obtenidas, se puede identificar que los entrevistados 1,6,7 y 8 comparten la opinión de que el imponer algún tipo de sanción al locador por el incumplimiento de sus servicios denota un claro rasgo e indicio de la desnaturalización de su contrato; mientras que por su parte los entrevistados 2, 3, 4 y 5 son de la opinión de que la sanción se puede dar por incumplimiento del contrato.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 3:

Remuneraciones y reconocimientos extracontractuales en razón del cumplimiento de la locación.

Pregunta N°03	¿Cree Usted que, pagar algún concepto orientado a reconocer la ejecución ordinaria o extraordinaria de servicios, así como premiar la consecución de alguna meta u objetivo podría determinar la desnaturalización de su relación contractual? Fundamente.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Todo pago fuera de lo establecido en el contrato de locación, deviene en pago indebido.	Sí, el locador está contratado para una función específica, por lo que debe responder únicamente por ello, no puede realizar más actividades de las que no ha sido contratado. Ya que estas no serán reconocidas económicamente.	No, siempre y cuando esté regulado el alcance y supuesto de premiación y esté solo supeditado al finalizar la obra, no antes, y durante la obra sino concluido el servicio.	De ningún modo
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	También se generaría una desnaturalización	Sí, ya que estos contratos(locación) se	Si, porque el objeto del contrato es solo uno.	Podría haber desnaturalización cuando

del contrato ya que en establecen por una con ese premio solo dicho premio o un contrato de locación retribución económica demostrarías que reconocimiento consiste está especificado el determinada y los existe vinculación en pagos servicio mas no que bonos, premios o expresa en la extracontractuales tal tenga que realizar incentivos no forman necesidad de cual un incentivo actividades parte de los contratos continuidad del continuado y reiterado. excepcionales ya que de estos. servicio. ello podría generar indemnizaciones por enriquecimiento sin causa que se interpondría contra el comitente.

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 5, 6, 7 y 8 contestaron que sí, debido a que todo pago fuera de lo establecido en el contrato de locación, deviene en pago indebido; los entrevistados 3 y 4 contestaron que no, debido a que siempre y cuando esté regulado el alcance y supuesto de premiación y esté solo supeditado al finalizar la obra. Conforme a las respuestas obtenidas tenemos que, los entrevistados 1,2,5,6,7 Y 8 coinciden en que el eventual pago extra al locador como reconocimiento de la ejecución de sus servicios o por el hecho de haber alcanzado una meta laboral, si determinaría la desnaturalización de esa relación contractual de locación de servicios; mientras que, los

entrevistados 3 y 4 son de la opinión de que si estos pagos son dados como incentivos no determina la desnaturalización de la locación de servicios.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 4:

Indicios para identificar una desnaturalización de la locación de servicios.

Pregunta N°04	De acuerdo a su experiencia laboral, ¿qué otros indicios permiten identificar un contrato de locación de servicios desnaturalizado?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	El envío de documentos conteniendo llamados de atención, pedidos de trámite, celeridad, plazos, etc.	Capacitaciones realizadas por el empleador para los miembros de la empresa, Creación de correo corporativo, registro biométrico de entrada y salida, memorándums, requerimientos, entre otros	El establecimiento de horarios y jornada laboral, el que se consigne personal de supervisión diaria de la labor del locador. El pago de remuneración mensual al locador, que se le otorgue condiciones de trabajo al locador, así como materiales y elementos de trabajo al locador. Que la empresa usuaria sancione y fiscalice a locador de manera diaria; que le otorgue permisos y licencias al locador.	Otro elemento para la desnaturalización de un contrato de locación de servicios es la subordinación, es decir que dentro de una estructura dependa de un jefe y los servicios pactados los realice de acuerdo a las disposiciones que emita dicho jefe.

Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Subordinación, sanciones al trabajador, registrar la asistencia, beneficios laborales.	el pago de beneficios de navidad y fiestas Patrias, otros incentivos continuos reiterados repetidos y uniformes, órdenes directas sobre el locador.	Son 3 elementos: prestación personal, subordinación y remuneración.	El pago de beneficios de navidad y fiestas patrias, otros incentivos continuos reiterados repetidos y uniformes, órdenes directas sobre el locador.
Interpretación	Los entrevistados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 contestaron conociendo el tema y respondiendo al respecto. De acuerdo a las respuestas obtenidas, podemos notar que todos los entrevistados conforme a su experiencia laboral, nos señalan diversos ejemplos acerca de cómo identificar un contrato de locación de servicios desnaturalizado, tales como: el registrar ingreso o salida del locador, fiscalizar el desarrollo de su servicio, sancionarlo, concederle 'permisos', así como también el hecho de abonarle pagos por conceptos económicos que no le corresponden al locador, entre otros indicios más que según la opinión de nuestros entrevistados sirven para identificar la desnaturalización del contrato de locación de servicios.			

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Segundo, en cuanto al análisis documental de la jurisprudencia, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5:

Análisis jurisprudencial y documental referido a expedientes del tema, con resoluciones (sentencias) y casaciones de ello.

N° EXPEDIENTE	N° RESOLUCIÓN/FECHA	JUZGADO/ SALA	DEMANDANTE	DEMANDADO	DECISIÓN
03056-2018-0-1601-JR-LA-09	CINCO / Cinco de marzo del año dos mil diecinueve	Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo	Mitchell Paulo Blancas Núñez	Universidad Privada del Norte S.A.C.	Declarar fundada en parte la demanda incoada por el demandante contra la demandada sobre desnaturalización de la contratación a tiempo parcial, reposición y otros.
03239-2019-0-1601-JR-LA-04	CINCO / Treinta y uno de julio del año dos mil veinte	Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo	José Antonio Rodríguez Palacios	Universidad Privada del Norte S.A.C.	Declarar fundada la demanda incoada por el demandante contra la demandada sobre reposición y otros.

03446-2016-PA/TC	Sentencia del Tribunal Constitucional / 21 de noviembre del 2017	Pleno del Tribunal Constitucional	Edizabeth Merced Figueroa Álvarez	Resolución de fojas 152, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Áncash	Declarar improcedente la demanda interpuesta; Ordenar la remisión del expediente.
2780-2018-San Martín	Casación Laboral / Veintiuno de junio del dos mil diecinueve	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Rafael Saavedra Díaz	Sentencia de Vista contenida en la resolución número siete a fojas 607 a 608	Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante; en consecuencia, casaron la sentencia de vista.
7405-2018-Lima Este	Casación Laboral / Diecisiete de setiembre del dos mil diecinueve	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	Municipalidad Distrital de La Molina	Sentencia de Vista del 27 de octubre del 2017, que corre de fojas 195 a 203	Declararon infundado el recurso de casación interpuesto; en consecuencia, no casaron la sentencia de vista.

07811-2018-0-1801-JR-LA-04	Sentencia de Vista / Dieciocho de agosto del dos mil veinte	Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT	Silvia Albina Méndez Lucas	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Confirmar la sentencia N°535-2019-4°JETP expedida mediante resolución número cuatro.
-----------------------------------	---	---	----------------------------	--	--

INTERPRETACIÓN En la presente tabla se evidencia que cada uno de los archivos y documentos encontrados, y a la vez analizados para poder dar una mayor base y realce a nuestro trabajo, resultan importantes ya que todos ellos, tanto de manera independiente como colectiva, refuerzan nuestros postulados académicos, porque cada sentencia y casación observada puede contribuir con su contenido esencial al enriquecimiento didáctico y lógico del presente trabajo, junto con sus fallos y soluciones judiciales que se plasman en los respectivos documentos legales que emite cada órgano jurisdiccional, y es allí donde reside la necesidad de su análisis jurisprudencial lo cual ahora se encuentra manifestado en este punto.

Fuente 5: Análisis documental.

INTERPRETACIÓN OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

De los resultados obtenidos en las respuestas a las preguntas destinadas para este objetivo se tiene que, sí es posible identificar las formas en las que se produce la desnaturalización del contrato de locación de servicios, ello debido que conforme a lo que dijeron nuestros entrevistados existen varios indicios que denotan esta situación, dentro de lo principal el establecer un horario y jornada de labor, fiscalizar el desarrollo de sus servicios, el otorgamiento de pagos o bonos extracontractuales, así como también la imposición de sanciones por ‘incumplimiento laboral’.

Objetivo específico 2: Identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida. Este punto estuvo referido al segundo objetivo específico de la presente investigación, es por ello que fueron formuladas estas interrogantes a los especialistas entrevistados, quienes resolvieron de la siguiente manera:

Primero, en cuanto a las entrevistas realizadas a los expertos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6:

Tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida.

Pregunta N°05	¿Conoce usted cuáles son los tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida? Argumente.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Si, frente al despido se tiene la indemnización o la reposición de conformidad con el TUO de la NLPCL.	No conozco.	No conozco los tipos de tutela. Sin embargo, para quien desarrolle una actividad laboral regular, constitucionalmente tiene la protección contra el despido arbitrario, lo que no	Tutela restitutoria, que implica la reposición del trabajador a su centro de labores.

ocurre con locador de servicios quien se sujeta al plazo contractual.

Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	No, desconozco los tipos de tutela.	Existe la tutela absoluta, al terminar el contrato sin causa justificada, se ordena la nulidad del despido y la reposición del trabajador, a menos que este opte por la indemnización por despido y no por la reposición.	Demanda de reposiciones en todos los supuestos. Demanda de indemnización por despido arbitrario.	Tutela al trabajo y a no ser despedido sin causa justificada.

Interpretación Los entrevistados 1, 4, 6, 7 y 8 contestaron que sí, porque frente al despido se tiene la indemnización o la reposición de conformidad con el TUO de la NLPCL; los entrevistados 2, 3 y 5 contestaron que no, debido a que para quien desarrolle una actividad laboral regular, constitucionalmente tiene la protección contra el despido arbitrario. Conforme a las respuestas obtenidas tenemos que, la mayoría de nuestros entrevistados conocen cuales son los tipos de tutela que se otorga ante la afectación al derecho a la estabilidad de salida, nos mencionan entre estos tipos de tutela a la denominada tutela

absoluta o restitutoria, tutela con la cual frente a un despido se puede pedir la reposición de un puesto o el pago de una indemnización; mientras que otros dos especialistas refieren desconocer tutelas relacionadas al tema.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 7:

Jornada Reducida.

Pregunta N°06	¿Conoce usted que es una jornada de trabajo reducida? Explique.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	<p>Consiste en tener una jornada de trabajo en un acuerdo entre menor cantidad de empleador y horas, que es considerada como actividad en jornada completa cuando cumple con la actividad de una jornada regular.</p>	<p>Jornada reducida es un acuerdo entre empleador y empleado, donde la actividad se realiza en un tiempo menor al establecido legalmente (8horas diarias O 48 horas semanales); Sin embargo, por más que el empleado labore menores horas, la remuneración no puede ser menor que</p>	<p>Los contratos a tiempo parcial.</p>	<p>Aquella que dispone el cumplimiento recortado del servicio</p>

	la remuneración mínima vital			
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Es aquella que puede ser menor a las 4 horas cronológicas diarias.	Es aquella que permite a las empresas el mejor uso de sus recursos humanos considerada como una herramienta flexible de acuerdo a sus necesidades.	Es en la que solo se pagan por las horas prestadas al empleador.	Una jornada de trabajo reducido que no reúne las 8 horas diarias o 48 horas semanales.
Interpretación	Los entrevistados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 contestaron conociendo el tema y respondiendo al respecto. De las respuestas obtenidas, se evidencia que todos nuestros entrevistados si tienen una noción acerca de lo que es una jornada de trabajo reducida, ellos nos explican que son jornadas acordadas con el empleador las cuales no suelen sobrepasar las 8 horas diarias o que semanalmente no suman las 48 horas ley.			

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 8:

Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Pregunta N°07	¿Conoce usted cuando se configura un contrato de trabajo a tiempo parcial? Fundamente.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Cuando se haya acordado las horas al día, semana, mes.	Se configura el contrato a tiempo parcial, siempre y cuando el trabajador labore mínimamente 4 horas diarias, previo acuerdo con el empleador.	Cuando la actividad se preste al cumplimiento de la jornada ordinaria.	Cuando se acepta como jornada, un límite menor a las 8 horas
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Es aquel en la que pactan las partes desarrollar una actividad laboral que es subordinada, temporal y sujeta a un	4 horas diarias- por tiempo indefinido o por una duración determinada- Gratificaciones- vacaciones- utilidades-	Es el que se realizan solo por horas y dependiendo de la necesidad de la empresa.	Sí. Es el trabajo de 4 horas diarias o menos e incluso aquel donde el promedio de horas a la semana es de 4 horas diarias. Regido por

horario que es inferior a la jornada de 48 horas semanales e incluso inferior a las 4 horas diarias.

asignación entre otros.

familiar,

reglamento Ley fomento empleo.

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 contestaron que sí al conocer el tema y respondiendo al respecto. Según las respuestas obtenidas, se tiene que todos nuestros especialistas entrevistados coinciden en que un contrato a tiempo parcial se configura cuando la ejecución de las actividades laborales no supera el total de 4 horas diarias; en su defecto, suelen ser jornadas menores a las 48 horas semanales además de que el cumplimiento de estas está supeditado a las necesidades de la empresa.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 9:

Requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial.

Pregunta N°08	¿Cuáles son los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial? Argumente.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	El cumplimiento de las horas de trabajo acordadas, que no sea a tiempo completo o jornada ordinaria, descanso de 24 horas a la semanal, descanso remunerado los días feriados no laborables.	El contrato debe ser por escrito y se debe consignar el horario de trabajo, señalando a detalle las horas y los días que el empleado laborará.	Que la actividad calce dentro los supuestos de contrato parcial Que se cumpla con el fondo y la forma de contratación laboral.	Cumplimiento de la ley y prohibición del abuso.
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	El requisito que conozco es que la jornada tiene que ser inferior a las 4 horas	Máximo 4 horas al día- Derecho a beneficios sociales.	Contrato de trabajo menor a 8 horas.	Celebrarlo por escrito. Y puesto a conocimiento de autoridad administrativa en un

dentro de un período
de 5 o 6 días a la
semana.

plazo de 15 d. Naturales
desde su celebración.

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 contestaron conociendo el tema y respondiendo al respecto. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 1,2,3,5,7 y 8 concuerdan en que los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial consisten en que sea menor a 4 horas y se encuentre redactado el contrato por escrito, además de que haya descanso de 24 horas a la semanal y descanso remunerado los días feriados no laborables.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 10:

Los derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas.

Pregunta N°09	¿Conoce usted que derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas? Explique.			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Descanso físico de 24 horas a la semana, derecho a descanso físico al cumplimiento del año de trabajo, cts, Essalud.	Remuneración proporcional a la jornada ordinaria Descanso semanal obligatorio no menor a 24 horas Descanso remunerado en feriados nacionales Asignación familiar Horas extras Seguro social y pensiones Utilidades Derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga Gratificaciones	Los derechos laborales son inherentes a los trabajadores Supeditado la jornada de 4 horas tiene todos los derechos intrínsecos reconocidos por ley.	No.

en julio y diciembre
 Descanso vacacional
 no menor a 6 días.

Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Son: CTS, vacaciones, gratificaciones. No aplican las horas extras.	Gratificaciones, utilidades, asignaciones familiares, bonos.	Desconozco.	Pago de gratificaciones, utilidades y vacaciones, así como descuentos para sistema de pensiones y salud.
Interpretación	Los entrevistados 1, 2, 3, 5, 6 y 8 contestaron que sí, conociendo el tema y respondiendo al respecto: descanso físico de 24 horas a la semana, derecho a descanso físico al cumplimiento del año de trabajo, cts, Essalud, etc.; los entrevistados 4 y 7 contestaron que no, desconociendo el tema. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 1, 2,3, 4,5,6 y 8 concuerdan en que los derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas mediante descanso físico, Descanso remunerado en feriados nacionales, Asignación familiar, Horas extras, Seguro social y pensiones, Utilidades; aparte de mencionar que los derechos laborales son inherentes a los trabajadores supeditado la jornada de 4 horas tiene todos los derechos intrínsecos reconocidos por ley.			

Fuente 10: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 11:

Inobservancia de las formalidades propias del par time y la tutela contra el despido.

Pregunta N°10	En su opinión, ¿un prestador con contrato de jornada reducida, que no haya observado las formalidades propias de un contrato part-time, tendría derecho a algún tipo de tutela contra el despido?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Dependería de los hechos, principio de primacía de la realidad.	Sí, se consideraría un despido arbitrario.	Si se demuestra que su función es superior a la jornada reducida se desnaturaliza la contratación.	Creo que sí.
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	No tiene protección alguna.	No. Ya que estaría incurriendo en una negligencia y las mismas no las ampara el derecho.	Solo a no ser despedido sin justificación alguna.	Sí. Aparte del pago de sus beneficios sociales y descuentos de ley que le corresponderían en su beneficio, tendría derecho a su indemnización en cuanto demuestre su vínculo laboral en

tiempo completo,
habiéndose
desnaturalizado en la
práctica el part time.

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 3, 4, 7 y 8 contestaron que sí, porque dependería de los hechos, principio de primacía de la realidad; los entrevistados 5 y 6 contestaron que no, porque estaría incurriendo en una negligencia y las mismas no las ampara el derecho. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 5 y 6 creen que un prestador con contrato de jornada reducida, que no haya observado las formalidades propias de un contrato part-time, tendría derecho a algún tipo de tutela contra el despido si se demuestra que su función es superior a la jornada reducida se desnaturaliza la contratación, además de que dependería de los hechos y el principio de primacía de la realidad.

Fuente 11: Entrevistas aplicadas a especialistas.

INTERPRETACIÓN OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

De los resultados obtenidos en las respuestas a las interrogantes destinadas para este segundo objetivo se tiene que, sí es posible identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida, ello debido que conforme a lo que dijeron nuestros especialistas entrevistados existen varios indicios que denotan esta situación, dentro de lo principal el despido arbitrario, terminar el contrato sin causa justificada, abuso por transgresión de actividades laborales no acordadas, trabajo de horas extra sin paga, carecer de un contrato definido, no gozar de beneficios sociales laborales, etc.

Objetivo específico 3: Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico. Este punto estuvo referido al tercer objetivo específico de la presente investigación, es por ello que fueron formuladas estas interrogantes a los especialistas entrevistados, quienes resolvieron de la siguiente manera:

Tabla 12:

El pleno laboral 2021 y su utilización para favorecer el mal uso de los contratos de locación de servicios.

Pregunta N°11	¿Cree usted que el acuerdo que el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021 podría favorecer la utilización contratos de locación de servicios? ¿En qué sentido?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	En que su contratación es para cumplir con objeto de dicho contrato sin que esto implique un sobre costo en la contratación.	Sí, ya que le brinda al empleador una salida jurídica, para no otorgar los beneficios sociales que le corresponderían al trabajador por el tipo de trabajo que realiza.	Sí lo favorecería siempre y cuando sea utilizado en favor del trabajador, lo contrario sería validar una contratación que disfraza una relación laboral.	No lo conozco.
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08

Resultados	<p>No conozco aun en detalle tal pleno laboral.</p>	<p>En general considero que este acuerdo sí favorece la demanda de contratos de locación de servicios ya que al dejar plenamente establecidos los criterios de validez de un contrato con horarios reducidos muchos empleadores optarán de acuerdo a sus necesidades acceder al contrato de locación de servicios para evitar tanto compromiso laboral meticuloso pues este acuerdo plenario aunque es equitativo</p>	<p>Desconozco.</p>	<p>Creo que sí, en tanto deja como precedente una situación donde el contrato part time se desnaturaliza por invalidez del mismo y del requisito para su configuración. El contrato civil puede seguir la misma suerte en la medida que se desnaturalice y no se cumple con jornada completa sino part time. Aclarará una situación similar con respecto a la locación y por tanto favorece su uso.</p>
-------------------	---	---	--------------------	---

respecto de ambas partes también abre el panorama del inversionista a disminuir costos en pagos de personal y pagos de derechos laborales y de mejor manera optar por este tipo de contrato (locación).

Interpretación Los entrevistados 1, 2, 3, 6 y 8 contestaron que sí, porque le brinda al empleador una salida jurídica, para no otorgar los beneficios sociales que le corresponderían al trabajador por el tipo de trabajo que realiza; los entrevistados 4, 5 y 7 contestaron que no, porque aún no conocen en detalle tal pleno laboral. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 4,5 y 7 desconocen sobre el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021 podría favorecer la utilización contratos de locación de servicios, pero los entrevistados 1, 2, 3, 6 y 8 expresan que en que su contratación es para cumplir con objeto de dicho contrato sin que esto implique un sobre costo en la contratación; sí lo favorecería siempre y cuando sea utilizado en favor del trabajador, lo contrario sería validar una contratación que disfrazo una relación laboral.

Fuente 12: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 13:

La creación de contratos part-time verbales con base en la conclusión plenaria.

Pregunta N°12	¿Considera que la conclusión plenaria, en los hechos, ha “creado” un contrato part-time verbal? ¿Porqué?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	Porque la modalidad existe cuando se puede acreditar otros medios vinculación laboral.	Sí al considerar explícitamente el reconocimiento de los beneficios laborales a aquellos que laboren más de 4 horas.	No, porque al no ser un contrato ordinario debidamente regulado.	No lo sé.
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	Desconozco aún.	No. Porque para la ley se debe seguir las formalidades establecidas pudiendo inferirse los contratos en base a supuestos.	Solo para favorecer a las empresas, porque pese a que en un plenario se demuestre los que existen los tres elementos de la relación laboral esto solo aplicara al sector privado, pero no	No. Debido a que la conclusión se ciñe a los requisitos de ley: un contrato por escrito y puesto en conocimiento a la autoridad administrativa.

ocurre lo mismo con el
sector público.

Interpretación Los entrevistados 1, 2 y 7 contestaron que sí, porque la modalidad existe cuando se puede acreditar con otros medios la vinculación laboral; los entrevistados 3, 4, 5, 6 y 8 contestaron que no, porque al no ser un contrato ordinario debidamente regulado, entonces no aplica. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 3, 6 y 7 no creen que la conclusión plenaria, en los hechos, haya creado un contrato part-time verbal; porque la modalidad existe cuando se puede acreditar con otros medios la vinculación laboral, y porque al no ser un contrato ordinario debidamente regulado; y los especialistas 4 y 5 desconocen al respecto.

Fuente 13: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Tabla 14:

Legislación de los efectos jurídicos de la desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida.

Pregunta N°13	¿Considera necesario que la legislación laboral precise los efectos jurídicos de una desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida? ¿Por qué?			
Participantes	Especialista 01	Especialista 02	Especialista 03	Especialista 04
Resultados	No, porque iría en contra de la libertad de trabajo y contratación. Y de la decisión de quien en su derecho quiera o no ejercer su derecho de pedir la desnaturalización de su contrato.	Sí, puesto que la legislación actual es muy ambigua, donde el empleador aprovecha de su condición como tal para no reconocer los derechos y beneficios laborales que deberían tener los trabajadores.	No es necesario. La constitución política garantiza los derechos de los trabajadores Una norma o regulación específica si sería más favorable Pare establecer supuestos de desnaturalización de manera puntual.	No tengo nociones.
Participantes	Especialista 05	Especialista 06	Especialista 07	Especialista 08
Resultados	No lo considero porque lo contratos de locación de servicios son contratos civiles y	Sí, ya que la ley funciona mejor de manera taxativa y disminuiría	Sí, porque existen de empleadores que distorsionan esta figura contractual.	No. Porque bastará la determinación que se está ante un part time laboral para aplicar los

desde que se ingresa al campo de la actividad laboral sufren desnaturalización y es suficiente con la jurisprudencia y plenos jurisdiccionales laborales.

interpretaciones desde ópticas diferentes o estrategias de defensa.

efectos de las leyes laborales de tal materia. En todo caso si considero necesaria precisión de las leyes laborales en materia part time.

Interpretación Los entrevistados 1, 3, 4, 5 y 8 contestaron que no, porque iría en contra de la libertad de trabajo y contratación; los entrevistados 2, 6 y 7 contestaron que sí, puesto que la legislación actual es muy ambigua, donde el empleador aprovecha de su condición como tal para no reconocer los derechos y beneficios laborales que deberían tener los trabajadores. De las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los especialistas 1,3,5 y 8 no consideran necesario que la legislación laboral precise los efectos jurídicos de una desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida, porque iría en contra de la libertad de trabajo y contratación, y de la decisión de quien en su derecho quiera o no ejercer su derecho de pedir la desnaturalización de su contrato; y el especialista 4 desconoce sobre el tema.

Fuente 14: Entrevistas aplicadas a especialistas.

INTERPRETACIÓN OBJETIVO ESPECÍFICO 3, Y GENERALIDADES:

De los resultados obtenidos en las respuestas a las preguntas destinadas para los distintos objetivos (incluido el tercero y último), tenemos que las destinadas al primer objetivo, indican que sí es posible identificar las formas en las que se produce la desnaturalización del contrato de locación de servicios, ello debido que conforme a lo que dijeron nuestros entrevistados existen varios indicios que denotan esta situación, dentro de lo principal el establecer un horario y jornada de labor, fiscalizar el desarrollo de sus servicios, el otorgamiento de pagos o bonos extracontractuales, así como también la imposición de sanciones por 'incumplimiento laboral'.

Así mismo de los resultados obtenidos en las respuestas a las interrogantes destinadas para el segundo objetivo específico se tiene que, sí es posible identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida, ello debido que conforme a lo que dijeron nuestros especialistas entrevistados existen varios indicios que denotan esta situación, dentro de lo principal el despido arbitrario, terminar el contrato sin causa justificada, abuso por transgresión de actividades laborales no acordadas, trabajo de horas extra sin paga, carecer de un contrato definido, no gozar de beneficios sociales laborales, etc.

Discusión

Referente al objetivo general que está orientado a **determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida**; es preciso señalar lo siguiente:

- Conforme a lo dispuesto por el pleno laboral 2021, el mismo que está referido a un contrato de plazo indeterminados por desnaturalización de una contratación con jornada reducida, se constituiría en un precedente para la calificación a darse para los casos en la que el trabajador es contratado bajo la modalidad de locación de servicios, que tiene sus características propias que determinan su desnaturalización.
- Siguiendo esa línea jurisprudencial tenemos que cuando un contrato de locación de servicios se convierte en un contrato de trabajo, por su desnaturalización, ya no estaría generando algunos derechos laborales en el contratado por el sólo hecho que durante sus actividades no ha logrado superar la jornada laboral de 4 horas o jornada mínima; entonces, esta situación se configuraría como una razón suficiente para que, a aquel locador que haya estado laburando de manera encubierta con un contrato desnaturalizado, se le niegue el disfrute de sus derechos laborales correspondientes, como la reposición y demás beneficios.
- Es decir, eso afecta la estabilidad de salida del locador, pues, pese a que, éste no ha celebrado un contrato part-time con las formalidades de ley para “concederle” sus derechos laborales correspondientes; también es cierto que, al haberse desnaturalizado su relación contractual se estaría reconociendo de manera taxativa que respecto al locador se ha estado empleando un contrato laboral de manera fraudulenta, por lo que, el negarle su derecho a la reposición, el pago de una indemnización y demás derechos laborales propios de un contrato de trabajo típico afectarían su estabilidad de salida.

En cuanto al **primer objetivo específico**, orientado a: **identificar las formas en que se produce la desnaturalización del contrato de locación de servicios**, en lo que respecta a la entrevista realizada a los especialistas (Véase Tabla 1 a la 4), mediante la cual se puso en evidencia que la mayor parte de los entrevistados, según las respuestas que brindaron a las preguntas formuladas, coincidieron en que: el establecimiento de un horario o jornada de trabajo al locador, la imposición de algún tipo de sanción en razón del incumplimiento de sus servicios, el pago de algún bono extraordinario como reconocimiento por la ejecución de sus servicios y otros indicios más, constituyen algunas de las formas en las que se produce la desnaturalización del C.L.S..

Respecto al análisis documental (véase Tabla 5), del examen realizado a los expedientes N°03446-2016-PA/TC del Pleno del Tribunal Constitucional, concordante con el expediente N°2780-2018-San Martín de la segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se evidenció que estos coinciden en el criterio de incorporar y/o restituir en el puesto de trabajo como también pagar sus remuneraciones no dadas por sostener que prestaban servicios como locadores, teniendo en cuenta que se encontraban bajo subordinación, sujetos a un horario y establecimiento de trabajo.

Lo anteriormente expresado va de la mano con lo manifestado en la tesis de Sánchez (2005), donde se señala que, se han logrado acreditar como las causas que originan la desnaturalización a los actos subordinación y dependencia de quien proporciona el servicio, y, aquél para y por cuenta de quién es proporcionado, ya que el trabajo es tratado legalmente de modo distinto en razón de esta especial vinculación jurídica. Asimismo, el autor concluyó que la suscripción de un contrato, bajo la modalidad de locación de servicios, sea este en forma mensual o trimestral resulta intrascendente, puesto que un trabajador por su condición de tal tiene derecho a la irrenunciabilidad de los mismos, además de que, consecuentemente adquiere el derecho de protección contra el despido arbitrario, una vez superado un año de labor ininterrumpida, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales.

Lo cual se vincula a Demartini y otros (2013), quienes mencionan que el elemento esencial para diferenciar un contrato laboral de un civil se encuentra constituido por la subordinación la misma que es entendida como el poder que ejerce el agente empleador, basado en sus facultades de dirección, sanción o fiscalización; es decir, el locador deberá estar bajo el mando o dominio de alguien para desnaturalizar su contrato.

Con lo que respecta al **segundo objetivo específico**, el cual estuvo orientado a **identificar supuestos de hecho en los que la desnaturalización de la locación de servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el derecho a la estabilidad de salida**; de la entrevista a los especialistas (véase Tabla 6 a la 11), se puso en evidencia que desde su perspectiva ellos identifican como supuestos de hecho que desnaturalizan la locación de servicios lo siguiente: el asignarle al comitente un correo electrónico corporativo, el permitir que el locatario haga uso de la infraestructura, los recursos materiales, técnicos y los servicios que son en principio propiedad del locador, el someter al comitente a análisis auxiliares o capacitaciones dirigidas por la empresa locadora, así como también, identifican como un supuesto el hecho de que el locatario desarrolle sus servicios pero todas las herramientas así como el local de trabajo la proporcione el locador. De igual manera, coincidieron en que se configura el contrato a tiempo parcial, siempre y cuando el trabajador labore menos de 4 horas diarias, precisando que los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial consisten en que sea menor a 4 horas y que el contrato se haya celebrado por escrito y se haya inscrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Lo señalado en líneas anteriores guarda relación con lo expuesto en Informe-136-2018-MTPE-2-14.1, el cual nos indica que la contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida, en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador. Que de acuerdo al criterio del Reglamento de la LFE ésta indica que: “se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre estos

seis o cinco días refieren a la jornada de trabajo en la empresa, independientemente de cuál sea la jornada del trabajador. Siendo ello así, resultará aplicable la contratación a tiempo parcial en aquellos casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según sea la jornada de trabajo en la empresa, resulte en promedio menor de cuatro horas diarias”.

Lo anteriormente señalado en párrafos superiores se condice con la tesis de Cavallotti (2015), quién indicó que, este tema de la flexibilidad laboral se da a consecuencia del proceso de globalización, pues este ha contribuido en gran medida al surgimiento de nuevas formas y/o modalidades contractuales que son encasilladas con el título de “no de trabajo”, modalidades cuya finalidad es disminuir gastos pero a la par buscar el incremento de la efectividad laboral; sin embargo, el uso de las mismas termina dando como resultado la creación de artimañas legales y administrativas, las cuales al ser empleadas en una contratación laboral terminan por dejar en una situación de completa vulnerabilidad al trabajador. Debido a ello, señala la autora que es importante empezar a aplicar y ejecutar normas jurídicas que nos conduzcan a encontrar soluciones y honestas, las cuales sirvan para sancionar y prohibir este tipo de relaciones irregulares como aquellas que surgen muchas veces de la locación de servicios, siendo que, éstas mismas ocasionan que se les prive a los trabajadores de sus derechos y las condiciones laborales garantizadas constitucionalmente.

De igual forma, lo anteriormente señalado se condice con Toyama & Vinatea (2016), quienes señalan que, la denominada estabilidad de salida hace referencia a aquel cuidado que se le ofrece al empleado en el momento en que éste ha culminado su relación laboral, dicha protección se encuentra reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como la protección frente a un despido arbitrario. Menciona además que la doctrina ha asimilado y reconocido dos tipos de protecciones referentes a la E.S., la absoluta, con la que frente a un despido arbitrario ordena la nulidad y reposición del trabajador o si fuera el caso éste último puede optar por una indemnización; y la relativa, que puede ser propia o impropia, con la primera solo se consigue la declaración de nulidad del despido en cuestión pero no se le otorga la reposición

inmediata; mientras que la impropia si bien no deja como efecto la nulidad del despido arbitrario, si lo conduce de manera directa al proceso de indemnización.

En cuanto al **tercer objetivo específico**, sobre: **evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico**; de las entrevistas a los especialistas (véase Tabla 12,13 y 14), se observó que aquellos coinciden en que el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021, podría favorecer la utilización fraudulenta de los contratos de locación de servicios, generando un aumento en el empleo de dicha modalidad contractual como mecanismo de elusión y defraudación de los contratos de trabajo. Se evidencia de las respuestas vertidas por los entrevistados una uniforme preocupación por el desconocimiento de los derechos laborales, entre ellos beneficios sociales y protección contra el despido, que significa la sujeción formal de un prestador de servicios –en los hechos subordinado- a un contrato de carácter civil que los priva y excluye del estatuto de protección laboral. Se advierte, además, que dicha situación se ve agravada con la conclusión plenaria objeto de comentario, en la cual se estaría, de algún modo, premiando al empleador que se valió de un contrato de locación de servicios para disfrazar un real contrato de trabajo a tal punto de eximirlo del pago de beneficios sociales que requieren una jornada mínima de cuatro horas y de la reposición a un trabajador, en ambos casos porque su “locación de servicios” no superaba las cuatro horas. Nótese, pues, que estos empleadores, desde la perspectiva de los entrevistados, habrían sido exonerados de cumplir con las formalidades propias de un contrato a tiempo parcial, pero, sin embargo, se aplican los efectos jurídicos de este tipo de contratos de trabajo. Es así que se considera necesario regular las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios “con jornada reducida”.

Lo anteriormente mencionado guarda relación a lo expresado en la **tesis** de Chamba (2014), quien señaló que, con la existencia de las denominadas

contrataciones atípicas se hace presente un fenómeno novedoso dentro del derecho al trabajo, debido que, en las figuras que ha existido siempre tales como el trabajo a tiempo parcial, van a cambiar en el sentido de adoptar condiciones del mercado laboral, las cuales les van a propiciar un escenario favorable para una forma de convenio laboral respecto de otras, de forma propia, respecto de aquellos acuerdos que suelen ser de 'plazo indeterminado'. Por ello, menciona que es necesario e importante la presencia de una regulación normativa referente al contrato de trabajo a tiempo parcial, pues son muchas las entidades empresariales que contratan personal bajo esta modalidad, por lo que da entender que así como existen normas legislativas las cuales avalan la realidad de esta forma de relación laboral, también es importante que dichas normas establezcan de forma precisa y muy clara los requisitos en los que se debe realizar la labor y que utilidades van a derivar del mismo.

Del mismo modo, lo antes manifestado se condice con Rivera (2017), quién mencionó que, el régimen jurídico encargado de regular lo concerniente a la llamada carrera administrativa no permite que se use a la reposición como un medio de ingreso al sector público de forma permanente e indefinida, esto luego de haberse probado que el contrato de trabajo se ha desnaturalizado, debido a que inicialmente el T.C. una vez corroborada la desnaturalización, les reconocía a los trabajadores, incluso retroactivamente, la devolución de su lugar de trabajo; es decir, dejaba abierta la posibilidad ingreso a la carrera adtva., sin mediar el procedimiento de pasar por un concurso público. En razón de ello el T.C. establecido un innovador tratamiento, con el cual un trabajador no solo tendría el cargo de la prueba referente a la desnaturalización de su contrato de trabajo, sino que también deberá demostrar que ha ingresado a la carrera adtva. a través de la participación en un concurso público abierto a méritos. Puesto que, si tan solo se llega a demostrar la desnaturalización, entonces no es factible la exigencia del derecho a la reposición, quedándole como única opción al empleado solicitar el pago reparatorio correspondiente debido a destitución inmotivada.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó la manera en la que la desnaturalización de un contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta la estabilidad de salida de un locador, se da cuando a este último una vez desnaturalizada su relación contractual, se le niega la concesión de su derecho a la reposición, el pago de una indemnización y demás derechos laborales propios de un contrato típico, todo ello esto porque conforme a lo señalado por el pleno laboral, este considera que una jornada laboral que no ha superado las 4 horas diarias, no se configura como una razón suficiente para concederle el goce de sus derechos laborales.

SEGUNDO: La subordinación constituye un elemento esencial para diferenciar un contrato laboral de un civil, pues de ésta surgen el poder que tiene un empleador para dirigir, sancionar y fiscalizar, además de ser un elemento útil para identificar las formas que se produce la desnaturalización de un contrato, pues, entre las más habituales están: el que un locador haya estado sujeto a horarios, haya recibido sanciones, reconocimientos u otras cosas ajenas a su servicio, configurándose así estos casos como indicios de que el locador se encontraba bajo el mando o dominio de alguien, por ende se desnaturalizaría su contrato.

TERCERO: Se logró identificar como supuestos de hecho en los que la desnaturalización de la locación de servicios con una jornada menor a cuatro horas, afecta el derecho a la estabilidad de salida: el asignarle al comitente un correo electrónico corporativo, el permitir que el locatario haga uso de la infraestructura, los recursos materiales, técnicos y los servicios que son en principio propiedad del locador, el someter al comitente a análisis auxiliares o capacitaciones dirigidas por la empresa locadora, así como también, el hecho de que el locatario desarrolle sus servicios personales para desarrollar actividades designadas por el locador ajenas al propósito de sus servicios.

CUARTO: El Pleno Nacional Laboral y procesal Laboral 2021, ha conseguido un efecto contrario al buscado, ya que, favorece el uso fraudulento de los contratos de locación de servicios, generando un aumento del empleo de esta modalidad contractual como un mecanismo de elusión y defraudación de los contratos de trabajo, al eximir a los locadores del pago de los beneficios sociales e indemnización de los mismos que requiere un locatario que haya laborado con una jornada menor a cuatro horas; es decir, los empleadores han sido exonerados de cumplir con las formalidades propias de un contrato parcial, no obstante, se aplican los efectos jurídicos de este tipo de contratos de trabajo; por ello, se considera prioritario el regular las consecuencias jurídicas de la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A nuestros legisladores, se les sugiere que, dentro del Capítulo VII del T.Ú.O. del D. Leg. N° 728, en lo referente a desnaturalización de los contratos, se incorpore la redacción de una disposición legal en la que, expresamente se indique que, el verificar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, aun cuando esta se haya producido con una jornada menor a cuatro horas, la consecuencia de esto va a ser considerarla como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ende el trabajador tendrá derecho, a su elección, prioritariamente el pago de una indemnización o la reposición de su puesto de trabajo.

SEGUNDO: A los representantes del MTPE, se les recomienda que, dentro del Título II, Capítulo I del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, específicamente en su artículo n°13, se implemente la adición de un párrafo, el cual, deberá especificar que, ante la inobservancia de la formalidad de la celebración de un contrato a tiempo parcial, esta dará lugar a la existencia de un contrato a tiempo parcial, ello independientemente de la duración de la jornada del trabajador.

TERCERO: Se aconseja a los administradores de justicia que se encuentran tribunales laborales que, ante la presentación de casos de desnaturalización de contratos, para su resolución sea imperante el uso del principio de la realidad, así como la presunción de laboralidad, de modo tal que se pueda establecer de manera clara cuál es la situación jurídica-laboral del trabajador, para que así no se vean afectados sus beneficios laborales.

REFERENCIAS

- Almansa, J. (1968). *El despido nulo*. Madrid: Editorial Tecnos, págs. 15-17.
- Alonso, M. (1976). *El período de prueba en el contrato de trabajo*. Citado por: Martín, A. Madrid: Ed. Montecorvo, pág. 269.
- Alonso, M. y Casas, M. (2008). *Doctrina de Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones, pp. 66 y ss.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo; Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo con aplicación de la Nueva Ley Procesal N° 29497*. Lima, Perú: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores, pág. 216-241.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico S.A.C.
- Ashton, T. (2006). *Razones que indujeron a los empresarios a reunir trabajadores*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Editorial, p. 130.
- Bernedo, J. (1995). *Aproximación al mercado laboral 1995. En: Análisis Laboral. Volumen XIX. No. 213*. Lima; Marzo, pág. 25.
- Blancas, C. (2014). *El Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. Salamanca: Universidad de Salamanca; p. 17.
- Blancas, C. (2012). *Flexiseguridad, Derecho al trabajo y Estabilidad laboral*. Lima: Derecho PUCP N°68 / ISN 0251-3420, pág. 392.
- Boza, G. (2011). *Asesoría Laboral*. Lima: Gaceta Laboral; No. 37, p. 37.
- Bullard, A. (2014). *Comentarios Laborales*. Lima: Revista Derecho & Sociedad; 9 de diciembre de 2014.
- Coca, E. (2020). *¿Qué es la locación de servicios? Artículo 1764° del Código Civil*. Link: https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/. Lima: LP Derecho.

- Código Civil. Decreto Legislativo N°295, 14 de noviembre de 1984, Perú.
- Constitución Política del Perú. Artículo 2°, 29 de diciembre de 1993, Perú.
- Diario Gestión. (2008). *Colección Normativa Laboral, fascículo número 02*. Milán: Estudio Miranda & Amado Abogados, pág. 26.
- Däubler, W. (1977). *Diritto sindacale e congestione nella Germania Federale*. Milán: Franco Angeli Editore, pp. 71-77.
- De Buen, N. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo L*. Ciudad de México: Editorial Porrúa, pp. 307-308.
- De la Villa, L; García, G. y García, I. (1992). *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Ceura, pp. 5-9.
- Dworkin, R. (1984). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel, 1° edición.
- Ermida, O. y Villavicencio, A. (1991). *Sindicatos en libertad sindical. Tercera edición*. Lima: ADEC-ATC, págs. 65-66.
- Galantino, L. (1979). *Formazione giurisprudenziale dei principi del Diritto del Lavoro*. Milán: Giuffré Editore, pp. 87-88.
- García, I. y Tudela, G. (1988). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Revista de Trabajo 92, pp. 17 y ss.
- Häberle, P. (2003). *La libertad fundamental en el Estado constitucional, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez*. Granada: Comares (Col. Crítica del Derecho), págs. 95 y sigs., y 322 y sigs.
- Herrera, R. (1995). *La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo*. Lima: PUCP – Ius Et Veritas.
- Ihering, R. von (2008). *La Lucha por el Derecho, trad. Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, "Ihering y la lucha por el Derecho", (pp. VII-XXXI), a cargo de J.L. Monereo Pérez*. Granada: Edit. Comares (Col. Crítica del Derecho), pág. 31.

La Ley de Fomento del Empleo (D. Leg. N° 728), La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. No 003-97-TR (27.3.97); y, la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por el D.S. No 02-97-TR (27.3.97).

Martín, A.; Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2007). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, p. 51.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1993). *Anuario estadístico 1993*. Lima: MINTRA, págs. 113 y ss.

Monereo, J. L. (2002). *El derecho a la Seguridad Social (Artículo 41 de la Constitución)*, en VV.AA., *Comentarios a la Constitución Socioeconómica de España*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.). Granada: Comares, pág. 1425-1524.

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Editorial de la PUCP, p.17 y ss.

Obregón, T. (2016). *Estabilidad Laboral no es sinónimo de reposición*. Lima: PUCP - Revista Derecho & Sociedad.

Ojeda, A. (1988). *La genealogía del contrato de trabajo*. Lima: Palestra del Tribunal Constitucional. Volumen XXIX, mayo, p.88.

Ojeda, A. (1971). *La renuncia de los derechos del trabajador*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, p. 131.

Pasco, M. (1987). *La extinción de la relación laboral en el Perú*. En: Pasco, M. (director). *Perspectiva ibero-americana*. Lima: AELE Editores, pág. 246.

Romagnoli, U. (1997). *El Derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Económico Social, p. 38.

Sagardoy, J. (1980). *La terminación del contrato de trabajo*. Madrid: L.E.E., págs. 150-157.

- Sánchez, A. (2005). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios*.
Link:
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/804/EPG097-004401.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Perú: Repositorio UNAP.
- Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada. Segunda Edición*. Lima: Gaceta Jurídica, pág. 96-99.
- Sanguinetti, W. (1989). *El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana*. En: Neves, J. (director). *Trabajo y Constitución*. Lima: Editorial Cusco, pág. 121.
- Sanguinetti, W. (2008). *El Derecho del Trabajo como categoría histórica*. Perú: Wordpress, pág. 209.
- Suárez, B. (2014). *El sistema público de pensiones: Crisis, reforma y sostenibilidad*. Valladolid: Lex-Nova.
- Sulmont, D. (2009). *La cuestión laboral. Cambios y retos en el Perú*. En: Plaza, O. (coordinador). *Cambios Sociales en el Perú 1968-2008. Libro homenaje a Denis Sulmont*. Lima: Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 21.
- Toyama, B. & Vinatea, L. (2016). *¿Sabe usted En qué consiste la estabilidad laboral?* Link: <http://gacetalaboral.com/sabe-usted-en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>. Lima: Gaceta Laboral.
- Vila, F. (2021). *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*. Málaga: Umaeditorial.
- Vinatea, L. (2014). *Asesoría Laboral*. Lima: Revista Derecho & Sociedad. No. 37, p. 19.

ANEXOS

ANEXO N°01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: La desnaturalización del contrato de locación de servicios y la afectación a la estabilidad de la salida.						
ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS
Se encuadra en la esfera laboral: La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida y la afectación a la estabilidad de salida.	¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida, afecta la estabilidad de salida?	¿De qué manera se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios?	Determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, Trujillo – 2021.	a) Identificar las Formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios,	La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida	Formas y propuestas
		¿En qué supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de		b) Identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una		

		<p>Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida?</p>		<p>jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida</p>		
		<p>¿Es viable regular una norma orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico?</p>		<p>c) Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico.</p>	<p>La afectación a la estabilidad de salida.</p>	

ANEXO N°02:

CUESTIONARIO O GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS
CON JORNADA REDUCIDA Y LA AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD DE
SALIDA”**

I. DATOS GENERALES DEL(LA) ENTREVISTADO(A):

FECHA: **HORA:**

LUGAR:

ENTREVISTADO:

ENTREVISTAOR(A):

EDAD: **GÉNERO:**

INSTRUCCIONES:

Lee detenidamente las preguntas de esta entrevista, responde conforme a las perspectivas de tus vivencias y conocimientos, opinión personal, con transparencia y verdad todas tus respuestas, ya que lo que consignes, servirá de base para validar nuestra hipótesis de estudio y comprobar nuestros objetivos de investigación.

Objetivo específico 1: Identificar las Formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios.

1. ¿Considera Usted que, establecer horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios implicaría desnaturalizar el contrato de locación?
Fundamente.
2. Desde su perspectiva la verificación del incumplimiento de una tarea encomendada del locador que da lugar a la imposición de un tipo de sanción,

¿sería un rasgo o indicio que permita desnaturalizar el contrato de locación de servicios? ¿Por qué?

3. ¿Cree Usted que, pagar algún concepto orientado a reconocer la ejecución ordinaria o extraordinaria de servicios, así como premiar la consecución de alguna meta u objetivo podría determinar la desnaturalización de su relación contractual? Fundamente.
4. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿qué otros indicios permiten identificar un contrato de locación de servicios desnaturalizado?

Objetivo específico 2: Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida.

5. ¿Conoce usted cuáles son los tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida? Argumente.
6. ¿Conoce usted que es una jornada de trabajo reducida? Explique.
7. ¿Conoce usted cuando se configura un contrato de trabajo a tiempo parcial? Fundamente.
8. ¿Cuáles son los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial? Argumente.
9. ¿Conoce usted que derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas? Explique.
10. En su opinión ¿un prestador con contrato de jornada reducida, que no haya observado las formalidades propias de un contrato part-time, tendría derecho a algún tipo de tutela contra el despido?

Objetivo específico 3: Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico.

11. ¿Cree usted que el acuerdo que el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021 podría favorecer la utilización contratos de locación de servicios? ¿En qué sentido?
12. ¿Considera que la conclusión plenaria, en los hechos, ha “creado” un contrato part-time verbal? ¿Porqué?
13. ¿Considera necesario que la legislación laboral precise los efectos jurídicos de una desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida? ¿Por qué?

ANEXO N°03:

TABLA (FICHA) DE ANÁLISIS DOCUMENTAL.

N° EXPEDIENTE	N° RESOLUCIÓN/FECHA	JUZGADO/ SALA	DEMANDANTE	DEMANDADO	DECISIÓN
INTERPRETACIÓN					

ANEXO N°04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 02 de noviembre del 2021

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto de hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la afectación a la estabilidad de salida.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de bachiller en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su gentil colaboración.

Atentamente

.....
Segundo Ernesto Galarreta Mantilla

.....
Estefani Tatiana Requena Díaz
de Arce

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZIVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA.
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Firma



Dr. M. C. Eugenia Zenteno Lopez
ABOGADA
REG. CALL. 5087

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°02

Trujillo, 02 de noviembre del 2021

Dr. Jhon Cristian Fuentes Vásquez.

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto de hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la afectación a la estabilidad de salida.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de bachiller en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su gentil colaboración.

Atentamente

.....
Segundo Ernesto Galarreta Mantilla

.....
Estefani Tatiana Requena Díaz de Arce

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica.


Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	FUENTES VÁSQUEZ, JHON CRISTIAN
Grado Académico	MAGISTER.
Mención	GESTIÓN PÚBLICA

Firma



JHON CRISTIAN FUENTES VÁSQUEZ
REG. CALL 8671

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N°03

Trujillo, 02 de noviembre del 2021

Dr. José David Burgos Alfaro.

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto de hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la afectación a la estabilidad de salida.**

Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de bachiller en derecho.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la manera en que la desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida afecta a la estabilidad de salida, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su gentil colaboración.

Atentamente

.....
Segundo Ernesto Galarreta Mantilla

.....
Estefani Tatiana Requena Díaz
de Arce

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS EXPERTOS

Indicación: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

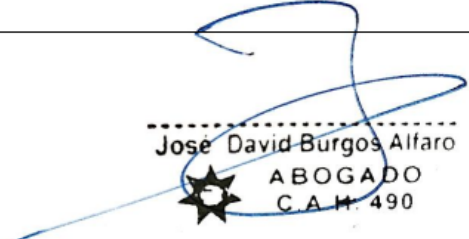
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ❖ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ❖ Claridad en la redacción.
- ❖ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	BURGOS ALFARO, JOSÉ DAVID
Grado Académico	MAGISTER.
Mención	CIENCIAS PENALES
Firma	 ----- José David Burgos Alfaró ABOGADO C.A.H. 490

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Considera usted que, establecer horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios implicaría desnaturalizar el contrato de locación? Fundamente.			X	
2. Desde su perspectiva la verificación del incumplimiento de una tarea encomendada del locador que da lugar a la imposición de un tipo de sanción ¿sería un rasgo o indicio que permita desnaturalizar el contrato de locación de servicios? ¿por qué?			X	
3. ¿Cree usted que, pagar algún concepto orientado a reconocer la ejecución ordinaria o extraordinaria de servicios, así como premiar la consecución de alguna meta u objetivo podría determinar la desnaturalización de su relación contractual? Fundamente.			X	
4. De acuerdo a su experiencia laboral, ¿qué otros indicios permiten identificar un contrato de locación de servicios desnaturalizado?			X	
5. ¿Conoce usted cuáles son los tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida? Argumente.			X	
6. ¿Conoce usted que es una jornada de trabajo reducida? Explique.			X	
7. ¿Conoce usted cuando se configura un contrato de trabajo a tiempo parcial? Fundamente.			X	
8. ¿Conoce usted cuáles son los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial? Argumente.			X	
9. ¿Conoce usted que derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas? Explique.			X	
10. En su opinión ¿un prestador con contrato de jornada reducida, que no haya observado las formalidades propias de un contrato part-time, tendría derecho a algún tipo de tutela contra el despido?			X	
11. ¿Cree usted que el Pleno Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021 podría favorecer la utilización contratos de locación de servicios? ¿En qué sentido?			X	

12. ¿Considera que la conclusión plenaria, en los hechos, ha “creado” un contrato part-time verbal? ¿Por qué?			X	
13. ¿Considera necesario que la legislación laboral precise los efectos jurídicos de una desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida? ¿Por qué?			X	

ENTREVISTA

La presente entrevista versa en el tema “La desnaturalización del contrato de locación de servicios con jornada reducida y la afectación a la estabilidad de salida” cuyo objetivo es analizar la figura jurídica del derecho a la estabilidad de salida de los locadores con jornada reducida.

Instrucciones: Responder las siguientes preguntas de forma clara y precisa a fin de obtener información verdadera para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar las Formas en que se produce la Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
La desnaturalización del contrato de		Establecimiento de horarios	1.- ¿Considera Usted que, establecer horarios o una jornada de trabajo de un prestador de servicios implicaría desnaturalizar el contrato de locación? Fundamente.	
		Imposición de sanciones	2.- Desde su perspectiva la verificación del incumplimiento de una tarea encomendada del locador que da lugar a la imposición de un tipo de sanción ¿sería un rasgo o indicio que permita desnaturalizar el contrato de locación de servicios? ¿Por qué?	
			3.- ¿Cree Usted que, pagar algún concepto orientado a reconocer la ejecución ordinaria o extraordinaria de	

locación de servicios con jornada reducida	FORMAS	Otorgamiento de beneficios sociales	servicios, así como premiar la consecución de alguna meta u objetivo podría determinar la desnaturalización de su relación contractual? Fundamente.	Guía de entrevista
		Modalidad contractual	4.- Considera Usted que, cuando un contrato de locación se renueva por más de 6 años manera consecutiva, ¿éste se desnaturaliza y se convierte en un contrato de trabajo a plazo indeterminado? Explique.	
		Otras formas	5.- De acuerdo a su experiencia laboral, ¿qué otros indicios permiten identificar un contrato de locación de servicios desnaturalizado?	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar supuestos de hecho en los que la Desnaturalización de la Locación de Servicios con una jornada menor a cuatro horas afecta el Derecho a la Estabilidad de Salida.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
		Tutela contra el despido	6.- ¿Conoce usted cuáles son los tipos de tutela que se otorga ante la afectación del derecho a la estabilidad de salida? Argumente.	

Estabilidad de Salida	Supuestos de hecho	Jornada reducida	<p>7.- ¿Conoce usted que es una jornada de trabajo reducida? Explique.</p> <p>8.- ¿Conoce usted cuando se configura un contrato de trabajo a tiempo parcial? Fundamente.</p> <p>9.- ¿Cuáles son los requisitos de validez de un contrato a tiempo parcial? Argumente.</p>	Guía de entrevista
		Nivel de afectación económico.	<p>10.- ¿Conoce usted que derechos laborales se encuentran supeditados al cumplimiento de una jornada mínima de 4 horas? Explique.</p> <p>11.- En su opinión ¿un prestador con contrato de jornada reducida, que no haya observado las formalidades propias de un contrato part-time, tendría derecho a algún tipo de tutela contra el despido? ¿Por qué?</p>	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Evaluar la viabilidad de una regulación normativa orientada a sancionar la utilización y regular el contrato de locación de servicios, que tenga como consecuencia considerar al prestador como un trabajador con un contrato de trabajo típico.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Regulación y sancionamiento de la desnaturalización del C.L.S.	Regulación normativa	Vacío legal	<p>12.- ¿Cree usted que el acuerdo plenario podría favorecer la utilización contratos de locación de servicios? ¿En qué sentido?</p> <p>13.- ¿Considera que la conclusión plenaria, en los hechos, ha “creado” un contrato part-time verbal? ¿Por qué?</p>	Guía de entrevista
	Estabilidad Laboral	Propuesta	<p>14.- ¿Considera necesario que la legislación laboral precise los efectos jurídicos de una desnaturalización de una locación de servicios con jornada reducida? ¿Por qué?</p>	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS CON JORNADA REDUCIDA Y LA AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD DE SALIDA", cuyos autores son GALARRETA MANTILLA SEGUNDO ERNESTO, REQUENA DIAZ DE ARCE ESTEFANI TATIANA, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS LOYAGA MARIA EUGENIA DNI: 18190178 ORCID 0000-0002-2083-3718	Firmado digitalmente por: MZEVALLOS el 07-07- 2022 09:08:51

Código documento Trilce: TRI - 0325502