

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y LA INFORMALIDAD
LABORAL - LIMA ESTE 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA
AUTORA**

Br. Hermosa Castro, Jaqueline Violeta

<https://orcid.org/0000-0003-3890-7401>

ASESORA

Mg. Villanueva Riccer, Raquel Threysi

<https://orcid.org/0009-0006-7589-1217>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Análisis de las instituciones del derecho público y privado

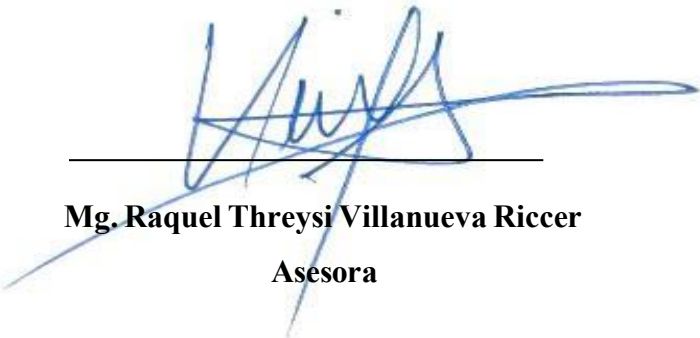
TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas:

Yo, Raquel Threysi Villanueva Riccer con DNI N° 77674349, como asesora del trabajo de investigación titulado: “Contrato de Locación de Servicio y la Informalidad Laboral - Lima Este 2023” desarrollado por la egresada Br. Jaqueline Violeta Hermosa Castro con DNI N° 47493716 del Programa de estudios de Derecho; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad Derecho y Ciencias Políticas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Raquel Threysi Villanueva Riccer

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo.

Gran Canciller.

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

DRA. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJON.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO.

Vicerrectora de Investigación.

MG. BETSY SUCETY CÁRDENAS GARCÍA

Decana de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN.

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este tema de investigación de tesis únicamente a Dios todo poderoso, por brindarme salud y sabiduría, para alcanzar mis logros académicos.

A mi hija, mis padres, hermanas y sobrino, quienes siempre han estado a mi lado, cuidándome, guiándome y amándome. En los días más difíciles de mi vida, su apoyo incondicional me dio la fuerza para seguir adelante. Por ello, les dedico este trabajo, fruto de días, noches y meses de esfuerzo. Los amo con todo mi corazón.

Dedicado a quienes buscan justicia en cada rincón de los sistemas jerárquicos, a aquellos que nunca se rinden y exigen el respeto de sus derechos. Nadie debe silenciar su lucha ni menospreciar su valor moral en la búsqueda de una sociedad más igualitaria.

A todas las personas que creyeron en mí, asimismo, a aquellas personas que han estado en mi vida, guiándome, inspirándome y ayudándome a ser una mejor persona y madre. Su apoyo ha sido invaluable, y por ello, les dedico este trabajo con todo mi corazón

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por un día más de vida, porque siempre está presente en mis decisiones.

Universidad:

Por el apoyo recibido para continuar nuestro camino académico y ser reconocidos como estudiantes de calidad. A usted, estimada docente, por compartir sus conocimientos con paciencia y dedicación, inculcándonos valores y saberes que nos guían en nuestro aprendizaje. Gracias por su compromiso y tolerancia con cada uno de nosotros

A mi hija:

A mi querida hija Fernanda, quien ha sido mi compañera en cada batalla, mi luz en los momentos de oscuridad. Sé que han sido años difíciles, pero cada día contigo es una bendición. Aprendo de ti tanto como tú de mí, y siempre serás el pilar que ilumina mi vida. Gracias, hija, por estar conmigo en mis brazos, entre mis libros y cuadernos, acompañándome desde el inicio hasta el final de este camino. Perdóname por aquellas madrugadas, por los momentos en que no pude estar a tu lado mientras estudiaba, pero quiero que sepas que eres el amor de mi vida, mi motivación en cada decisión que tomo. Gracias, Fernanda, por llegar a mi vida. Siempre te amaré y siempre estaré para ti como madre, amiga y abogada. Mi compañera de vida, hoy y siempre.

A mis familiares:

Porque desde 2016 me han visto estudiar y luchar por mis objetivos, porque siempre han estado a mi lado cuando más los necesito. Contra viento y marea, somos ocho, una sola fuerza, un solo corazón que nunca se rinde.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Jaqueline Violeta Hermosa Castro** con **DNI N° 47493716**, egresada del Programa de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado : **“CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y LA INFORMALIDAD LABORAL - LIMA ESTE 2023”**, el cual consta de un total de 118 páginas, las que incluye tablas y figuras, y 57 páginas con anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es de mi exclusiva autoría en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora



JAQUELINE VIOLETA HERMOSA CASTRO

DNI N° 47493716

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	II
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	25
2.1. ENFOQUE, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
2.2. PARTICIPACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	27
2.3. ESCENARIO DE ESTUDIO.	27
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS.	27
2.5. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	27
2.6. ASPECTOS ÉTICOS EN INVESTIGACIÓN.	29
III. RESULTADOS	30
III. DISCUSIÓN	45
IV. CONCLUSIONES	51
V. RECOMENDACIONES	52
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	53
VII. ANEXOS	58
ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	58
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	85
ANEXO 3: MATRIZ DE CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍA	97
ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN EMITIDA POR LA ENTIDAD QUE FACULTA EL RECOJO DE DATOS	98
ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO	101
ANEXO 6: INFORME DE TURINTIN	114

RESUMEN

La presente investigación titulada CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO Y LA INFORMALIDAD LABORAL - LIMA ESTE 2023, tuvo como objetivo determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas y a su vez la metodología que se empleó fue de enfoque cualitativo, que sirvió para la obtención de datos no numéricos; por el nivel de profundidad descriptiva por su finalidad básica y por su diseño no experimental en el cual tuvo como fuentes doctrinales, normativas y jurisprudencia, relacionado con fenómeno en estudio, empleando el método analítico e inductivo.

En la investigación se empleó la técnica de la entrevista; para el recojo de datos se utilizó como instrumento la guía de entrevista, lo cual, permitió obtener información confiable y válida. Asimismo, a partir del análisis de los resultados conforme a los objetivos específicos, se llegó a la conclusión determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas. En consecuencia, resulta necesario aplicar el principio de la primacía de la realidad, para identificar los vínculos laborales ocultos en un contrato civil, por lo cual, el uso inadecuado de los contratos de locación de servicios genera una precariedad jurídica laboral, por ende beneficia a la informalidad laboral.

Palabras claves: Contrato de locación de servicio, Informalidad laboral, Desnaturalización de Contrato, Primacía de la realidad, Trabajo.

ABSTRACT

This research, entitled "Service Contracts and Informal Employment - East Lima 2023," aimed to determine how service contracts promote informal employment to the detriment of workers in private companies. The methodology employed was qualitative, facilitating the collection of non-numerical data. Its descriptive level of depth and non-experimental design drew on doctrinal, regulatory, and jurisprudential sources related to the phenomenon under study, utilizing analytical and inductive methods.

The research employed the interview technique, using an interview guide as the data collection instrument, which allowed for the acquisition of reliable and valid information. Furthermore, based on the analysis of the results in accordance with the specific objectives, the conclusion was reached that service contracts promote informal employment to the detriment of workers in private companies. Consequently, it is necessary to apply the principle of the primacy of reality to identify hidden employment relationships in a civil contract, because the improper use of service contracts generates legal job insecurity, thus benefiting informal employment.

Keywords: Service contract, Labor informality, Denaturalization of contract, Primacy of reality, Work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se vienen presentando situaciones en las cuales las empresas contratan a personas bajo la modalidad de la locación de servicios, sin embargo, la realidad de los hechos estas prestan sus servicios con las características propias de un contrato laboral, existiendo desde un inicio de la relación un estado de subordinación y/o dependencia del trabajador hacia el empleador, un pago remunerativo y el registro de asistencia a sus labores, elementos típicos del contrato laboral.

En atención a esta problemática es que se puede evidenciar que las empresas privadas buscan evadir el pago de los beneficios sociales que, de acuerdo a la legislación laboral, corresponde al trabajador. En ese sentido, esta modalidad de contrato de naturaleza civil, genera un espacio de informalidad laboral, en el sentido que al no realizar el pago de los beneficios sociales establecidos normativamente, constituyen una escenario que contraviene los derechos de los trabajadores como son: el pago de gratificaciones (julio y diciembre), el pago de cts, vacaciones, bonos, etc.; esta situación irregular también genera que la empresa vulnere la normatividad laboral respecto de la contribución de los impuestos y pago de los servicios de salud al cual se encuentra obligado cuando celebra un contrato laboral, provocando la desnaturalización del contrato civil de locación de servicios.

Se debe de entender que el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el artículo 1764° del Código Civil, entendiéndose por locación de servicios como la actividad que puede realizar un locador, el cual, debe ser directamente hacia un comitente, y se debe de entender que deberá prestar un servicio, con tiempo y distribución económica.

Nuestra legislación laboral condena la existencia de contratos que tengan por finalidad encubrir la existencia real de un contrato laboral, en donde se evidencie un pago, una subordinación y una prestación de servicios.

Por otro lado, debemos señalar que la informalidad generada a través de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ocasiona, desde nuestro punto de vista, una afectación a la estabilidad laboral. La misma que en su oportunidad fue considerada como un derecho fundamental en la Constitución Política de 1979, que en su artículo 48° hace mención a lo siguiente: El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el

trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.

No obstante, la Constitución Política de 1979 explicaba de manera explícita e implícita los principios del derecho del trabajo, además, desarrollaba postulaciones teóricas en materia laboral. Uno de los principios más comentados que presentaba era la estabilidad laboral, asociada esta con el principio de continuidad, por ello el artículo 48° de dicha normatividad consagra la estabilidad laboral como un principio enfático que reivindicaba la defensa del vínculo laboral continuo.

En la actualidad, la Constitución Política de 1993, no consagra la estabilidad laboral, como un principio rector del derecho al trabajo, situación que ha devenido en que el trabajador se vea expuesto a despidos inesperados, por lo cual nuestra legislación requiere un ajuste que conlleve a reincorporar a la estabilidad laboral como una directriz en las relaciones laborales.

En ese sentido, la informalidad se presenta como la respuesta distorsionada ante economías subdesarrolladas, en donde las empresas buscan minimizar costos, suponiendo en algunos casos una asignación de recursos deficiente, diferente a lo que ofrecería una economía bajo los parámetros de la legalidad, esto es, el acceso al disfrute de los beneficios laborales que por ley le corresponde al trabajador, así como la protección ante un despido arbitrario.

Por lo tanto, nuestras empresas nacionales privadas no cumplen con seguir los reglamentos establecidos en la norma laboral. El desarrollo de la actividad industrial genera que las empresas demanden mayor mano de obra que no le genere demasiados gastos, a fin de poder maximizar sus ganancias, por lo que emplean mecanismos de contratación que los liberen de los severos costos laborales.

Según (Carrión, et al., 2021) refiere que en nuestro país la informalidad laboral es una actividad que suele realizarse en grupos de personas que no respetan la normativa legal de nuestro país, perjudicando los estándares de bienestar y desarrollo social en una economía de mercado.

También, el sector informal en nuestro país ha generado un factor negativo e inescrupuloso que ha afectado las actividades debidamente reguladas, las actividades

informales utilizan y congestionan la infraestructura pública sin contribuir con los ingresos tributarios necesarios para abastecerla.

Nuestra legislación laboral condena la existencia de contratos que tengan por finalidad encubrir la existencia real de un contrato laboral, en donde se evidencie un pago, una subordinación y una prestación de servicios.

El Tribunal Constitucional, en estos últimos tiempos ha considerado la desnaturalización de los contratos como hechos que suelen presentarse, por ello pone en posición la protección a estas situaciones en sus reiterados pronunciamientos (sentencias), debido también a que se ha incrementado la tasa de demandas judiciales por desnaturalización de contrato de locación de servicios.

De igual manera, debemos considerar que nuestra normativa ha desarrollado doctrinariamente el principio de primacía de la realidad; para evitar estos tipos de casos, salvaguardando los derechos laborales.

En tal sentido, se forma el siguiente problema: ¿De qué manera el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas; pertenecientes al distrito de Lima Este 2023?

Teniendo como hipótesis lo siguiente: HI. 1) A mayor informalidad laboral en las empresas privadas, mayor será el perjuicio para los trabajadores contratados con locación de servicios, HI. 2) A mayores trabajadores con contrato de locación de servicios en las empresas privadas, mayor será la informalidad laboral, H. 3) El contrato de locación de servicio en las empresas privadas vulnera los derechos laborales no reconocidos debido a la informalidad laboral.

La presente investigación tiene como justificación la relevancia social debido a que existe afirmación y recepción de los temas mencionados conforme a las variables de investigación de tal forma, que existen controversia conforme al reconocimiento de un contrato desnaturalizado, por lo cual, la información lograda beneficiará a toda una comunidad jurídica y natural, que reconocerá la diferencia de un contrato de locación y un contrato laboral, de acuerdo al principio de primacía de la realidad.

Del mismo modo, se agregó la justificación de la investigación, incluyendo la justificación jurídica, que nos dice que esta responsabilidad se inclina únicamente en la

utilidad que conlleva el conocimiento del contrato de locación de servicios y a su debida regulación en el ordenamiento jurídico civil; en estudio de sus principales características y el ámbito de su aplicación, los cuales se diferencian con un contrato laboral regulado conforme a ley.

Para (Tenorio, 2023) refiere que la justificación jurídica que es una investigación, que se basa en reconocer el enfoque legal del contrato de locación conforme al artículo 1764° del Código Civil. De tal forma, que esta justificación examina desde el punto de vista de la exigencia individual de certeza jurídica. Entonces, nos referimos que la base legal no se ha modificado en conexión a los tipos de contratos civiles de nuestro ordenamiento.

Además, para el autor (Hugo Fernández Bedoya Victor, 2020) hace mención que la justificación práctica, desarrolla una ayuda respecto a resolver un problema o al menos propone estrategias para poner en práctica la contribución de una solución conforme al análisis de una investigación de acuerdo a una problemática determinada. En relación a la investigación, tenemos la justificación practica el presente trabajo resalta la importancia que tiene la utilización de los contratos de locación de servicios; en las relaciones de labores sujetas a la informalidad, debido a que las empresas buscan minimizar costos en la contratación de mano de obra, situación que acentúa las tasas de inestabilidad laboral.

La justificación metodológica, tiene como desarrollo de investigación la aplicación de la metodología cualitativa, por lo cual, esta justificación brinda una proyección de análisis teórico basándose en la recopilación de datos conforme al análisis del proyecto.

Y por último la justificación doctrinaria que proyecta la investigación contribuirá en establecer conceptos básicos acerca del principio de primacía de la realidad y su utilidad de los operadores jurídicos; en análisis de los contratos de locación de servicios. Asimismo, el presente trabajo conllevara hacer un estudio profundo y la utilización de los contratos de locación de servicios; como mecanismo de contratación que se resultan en las relaciones profesionales informales. Esta justificación investiga y propone una justificación de carácter doctrinaria, en la cual el autor desarrolla una investigación para ensalzar alguna postura descuidada en el campo de la ciencia. (Hugo Fernández Bedoya Victor, 2020, págs. 65–76)

Para solucionar el problema se señaló como objetivo general: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023, y

para poder alcanzar el objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos: a) Identificar los principales factores de una desnaturalización de contrato civil, b) Analizar si la locación de servicios contribuye a la vulneración de derechos laborales, c) Como contribuye los contratos de locación de servicios a la desnaturalización contractual, d) Examinar cómo se evade las normas laborales que influyen en la informalidad laboral.

Los antecedentes que sustenten la presente investigación son los siguientes en el ámbito internacional:

En Argentina (Arrieta, 2019). Tesis de trabajo de investigación final de graduación, para obtener el Grado de Abogacía, “Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen jurídico argentino” Universidad Siglo 21. Hace mención del sistema jurídico argentino, sobre lo que se debe comprender en los caracteres principales en conjunto al contrato de locación de servicio son de relación a la dependencia en sus características, existe triple acciones como subordinación entre quien contrata y el contratado; la subordinación técnica; subordinación económica y por último subordinación legal (jurídica), la subordinación indica que el trabajador se adecua a las indicaciones e instrucciones del empleador para hecho laboral. El contrato de locación de servicios y la relación de dependencia es algo relevante debido a que las características de ambos determinan el conflicto la adecuación de la normativa; el incumplimiento o no del acuerdo celebrado. Existe tres tipos de subordinación en el ordenamiento jurídico de argentina, subordinación técnica, subordinación económica y subordinación jurídica.

Asimismo, en Argentina el autor (Levy, 2022, pág. 2), en su entrevista de Crecer el empleo, pero también la informalidad, nos hace refiere que los trabajadores ocupados son asalariados informales, no registrados. Se entiende que se debe de comprender que trabajan en su mayoría, en empresas micro y pequeñas. Por ello, la existe de la informalidad tiene varios efectos nocivos. La falta de aportes al sistema previsional genera más déficit (deficiencia), con sus consecuencias de inestabilidad macroeconómica y alta carga tributaria para los formales. Por el lado, el bienestar del trabajador debe ser prioridad, en la legislación de argentina él informal pierde beneficios laborales, al no tener historia laboral que le permita cobrar conforme a sus experiencias, está excluido del crédito, a merced de prestamistas usureros, y aparece fuera del convenio y de las negociaciones colectivas, por lo que gana menos que su par formal.

En Colombia (Ceballos Granada & Gaviria Gallego, 2019) en su trabajo de Investigación para Obtener el Grado de Título de Abogado, “Análisis del contrato prestación de servicios personales en el sector público en Colombia”. Universidad Cooperativa de Colombia. El estudio en relación al contrato administrativo de prestación de un locador se define como un acuerdo de voluntades, para reconocer y transmitir derecho y obligaciones. En ese sentido, se entiende que la aplicación del derecho administrativo laboral, conforme al contrato de locación puede ser variado porque se muestra la existencia de una subordinación hecho que implicara al reconocimiento de los derechos de prestaciones sociales.

En Colombia, el autor (Vallecilla et al., 2018) Bogota: Editorial Católica de Colombia, es un libro sobre el derecho laboral, interpretan la aplicación de las formalidades laborales entre ellas la primacía de la realidad. En su investigación, nos indica que existen varias dinámicas que conllevan a que cada vez resulte más frecuente esta situación y, por ello, se acuda al uso del trabajo bajo figuras no laborales como lo son los contratos civiles o la contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado, las cuales son formas autónomas e independientes en que se ejecuta una labor y que, haciendo un uso correcto de las mismas, facilitan la realización de determinadas actividades y favorecen las libertades individuales.

En México (Vazquez Garcia, 2020) autor de la revista Perspectiva Jurídica Up, hace mención que la regulación laboral tiene como base realidades sociales, el derecho laboral en el marco jurídico mexicano busca su propia autonomía. Se llega a la conclusión, que un contrato de trabajo y llamado relación laboral, se diferencia por la subordinación y la dependencia económica, conforme al artículo 21° de la Ley Federal del Trabajo. La relación laboral es conformada de acuerdo a las obligaciones principales que son derivadas, por lo cual, la subordinación es importante para presumir existencia de relación laboral siendo causa necesaria en un contrato de trabajo.

Los antecedentes que sustenten la presente investigación son los siguientes en el ámbito nacional:

Se tiene a (Cueva Castillo & Quiroz Hernandez, 2020) En su Tesis para el Obtener el Grado de Título Profesional de Abogada: “ La Contratación de Personal Docente Bajo un Contrato de Locación de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales Reconocidos por el Régimen Laboral Público”, refiere que el Contrato de Trabajo es el acuerdo voluntario

entre el trabajador y el empleador intercambiando actividad subordinada por una remuneración y así dar inicio a una relación laboral, con ello se generan derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como el empleador. Por lo cual, existe una gran demanda de contratación personal bajo un contrato establecido en las ahora empresa públicas y privadas, la modalidad de los contratos de locación de servicios, produce una desnaturalización en el contrato civil, la problemática es que siempre existe elementos relacionados a un contrato de locación de servicios, el incumplimiento de la relación contractual, reconoce una relación netamente laboral.

Para el autor (Coca Guzman, 2020), en su análisis de la revista virtual LP menciona que el marco doctrinario sobre el contrato de locación de servicio, es acción determinar acción o labor extendida. En conclusión, las obligaciones, deben ser en relación profesional. Los contratos civiles a diferencia de otros contratos deben de presentarse en otras áreas de la rama de derecho, como en el derecho laboral, debido a que presenta una característica de subordinación. (pág. 1)

Según (Eduardo Gálvez Monteagudo, 2019) conforme a lo mencionado por el autor la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, ordenamiento jurídico habla en relación al contrato, en naturaleza civil, entonces el autor no solo se refiere al código civil; sino que también da indicadores de los elementos principales que obra un empleador en un contrato, gracias a su conocimiento e interpretación la relación que explica de acuerdo a la prestación de los servicios; se debe considerar toda existencia de rango laboral.

Los antecedentes que sustentan la presente investigación son los siguientes en el ámbito local: El autor (Bach. Gomez Acero, Vanessa Elizabeth & Bach. Alvarez Estrella, Eliza, 2020) En su Tesis, para obtener el Título Profesional de Abogada: “ La informalidad laboral y el régimen laboral especial en las empresas textiles de la Urbanización de Zarate, San Juan de Lurigancho – 2018”. En su análisis de la problemática: La globalización del comercio, busca que las pequeñas empresas no tengan dificultades por falta de herramientas, para el crecimiento de su capital y/o desarrollo. La mayoría de micro empresas en el campo textil, evalúa a su personal que goce de beneficios laborales, debido al costo de la demanda que es ingresar a un trabajador en planilla, dicho régimen laboral fomenta la informalidad laboral, garantizando a los trabajadores no gozar con oportunidades laborales conforme a ley. Como conclusión, se puede incluir la función importante que tiene el Ministerio de Trabajo se encarga de inspeccionar estas empresas a fin de constatar el cumplimiento de sus

derechos, hacia los trabajadores, de no ser el caso y se encuentre irregularidades que acrediten la falta de personal registrado en planilla, la entidad mencionada deberá realizar una subsanación de los actos administrativo irregulares, por lo cual, el trabajo deberá reconocer a que régimen de contrato se encuentra laborando. Por ello, muchos de los autores nos mencionan las características y diferencia que tiene cada contrato conforme a su régimen, por el contrario, en nuestro campo legal social, las personas no diferencias la existencia de un contrato civil contractual y un contrato con régimen laboral, no obstante, esta dificultad de conocimiento hace que nuestra realidad formal laboral se vea deplorable por falta de conocimiento y regularidad de las empresas.

Para el autor (Delgado Victor Ferrero, 2019) el contrato de locación de servicios, dispone la fuerza de trabajo de una persona, para que un tercero haga de uso de ella, el trabajador deberá prestar servicio por cuenta del empleador, esa acción laboral se dará únicamente personal, sin ayuda de un tercero, para cumplir con su función y ser dirigido por el empleador. (pág. 17)

Cabe precisar que en referencia al marco conceptual se establece los siguientes conceptos:

La Contrato de locación de servicios, tiene como mecanismo la negociación de acciones jurídicas, donde se puede evidenciar niveles de acciones en respecto a un contrato con técnicas y niveles independientes de un contrato civil, esto en teoría del autor, donde se (Sanguinetti Raymond, 2020) (pág. 15), en base a la teoría se comprende que existen dos figuras en el contrato de locación de servicios el comitente y el locador.

El Comitente, está encargado de gestionar, determinar actividades, se encarga de la compensación económica a favor del locador.

El Locador, es aquella persona, que presta sus servicios en forma independiente y por un tiempo determinado a favor del comitente quien se obliga a otorgar una compensación económica en forma de pago.

Para el autor (Carhuamaca, 2021) En su Tesis para el Obtener el Grado de Título Profesional de Abogado, “La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial Del Callao”, los contratos de locación de servicios, guardan una similitud con los contratos

de trabajo, sin embargo, lo diferencia de estos contratos son los elementos abordan sus términos.

En la prestación de servicios, el locador por sus servicios recibe una retribución por parte del comitente, es por ello, que el locador tiene la obligación de emitir los correspondientes recibos por honorarios, en concordancia con la normativa aplicable, a fin de acreditar la percepción de la retribución pactada por los servicios.

En la retribución del servicio, el comité está obligado a pagar una retribución al localizador por los servicios prestados. En la práctica, esta retribución se conoce como honorario, por lo que, el localizador debe emitir los correspondientes recibos por honorarios, de acuerdo con los montos pactados.

Según el autor (Montufar, 2019) en su tesis para Obtener el Grado Bachiller “Contratos Innominados en el Código Civil Peruano, 2019”. Hace referencia sobre el Contrato civil, el concepto moderno de contrato se deriva del contractus, que era el vínculo entre dos personas por un hecho voluntario o involuntario, sino del mutuo pacto (convenio). El mutuo pacto era un vínculo que se producía tan sólo en relación con un determinado contenido, al cual correspondía figuras igualmente determinadas (o tipos) de contrato. Sólo aquellas determinadas figuras de un contrato daban una acción y se reconocía de acuerdo al ordenamiento jurídico.

Para (García Vásquez Jovani., 2021) en sus Tesis para Obtener el Grado de Bachiller, Piura-Perú, “Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano”, hace mención: Que el Contrato laboral es la teoría que desarrolla la doctrina jurídica germánica, quién define al trabajo como una situación objetiva distinta al acuerdo de voluntades de las partes. Donde la prestación es personal, hay relación laboral no constituye un simple contrato, sujeto al régimen de obligaciones.

Asimismo, el autor (Toyama Miyagusuku Jorge, 2022) hace mención que el contrato es una acción de acto jurídico, donde existirá dos agentes, esta relación se vinculará en un contrato laboral; por lo tanto; en esta acción se deberá cumplir los elementos necesarios del ya presente código laboral dentro de esta acción esta la prestación de servicios remunerados y subordinados. (pág. 15)

Para el autor (Toyama & Recoba, 2022) nos refiere que los tipos de elementos de un contrato laboral, deben de coincidir con la existencia de la pretensión y la percepción de una

remuneración para aplicar la presunción laboral y reconocer un vínculo laboral, considerando la nueva ley procesal laboral.

El autor (Iturrizaga, 2021) en su Tesis para Obtener el Grado de Bachiller, Piura-Perú, “Elementos del contrato de trabajo en los servicios de taxis por aplicativo en el ordenamiento jurídico peruano”. (pág. 24)

La Subordinación, en lo laboral; la subordinación; se comprende por un actor que tiene autoridad, debido quien es necesario para incluir en una acción laboral y es parte necesaria de un elemento jurídico, no obstante, el autor, nos refiere el desempeño que hace un jefe a cargo y cuáles son sus funciones ante un empleado, por ello cuando se ejerce una orden de rendimientos quien se beneficia, por ente, habrá siempre una diferencia de categorías.

La Prestación de servicios; en el campo normativo la persona en forma personas deberá efectuar una obra determinada, considerando cual será únicamente su función y no deberá incurrir en otras acciones que no sean el cual preste servicio.

La Remuneración es la similitud al tema nos refiere que, si existe contraprestación, es debido a un servicio prestado, cuando un trabajador haiga efectuado una acción en una obra, ante ello se deberá efectuar un pago.

De acuerdo al autor (Toyama Miyagusuku Jorge, 2022, pág. 39) en su libre de guía laboral, manifiesta que el principio de primacía de la realidad es de presentarse discrepancias entre los hechos reales y lo que se encuentra consignado en los documentos, prevalecerá el principio de la primacía de la realidad. Este principio pone de manifiesto la intención deliberada de simular o fingir una situación jurídica que difiere de la realidad efectiva. Por lo cual, algunos autores han trato de explicar la existencia de la realidad laboral de una relación de trabajo depende, en efecto, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, por lo cual, la existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento.

Los principios del nuevo proceso laboral, se caracterizan por su contenido en la legislación laboral, considerando que estos principios son fuentes normativas laborales, identificando la relatividad de la seguridad de la misma norma. Siempre y cuando la finalidad del derecho de trabajo sea para proteger las relaciones laborales, la existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia no de lo que las partes hubieran pactado sino de la

situación real en que el trabajador se encuentra colocado, la aplicación de derecho del trabajo dependerá de la relación jurídica subjetiva en acción objetiva.

La desnaturalización de un contrato de locación de servicios debe tener como infracción el incumplimiento de un acuerdo, para dar figura a una acción jurídica laboral, y la falta de acuerdo de un contrato civil de prestación.

Para (Flores Vela & Mori Herrera, 2020) en la tesis de investigación para optar el título profesional de abogado en su trabajo de investigación denominado “Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de manantay año 2020” de la Universidad Nacional de Ucayali, hace mención del el contrato de servicio y el contrato de obra, comparten la esencia de la prestación de un trabajo, se rigen por un marco jurídico distinto al que corresponde al denominado "contrato de trabajo". Esta diferenciación responde a una política legislativa que ha propiciado la creación de un sistema normativo específico en el ámbito del derecho laboral. Si bien la naturaleza del trabajo realizado puede ser sustancialmente similar en ambos tipos de contrato, su tratamiento legal varía en función de la relación jurídica que se establece entre el prestador del servicio y el beneficiario del mismo. En este sentido, se considera que la existencia de una relación de subordinación jurídica entre las partes influye en la calificación del vínculo, determinando así las obligaciones y derechos que emergen de cada tipo de contrato.

Para (Belapatiño, 2017) la existe de este tema social que es la informalidad laboral, se configura debido a la falta de relación con la disciplina y la norma, conllevando al vacío de los vicios sociales con los empleados; solo este sector se enfocara en una actividad irregular con ingresos económicos sin cargas tributarias, este hecho no contiene normas legales, y no tendrá un respaldo debido a que no contiene una protección del estado.

Dicho por las palabras Br. Flores Carbajal, L. W. (2018). En su Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. La precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la dirección de redes integradas de Salud”. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Lima Norte. Manifiesta que se debe de considerar la precariedad laboral como un conjunto de experiencias que pasan día a día los empleados(trabajadores) ya que sufren muy malas condiciones laborales. Este hecho se

entiende en los ingresos económicos, la falta de inseguridad y la mala calidad laboral que carece un trabajador. (pág. 18)

Los factores que propician la informalidad son las causas que incentivan, estimulan, influyen, contribuyen, hacia la informalidad, los factores es el incumplimiento a la normativa o el desconocimiento de estas materias Existen diversos factores en la informalidad, social, cultural y económico. La informalidad se caracteriza por establecer irregularidades en servicios debido a los marcos legales no establecidos correctamente menos involucrados en los sectores privados para la regularidad de los empleadores.

Continuando con el marco teórico tenemos a las teorías de tipo procesal que sustentan la presente investigación son las siguientes:

El contrato de locación de servicios está regulado en el código civil peruano, referente al art. 1764° del Código Civil Peruano indica que por “la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. Considerando la norma establecida se precisa dos actores en un contrato, donde se determina la función que se considera al momento de realizar la actividad que se presta.

La autora (Bach. Rodríguez Escobar, Anali del Socorro. & Sánchez Jiménez Jeniffer Estefanía, 2019) en su tesis de investigación, para obtener el grado de abogado, “Discriminación Laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de transportes y comunicaciones de la Libertad, 2018” señala lo siguiente: El contrato de locación de servicios, se entiende como un contrato privado donde se manifiesta únicamente voluntades imparciales. Lo cual se debe de comprender que estos tipos de contrato consta de tres elementos necesarios como el prestar un servicio ante una actividad el pago por ese servicio.

Los plazos en el contrato de locación de servicios el plazo determinado del “contrato de locación de se encuentra determinado en el art. 1768° del Código Civil Peruano que nos refiere que el plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios”. Se deberá considerar que el artículo hace una mención respecto al tiempo determinado que prefiere una actividad de

prestación de servicio; por ende se considera siempre en un contrato indicar debidamente las cláusulas.

Se entiende como proceso laboral; un hecho con acción de conflicto debido a que no se ha cumplido algunos elementos o cláusulas estipuladas por los sujetos principales, por ello, existirá casos (procesos) que recaigan ante un desequilibrio de acuerdo a la actividad que emplee, por esos casos, es donde nace la figura de los procesos entablados en el órgano jurídico correspondiente.

Se debe comprender que los procesos laborales tienen como jurisdicción una función en relación pública entonces para el autor indica sobre este tema abarca la administración de justicia es donde se ven los actos de una acción judicial, y a la vez considera que se comprende el derecho a las partes procesales.

En relación a la Jurisdicción Administrativa laboral, en relación al principio de primacía de la realidad se tiene como prueba en el expediente: **STC - N.º 3710-2005-PA/TC**.

De acuerdo al expediente del Tribunal de Sunafil, el principio de primacía de la realidad fundamenta un análisis propio referente al caso de **ALBERTO DOLCEY PINTOCATALAO MURGUEITIO**, tiene un párrafo de fundamento señalando:

Conforme al principio de primacía de la realidad este caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

En ese sentido, el Tribunal de Sunafil, determina un análisis en el campo jurídico en el acto de recurso de revisión.

En relación a este caso la parte demandada apelo negando la vinculación de elementos de un derecho laboral, indicando las actividades del denunciante como prestaciones de servicios. La empresa denunciada objeto toda vinculación laboral presentando en cada instancia documento que solo certifiquen vinculación de un contrato civil, por lo cual, se consideró incluir el principio de la realidad, para acreditar actos del derecho laboral, debido que la empresa registra en planilla al trabajador afectado, no obstante, el cumplimiento del pago de los beneficios laborales, como gratificaciones legales, bonificaciones extraordinarias, compensación de servicios y vacaciones truncas. Ante esta situación legal con la entidad Sunafil se estableció y acreditó todos los incumplimientos por la empresa denunciada y se sancionó conforme a ley.

La Resolución 026-2021-Sunafil/TFL- Primera Sala, Desnaturalización de los contratos de locación de servicios: Básicamente es el razonamiento tanto en la vía administrativa como en la vía judicial al momento de resolver casos relativo a la desnaturalización de contrato de locación de servicios en donde se tiene como premisa establecer una relación de trabajo para consecuentemente reconocer los beneficios laborales adeudados al trabajador.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, sobre la está directamente en relación a la administración de justicia, cada jurisdicción comparte una competencia distinta de acuerdo a la materia en proceso, no obstante, la ley se encarga de considerar debidamente la protección de estos hechos, debido a que constituye a una garantía de derechos justificables. La Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal Del Trabajo, en el Art. 1° refiere que es de competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales, así como también en el art. 2° competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

El debido proceso en materia laboral explica que un juzgamiento se debe conllevar acciones debidamente responsables, sin precariedad de la norma, y con una acción procesal fija e imparcial, el autor no solo nos explica cuál es la complejidad del tema, sino que nos indica la responsabilidad del juez, ante estos hechos jurídicos, por lo tanto, se debe efectuar debidamente los procesos en materia laboral.

El debido proceso, consiste que debe tener un origen en el due process of law anglosajón; el cual se encuentra accedido por el debido proceso adjetivo; refiere a las garantías procesales que aseguran la vigencia de los derechos fundamentales; sobre todo el debido proceso sustantivo, que resguarda a los ciudadanos de leyes(normas) contrarias a los derechos fundamentales.

Elementos del débito proceso laboral, en nuestra Constitución Política del Perú del 93° en el art. 139° se debe de aceptar enunciativamente que entro los diferentes elementos del derecho al debido proceso se encuentra percibidos los siguientes: Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural), derecho a un juez independiente e imparcial, derecho a la defensa y patrocinio por un abogado, derecho a la prueba, derecho a una resolución debidamente motivada, derecho a la impugnación, derecho a la instancia plural, derecho a no revivir procesos fenecidos.

La vía procedimental laborales, cuando indicamos las etapas del proceso laboral, debemos comprender que la culminación de este; proceso conllevará a una sentencia debido a que esta normalizado, por ello se debe de respetar las etapas del proceso; en los procesos

ordinarios y los procesos abreviados, se debe siempre llevar a cabo un procedimiento especial, el cual deberá considerar debidamente las acciones laborales.

El Proceso ordinario laboral, para (Sandoval Cortez, 2019) es así el “artículo 2 inciso 2 de la NLPT”; prevé: “Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

El Proceso abreviado laboral, determina como un proceso garantiza y se caracteriza por tener como fin; lograr obtener mayor celeridad, en los actos procesales; por ello; es necesario entender bien los conflictos jurídicos.

El Recurso de apelación en materia laboral, se aplica de manera supletoria establecido en el artículo 364º del CPC el recurso de apelación tiene por objeto que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía al que ha emitido la resolución impugnada, la revise con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Este recurso en una acción complementaria en todos los procesos, sin embargo, en materia laboral; es de distinto carácter y/o enfoque ya que se debe deducir el hecho sobre el derecho.

Se entiende por esta ley que protege el derecho del trabajador, para dar dirección correspondiente de un proceso, por ende se debe aplicar efectivamente la norma. Sin mala distribución de información, esta ley como otras ayudara a dar mejores luces a los empleados debido a la carencia y dificultad que tienen a diario con la informalidad que se presenta en la sociedad.

La Fiscalización laboral, sabemos que existe una entidad en relación con la facultad de fiscalizar hechos donde se percibe incumplimiento laboral; ante estas situaciones tenemos a un organismo únicamente especializado en la supervisión laboral, llamada “SUNAFIL”, esta entidad nos brinda protección ante nuestros derechos como trabajadores, cumplimiento la norma establecida como un órgano público.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación

La investigación es de enfoque cualitativo con finalidad básica y su profundidad es descriptiva explicativa:

La investigación efectuada se basa en un enfoque cualitativo, para los autores (Albornoz Zamora, et al., 2023) señalan que el enfoque cualitativo estudia los métodos de recopilación de datos de tipo descriptivo para identificar las categorías conceptuales de la investigación.

Para el autor (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza. C, 2018) el enfoque cualitativo es la comprensión de los fenómenos, explorando los temas significativos de investigación, sin embargo, debemos tener en cuenta que cada enfoque de investigación sirve para estudiar dimensiones de la realidad específicas: el enfoque cualitativo indica cual es el estudio de las realidades de carácter subjetivo e intersubjetivo.

El estudio laborado tiene como finalidad una teoría de tipo de investigativa básica, en ese sentido, se entiende que radica en formular nuevas teorías o modificar las existencias de una investigación académica, la investigación básica busca ampliar el conocimiento teórico y general, en ese sentido, este tipo de investigación se funda en líneas prioritarias por el alto nivel de aplicabilidad y capacidad de resolución a problemas sociales adyacentes de su cuerpo o conocimiento investigativo.

Además, la profundidad de la investigación es descriptiva – explicativa, es cuando a la investigación descriptiva, se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a); consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. En efecto, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis.

Del mismo modo, la investigación explicativa, tiene como finalidad explicar el comportamiento una variable en relación a la otra, es decir se plantea el efecto causa y efecto, tal como hace la investigación descriptiva, sino que analiza y/o explica el porqué de los asuntos investigados o de las asociaciones entre ellos.

El diseño de la investigación es no experimental; es porque representa los fenómenos sin que el investigador provea cambios y no existe la posibilidad de manipular ninguna variable ya que observa y lo estudia. La investigación no experimental es aquella que se

realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente, así como también las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Los autores (Elsa Josefina et al., 2023, pág. 200) hace mención sobre el diseño no experimental, puede ver variables de confusión causa y efecto, y variables modificadoras que refiere a la presencia o no de dichas variables, por lo cual, la investigación debe estar sujeta a resultados sin estimaciones erróneas.

La investigación tiene como profundidad el tipo de investigación descriptiva explicativa ya que hemos manifestado que la existencia de los contratos de locación de servicios; que se desnaturalizan son resultado de la informalidad profesional, que existente en nuestro país, ya que muchas empresas tratan de ahorrar costos de contratación suscribiendo contratos en donde se busca ocultar una relación jurídica laboral dada en los hechos, desconociendo derechos establecidos en la normatividad del derecho de trabajo.

El nivel de investigación prepara consigo una profundidad de investigación propia el tipo descriptiva explicativa, primero la parte descriptiva busca trabajar sobre las realidades de hechos y su característica fundamental es realizar una interpretación correcta. El tipo explicativa busca las características y fenómenos del objeto de estudio, descubriendo el informe teórico.

Para profundizar la interpretación de los datos cualitativos, se usaron los siguientes métodos de la investigación:

El método de investigación será el método analítico este método se utilizará con la finalidad de dar estudio a la problemática de la informalidad laboral, reflejada con la constitución de contratos de locación de servicios, que reflejan relaciones laborales sujetas a la informalidad.

Para el autor (Elsa Josefina et al., 2023) explicar el método inductivo, tiene como análisis la naturaleza de los contratos de locación de servicios regulado, en nuestro código civil, así como su análisis jurisdiccional, nacional, al momento de dilucidar la figura de la desnaturalización de contratos. (pag.74).

2.2. Participación de la Investigación.

Se entiende que la población y muestra es un fenómeno donde se estudia y se posee valores comunes; por lo tanto, la presente investigación; participaron 69 casos reales y resueltos por el Distrito de Lima Este, Urbanización Zarate, materia de derecho laboral.

Se necesita estudiar 13 entrevistas de los 69 casos resueltos para así dar a conocer la prevalencia de contratos de locación de servicios con naturaleza laboral en Lima Este.

Del total de casos considerados, se optó por trabajar con 13 entrevistas realizadas a abogados que cuentan con práctica directa en el ámbito laboral. Estos profesionales constituyen la base informativa del estudio, ya que su criterio especializado permite abordar el fenómeno desde una perspectiva técnica y contextualizada. La selección de este grupo se respalda en la capacidad que tienen para ofrecer aportes claros y verificables, lo cual facilita un análisis más preciso de la información recopilada y contribuye al logro de los objetivos planteados en la investigación.

2.3. Escenario de estudio.

La investigación, se ejecutará en Lima Este en la Urbanización de Zarate; donde se realizará la recolección de datos y entrevista, para aplicar toda la información seleccionada que nos servirá para cumplir la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

La presente investigación tiene como uso la técnica de la entrevista con la finalidad de obtener información importante por parte de los especialistas en el derecho laboral que puedan certificar la realidad del tema de investigación, el instrumento a aplicar es la guía de entrevista debido a que es muy valioso y necesario para una investigación, debido a que se elaboraron preguntas de acuerdo al tema de las variables, para lo cual se debe seguir con el protocolo de entrevista, con la finalidad de recopilar datos específicos.

El instrumento definido ha sido validado por tres profesionales del campo del derecho laboral, con el grado de magister quienes aprobaron la guía de entrevista, el cual podía ser aplicada por su contenido preciso, equivalente, clara y pertinente que permitía alcanzar el logro de los objetivos específicos.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de la información.

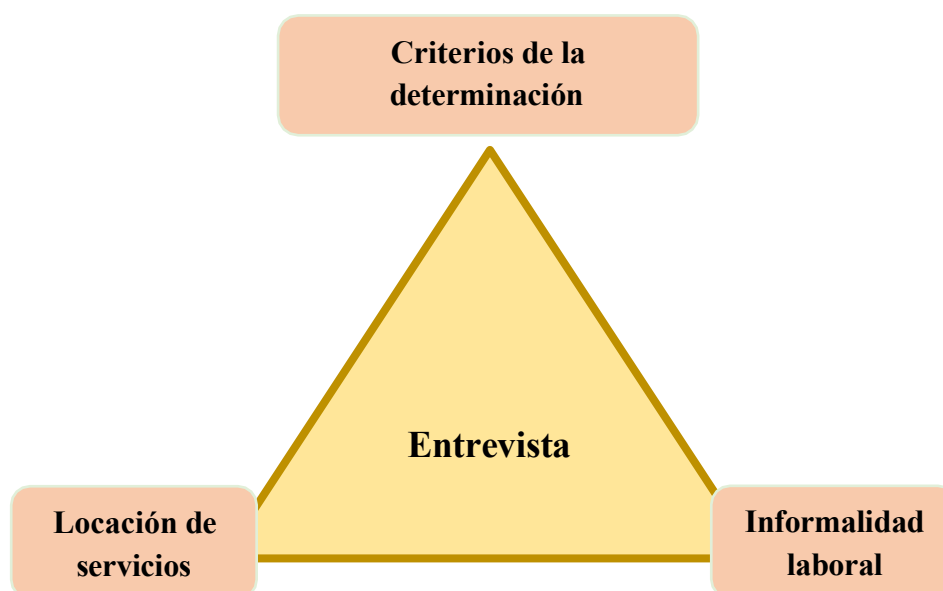
La recolección y preparación de la averiguación es un diseño no experimental, causal explicativa, establecido en la línea de investigación; se inicia en la presentación, de pautas

para análisis de datos; se orienta por la estructura de la investigación y así como el objetivo general y los objetivos específicos trazados para la investigación.

Es por ello, que debemos considerar la entrevista como una técnica, que será aplicada correctamente, el instrumento aplicado es relevante para orientar los resultados, la discusión, conclusión y determinar la recomendación necesaria para la investigación propuesta.

Triangulación de categorías

La triangulación se desarrolla dentro de la metodología de la investigación y tiene como finalidad explicar cómo se alcanzará el objetivo general: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.



En el presente estudio, la triangulación se realizará a partir de tres elementos:

- a) Las entrevistas a especialistas en la materia.
- b) Las categorías de estudio: locación de servicios y informalidad laboral.
- c) La normativa legal aplicable, como el Decreto Legislativo N.º 728 y el artículo 1764º del Código Civil. Esto permitirá contrastar la información y obtener una mejor comprensión del problema investigado.

A través de esta estrategia metodológica, se buscará cumplir con los siguientes objetivos específicos:

- a) Identificar los principales factores de la desnaturalización del contrato civil.
- b) Analizar si la locación de servicios contribuye a la vulneración de derechos laborales.
- c) Determinar cómo los contratos de locación de servicios contribuyen a la desnaturalización contractual.
- d) Examinar cómo se evaden las normas laborales que influyen en la informalidad laboral.

2.6. Aspectos éticos en investigación.

La ética; será entendida en este proyecto de investigación; como una aplicación de principios éticos necesarios para una variedad de temas, que implican, así como también se deberá organizar la búsqueda científica.

La decisión de la investigación, será en base a la veracidad respecto a la prioridad de la confianza en resultados brindados son certeza de tal forma que estas fuentes serán de suma confianza, cabe indicar que la investigación fue necesaria de acuerdo al consentimiento para las entrevistas, de acuerdo a la cultura social, con la idea de garantizar la confidencialidad de los participantes, vulnerar los derecho aplicados en la investigación científica, sin alterar o manipular la ley de ética que tiene carácter de autenticidad.

III. RESULTADOS

Conforme a los datos del Instrumentos de recolección de la información de la guía de entrevista, se obtiene los siguientes resultados para el análisis de la presente tesis:

Contrato de locación de servicios

Informalidad laboral

Objetivo general: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Pregunta N° 1 .- ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio?

Explicar

TABLA N° 1

TABLA N° 1		
1	Especialista: Mg. Aspajo Guerra Marcial	Durante muchos años en los procesos de materia de desnaturalización de contratos he entendido que cuando un documento civil fomenta una realidad distinta jurídica, se puede probar como evidencia elementos laborales existentes en dicho acto procesal, por lo cual, los factores son evidentes para la existencia de un vínculo laboral.
2	Especialista: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel	Los factores de una desnaturalización se generan cuando existe bajo la apariencia de un contrato civil, se verifican elementos propios de una relación laboral , como subordinación, prestación personal del servicio y la remuneración. Cuando estos hechos prevalecen sobre lo pactado, el contrato pierde su naturaleza civil y se configura una relación laboral encubierta, en el campo laboral.
3	Especialista: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro	Contratar a través de los denominamos contratos modales regulados por el Decreto Legislativo N° 728, a plazo determinado y en atención a una causa objetiva existente y motivada. Sí, si bien regularmente los factores distintivos de un contrato de trabajo o relación laboral se encuentran encubiertos por formalismos de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad los operadores de justicia efectúan en análisis de lo ocurrido en hechos para generar convicción de la real naturaleza del vínculo.

4	Abogado: Dra. Peggi Frida Rosado Gonzales	Sí considero que un contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando, en la práctica, el prestador deja de actuar como independiente. Esto ocurre cuando recibe órdenes constantes, cumple horarios, asume tareas permanentes dentro de la entidad o depende económicamente de un solo contratante. La presencia de estos hechos revela que la relación funciona como un vínculo laboral encubierto.
5	Abogado: Dr. Víctor Vicente Zavala	Los contratos de locación se desnaturalizan cuando, pese a su forma civil, en la práctica aparecen elementos propios de una relación laboral, como subordinación, horarios fijos o integración a la estructura interna de la empresa. Cuando estas conductas se manifiestan en los hechos, el contrato pierde su verdadera naturaleza civil y pasa a reflejar un vínculo laboral encubierto.
6	Abogado: Dr. Renzo Cisneros Cuya	Si, la desnaturalización se da cuando, pese al nombre del contrato, aparecen elementos laborales como subordinación, horarios impuestos, continuidad en las funciones y participación en actividades permanentes de la entidad. Estos hechos revelan una relación laboral encubierta
7	Abogado: Dra. Lucía Sarahí Gonzales Guerrero	Considero que un contrato de locación se desnaturaliza cuando en la práctica aparecen elementos propios de una relación laboral; también se desnaturaliza cuando el servicio se integra a la actividad permanente de la empresa y/o cuando la fiscalización demuestra un uso indebido del contrato civil.
8	Abogado: Dr. Jorge Antonio Linares Martínez	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios se refiere a la situación en la que un contrato que inicialmente se considera como de locación de servicios, en realidad, encubre una relación laboral presentándose algunos factores que pueden contribuir a la desnaturalización de estos contratos: 1. Subordinación 2. Dependencia económica. 3. Exclusividad. 4. Duración y continuidad. 5. Suministro de herramientas y materiales. 6. Retribución fija. 8. Control sobre el trabajo. 9. Falta de autonomía.

9	Abogado: Dra. Sybila Katia Caverro Medina	La desnaturalización ocurre cuando; pese a existir un contrato civil, en la práctica se presentan elementos propios de una relación laboral.
10	Abogado: Dra. Aquehua Duran Leyla Helen	Existen diversos factores que se emplea , se debería prestar atención a la diferencia existente entre los diversos contratos existentes en nuestro ordenamiento jurídico; asimismo, que la autoridad fiscalizadora laboral verifique in situ que la prestación de servicios sea realizada conforme a las propias características que implica la contratación por locación de servicios, es decir que ésta no sea subordinada, evitando así situaciones de dependencia que podrían conllevar a la desnaturalización del mismo.
11	Abogado: Dr. Eulogio Quispe Castro	Sí, porque la desnaturalización se produce cuando, en la práctica, el locador termina realizando funciones propias de un trabajador, como cumplir horarios, recibir órdenes directas, integrarse a la estructura de la entidad y ejecutar labores permanentes. Estos hechos revelan subordinación y continuidad, lo que convierte la relación civil en una relación laboral encubierta.
12	Abogado: Dr. Fernando Javier Loa Parra	La desnaturalización ocurre cuando, pese a firmarse un contrato civil, en la práctica se presentan elementos propios de una relación laboral, como subordinación, continuidad en las funciones y cumplimiento de un horario impuesto.
13	Abogado: Dra. Alegría Vivanco Pammela Lissette	La desnaturalización ocurre cuando, pese a firmarse un contrato civil, en la práctica existe subordinación, continuidad y control directo del empleador, lo que evidencia una verdadera relación laboral.

Interpretación en base de las respuestas N° 1:

A partir de las respuestas de los especialistas y abogados, se indica que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se origina cuando existe una discrepancia entre lo pactado formalmente y la forma en que se ejecuta el servicio en la práctica (en base a las funciones laborales del locador)

Los factores identificados se relacionan principalmente con la presencia de subordinación, evidenciada en la existencia de órdenes, supervisión y control por parte de quien contrata. Asimismo; influye la continuidad en la prestación del servicio y la

incorporación del locador dentro de la estructura organizacional de la entidad, lo que demuestra que no actúa con autonomía.

En consecuencia, cuando el locador desarrolla sus actividades bajo condiciones propias de un trabajador dependiente, el contrato civil pierde su naturaleza y se configura una relación laboral. Frente a ello, corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad, a fin de determinar la verdadera naturaleza del vínculo.

Pregunta N°2.- ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores?

Explicar

TABLA N° 2

1	Especialista: Mg. Aspajo Guerra Marcial	Si, aparentemente en muchos casos los contratos de prestación de servicio son utilizados de manera automática cuando las empresas privadas desean evadir obligaciones completamente laborales.
2	Especialista: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel	Sí. con frecuencia las empresas emplean contratos de locación para evitar obligaciones laborales, como los acuerdos establecidos conforme a ley (los beneficios sociales), esta práctica utiliza el contrato civil como un mecanismo de evasión de responsabilidades, afectando de manera directa la protección laboral del trabajador.
3	Especialista: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro	Sí, la protección de tales derechos constituye en el contenido esencial del derecho al trabajo y tienen protección constitucional, toda vez que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú.
4	Abogado: Dra. Peggi Frida Rosado Gonzales	Sí, considero que en muchos casos la locación de servicios se utiliza para vulnerar derechos laborales. Esto ocurre cuando se emplea este tipo de contrato para encubrir una relación laboral real y evitar obligaciones como beneficios sociales,

		estabilidad, seguro o aportes. Bajo la apariencia de un servicio independiente, el trabajador termina cumpliendo funciones propias de un empleado, pero sin las protecciones que la ley reconoce
5	Abogado: Dr. Víctor Vicente Zavala	Sí, en muchos casos se emplean contratos de locación para evitar reconocer beneficios laborales. Esta práctica permite que algunas empresas reduzcan costos, pero a costa de restringir derechos que, en realidad, surgen de una prestación laboral continua y bajo dirección del empleador.
6	Abogado: Dr. Renzo Cisneros Cuya	Sí, porque muchos empleadores utilizan la locación para evitar reconocer beneficios laborales, aun cuando el trabajador cumple funciones permanentes y está bajo dirección. Esto limita el acceso a derechos que corresponderían en un vínculo laboral formal
7	Abogado: Dra. Lucía Sarahí Gonzales Guerrero	Sí; en muchos casos estos contratos se utilizan para encubrir una relación laboral y evitar el reconocimiento de derechos como la jornada, vacaciones, CTS o etc. Su uso indebido permite que el empleador eluda responsabilidades, afectando la protección mínima que corresponde a todo trabajador
8	Abogado: Dr. Jorge Antonio Linares Martínez	Los contratos de locación de servicios pueden ser utilizados de manera indebida para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, las que esto puede ocurrir: 1. Evasión de Responsabilidades Laborales. 2. Falta de Estabilidad Laboral. 3. Desconocimiento de Derechos Laborales. 4. Simulación de Contratos.

		5. Desprotección en Caso de Accidentes Laborales. 6. Dificultad para Reclamar Derechos.
9	Abogado: Dra. Sybila Katia Cavero Medina	Sí, los contratos de locación de servicios, se usan para evitar obligaciones laborales, lo que, termina afectando la protección mínima que reconoce la normativa laboral.
10	Abogado: Dra. Aquehua Duran Leyla Helen	Si, lo que haría falta es que se respeten aquellos derechos ya reconocidos para que no queden en letra muerta, para ello se deberían realizar programas de parte del Estado que, en lugar de ser represivas para los contratantes, deberían ser motivadoras dándoles algún tipo de beneficios como algún tipo de descuento en los impuestos podría ser, ya que se debe considerar que nuestro país atraviesa una crisis económica en el que cada día aumenta el costo de vida.
11	Abogado: Dr. Eulogio Quispe Castro	Sí, porque en muchos casos se emplea la locación de servicios para evitar reconocer beneficios laborales como vacaciones, CTS o seguro, pese a que en la práctica el trabajador cumple funciones permanentes y subordinadas. Esta utilización indebida termina afectando derechos que deberían ser garantizados bajo un régimen laboral formal.
12	Abogado: Dr. Fernando Javier Loa Parra	Sí, en muchos casos se emplea la locación de servicios para evitar obligaciones laborales como beneficios sociales, seguro o estabilidad, afectando así derechos que deberían estar protegidos bajo un contrato laboral formal.
13	Abogado: Dra. Alegría Vivanco Pammela Lissette	Sí; debido a que estos contratos muchas veces se usan para evitar beneficios laborales ; ocultando

		una relación de trabajo que debería ser reconocida como tal.
--	--	--

Interpretación en base de las respuestas N° 2:

De las opiniones de los especialistas y abogados, se observa que la gran parte de respuestas coinciden en que los contratos de locación de servicios son utilizados, de manera indebida en muchos casos para encubrir verdaderas relaciones laborales. En ese sentido, se advierte que esta práctica permite a los empleadores, evitar el cumplimiento de obligaciones laborales; como el pago de beneficios sociales, la afiliación a un seguro privado o público y el reconocimiento de una estabilidad laboral. Además, el contrato de locación de servicio es un contrato independiente, en la práctica el trabajador realiza sus labores bajo la dirección del empleador y de manera continua, por lo cual, corresponde a una relación laboral.

En consecuencia, el uso inadecuado de estos contratos civiles, genera una gran afectación directa a los derechos laborales; limitando la protección que el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores.

Pregunta N°3.- ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios?

Explicar

TABLA N° 3		
1	Especialista: Mg. Aspajo Guerra Marcial	Si, el principio ya mencionado constituye un criterio o base fundamental que utiliza el juzgado o interprete de la normativa para determinar existencia de desnaturalización en un contrato privado civil, y evidencia la existencia de una relación laboral encubierta.
2	Especialista: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel	Sí, el principio de primacía de la realidad permite al juez valorar los hechos reales por encima del documento firmado.

3	Especialista: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro	Sí, es un principio que tiene por finalidad equiparar la disparidad que existe en la relación laboral entre el empleador y el trabajador, por la propia naturaleza del vínculo; en ese sentido, aporta favorablemente a la labor jurisdiccional que realizan los operadores de justicia en la creación de convicción respecto de lo sucedido en los hechos.
4	Abogado: Dra. Peggi Frida Rosado Gonzales	Sí, considero que el principio de primacía de la realidad sirve como base para que el juzgador identifique relaciones laborales dentro de contratos de locación de servicios. Este principio permite que el juez examine los hechos concretos más allá del nombre del contrato; si en la práctica existen órdenes, horarios o integración a la organización, se reconoce la existencia de un vínculo laboral, aunque el documento diga lo contrario.
5	Abogado: Dr. Víctor Vicente Zavala	Sí, debido a que el principio de la primacía de la realidad, es aplicada para el reconocimiento de una existencia de un contrato laboral, por ello, si se identifica alguna acción laboral en un contrato de locación de servicios se configura automáticamente un contrato laboral.
6	Abogado: Dr. Renzo Cisneros Cuya	Sí, porque este principio permite que el juez dé prioridad a los hechos reales. Si la persona trabaja de manera subordinada, continua o integrada a la organización, el juzgador puede declarar la existencia de una relación laboral más allá del contrato civil.
7	Abogado: Dra. Lucía Sarahí Gonzales Guerrero	Sí, ya que en virtud a dicho principio el cual se vería sustentado mediante diversos medios probatorios (como, por ejemplo: acreditación de cumplimiento de horario laboral, subordinación, a través de la existencia de un correo corporativo), los jueces pueden evaluar cuando nos encontramos ante una relación laboral encubierta bajo un contrato de locación de servicios.

8	Abogado: Dr. Jorge Antonio Linares Martínez	Así es, el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador ya que la realidad de los hechos prevalece sobre la forma o apariencia contractual. Este principio es crucial para identificar relaciones de trabajo y determinar si un contrato de locación de servicios encubre una relación laboral. El juzgador debe considerar la realidad de la relación entre las partes y no solo la forma contractual. Esto implica analizar los hechos y circunstancias concretas de la relación, como La subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador, la naturaleza y duración de la relación, la forma en que se pagan los servicios, la existencia de un horario y lugar de trabajo definidos, la supervisión y control del trabajo por parte del empleado.
9	Abogado: Dra. Sybila Katia Caveró Medina	Considero que sí. El Principio de Primacía de la Realidad se ha constituido como un concepto que ayuda al juzgador a identificar las causales de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.
10	Abogado: Dra. Aquelhua Duran Leyla Helen	Sí, podría servir como supuesto base, siempre y cuando estarían sustentado con otros elementos que lo corroboren o verifiquen.
11	Abogado: Dr. Eulogio Quispe Castro	Sí, porque este principio permite que el juzgador valore los hechos reales por encima de la forma del contrato. Si durante la ejecución se evidencian elementos laborales; como subordinación, continuidad o integración a la actividad; el juez puede reconocer la existencia de una verdadera relación de trabajo aun cuando el documento se denomine “locación de servicios”.
12	Abogado: Dr. Fernando Javier Loa Parra	Sí, es gracias al Principio de Primacía de la Realidad que es posible identificar en los hechos conductas propias de un contrato laboral, las cuales tratan de ser encubiertas mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, que no otorgan beneficios laborales al trabajador.
13	Abogado: Dra. Alegría Vivanco Pammela Lissette	Sí, definitivamente el principio de primacía de la realidad es siempre un sustento.

Interpretación en base de las respuestas N° 3:

En respuesta de la pregunta, los especialistas y abogados, llegan a la conclusión siguiente: Existe coincidencia mayoritaria, en base a que el principio de primacía de la realidad constituye a un criterio fundamental para que el juzgador identifique la existencia de una relación laboral en los contratos de locación de servicio.

De tal forma, el principio de primacía de la realidad permite únicamente que el juez pueda valorar los hechos reales por encima de la denominación del contrato, verificando los elementos como la subordinación, la prestación de servicio, y la remuneración del trabajador, por lo cual, su aplicación facilita la identificación de relaciones laborales encubiertas de manera laboral, y contribuye a garantizar el reconocimiento de los derechos laborales.

Pregunta N°4.- ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación de servicios?

Explicar

Informalidad laboral

TABLA N° 4		
1	Especialista: Mg. Aspajo Guerra Marcial	Por supuesto, que sí debido a que la informalidad laboral se genera por dichos actos que fomenta y/o genera la suscripción de dichos contratos de locación, porque permite a las empresas privadas puedan evadir las obligaciones de un acto laboral.
2	Especialista: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel	Si, la informalidad laboral sí contribuye a la expansión de la locación de servicios como mecanismo de contratación., debido a que los empleadores buscan reducir costos y responsabilidades; y por ello recurren a contratos civiles que no exigen registros, beneficios ni aportes, se desarrolla cuando no existe fiscalización efectiva, lo que incentiva a las empresas a optar por contratos de locación para evitar el cumplimiento de la normativa laboral.
3	Especialista: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro	No, considero que la mala utilización de los contratos de locación de servicios crea informalidad laboral, toda vez que este tipo de contratos se encuentra regulado por el Código Civil, siempre que la misma tenga por objeto un vínculo de tal naturaleza; sin embargo, en la práctica se utiliza la misma para encubrir otro tipo de necesidad de índole laboral.

4	Abogado: Dra. Peggi Frida Rosado Gonzales	Sí, considero que la informalidad laboral impulsa la suscripción de contratos de locación de servicios. En contextos donde no existe control adecuado ni cumplimiento estricto de normas laborales, muchas entidades recurren a la locación para evitar asumir obligaciones laborales formales. Esto facilita la contratación sin beneficios, sin estabilidad y sin registros, manteniendo esquemas informales que afectan la protección del trabajador.
5	Abogado: Dr. Víctor Vicente Zavala	Actualmente la informalidad laboral, es una acción que se refleja en la sociedad con gran incremento de funciones laborales, las principales causas pueden ser la informalidad laboral de un contrato conlleva a un encubrimiento de relación laboral.
6	Abogado: Dr. Renzo Cisneros Cuya	Sí, la informalidad impulsa a muchas entidades a usar la locación para evitar obligaciones laborales. Ante la falta de fiscalización, se recurre a este tipo de contratos como mecanismo para reducir costos y mantener relaciones no formales.
7	Abogado: Dra. Lucía Sarahí Gonzales Guerrero	Sí, ya que diversas empresas consideran que se generan menores gastos y costos al no tener a sus trabajadores en planilla y encubren bajo la figura de locación de servicios; pagando las remuneraciones fuera de planilla, bajo recibos por honorarios o sin dicho documento.
8	Abogado: Dr. Jorge Antonio Linares Martínez	La informalidad laboral y el uso indebido de contratos de locación de servicios traen consigo consecuencias negativas para los trabajadores, incluyendo: - Pérdida de beneficios laborales y seguridad social - Inseguridad laboral y precariedad - Dificultad para acceder a la justicia y reclamar derechos laborales En conclusión, la informalidad laboral puede generar la suscripción de contratos de locación de servicios como una forma de evadir responsabilidades laborales y reducir costos.
9	Abogado: Dra. Sybila Katia Caveró Medina	No del todo, pero coadyuva a su utilización. Debido al alto costo que acarrearía la contratación laboral de una persona, las empresas informales prefieren contratar por servicios específicos o por labores determinadas, sin reconocer beneficios laborales, aprovechándose muchas veces de la necesidad del trabajador.

10	Abogado: Dra. Aquehua Duran Leyla Helen	No necesariamente, ya que en la informalidad inclusive hasta sin contratos escritos se generan vínculos laborales.
11	Abogado: Dr. Eulogio Quispe Castro	Sí, porque la informalidad impulsa a muchas entidades a utilizar la locación de servicios como un mecanismo para evitar asumir obligaciones laborales. Ante la falta de controles y fiscalización, se recurre a este tipo de contratos para encubrir relaciones permanentes y reducir costos, lo que incrementa su uso indebido.
12	Abogado: Dr. Fernando Javier Loa Parra	Considero que la informalidad crea un espacio de necesidad tanto del empleador de conseguir manos de obra barata; y, por otro lado, del trabajador que busca acceder al mercado laboral y a una remuneración que lo ayude a subsistir, en situaciones que muchas veces son desfavorables para el mismo.
13	Abogado: Dra. Alegría Vivanco Pammela Lissette	No, creo que más bien sería al revés. La existencia de contratos de locación de manera tan fácil y acostumbrada es la que genera que no se salga de la informalidad.

Interpretación en base de las respuestas N° 4:

En respuesta de la pregunta, los especialistas y abogados, se determina que la mayoría de los encuestados vinculan la informalidad laboral como la suscripción de un contrato de locación de servicio, aunque no todos los especialistas coinciden de manera unánime en dicha relación. Se identifica que la informalidad laboral incentiva el uso de estos contratos como un plan y mecanismo para reducir costos y evitar el debido cumplimiento de obligaciones laborales, especialmente ante la limitada fiscalización; no obstante, consideran que el uso indebido del contrato de locación de servicio también puede generar o reforzar la informalidad laboral.

Por último, se advierte una relación directa entre ambas variables, por lo cual, contribuye a la afectación de los derechos laborales, y al manteniendo de prácticas informales.

Pregunta N°5.- ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral?

Explicar

TABLA N° 5		
1	Especialista: Mg. Aspajo Guerra Marcial	No, porque el sistema jurisdiccional no siempre identifica bien la norma más aún si viene de un acto de informalidad laboral, debido a que existen criterios, análisis casualmente incompletos y poca articulación con otras instituciones.
2	Especialista: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel	No del todo, debido a que el sistema jurisdiccional realiza esfuerzos, pero aún enfrenta limitaciones. Aunque existen criterios jurisprudenciales que permiten reconocer relaciones laborales encubiertas, los procesos suelen ser largos, la carga procesal es elevada y la interpretación de las normas no siempre es uniforme, estas dificultades reducen la eficacia del sistema para enfrentar la informalidad, lo que demuestra la necesidad de fortalecer la especialización, la rapidez procesal y la fiscalización administrativa.
3	Especialista: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro	Si bien las sanciones pecuniarias “multas” no representan la disminución de los índices de informalidad laboral en el Perú, sin embargo, la competencia de fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL resulta ser un remedio eficiente para que las empresas tengan conocimiento de sus responsabilidades frente a sus trabajadores (a través de actividades de capacitación y promoción), además de las consecuencias por incumplimientos de las mismas (a través de actividades de fiscalización y sanción).
4	Abogado: Dra. Peggi Frida Rosado Gonzales	No, considero que nuestro sistema jurisdiccional aún no realiza una identificación plenamente adecuada de las normas que inciden en la informalidad laboral. Si bien existen criterios y precedentes, en la práctica persisten vacíos, interpretaciones dispares y limitada articulación entre las reglas laborales, administrativas y de fiscalización. Esta falta de coherencia normativa dificulta detectar con precisión cuáles disposiciones promueven o permiten prácticas informales, lo que reduce la eficacia de las decisiones judiciales frente a este problema.

5	Abogado: Dr. Víctor Vicente Zavala	No, aunque existe un marco normativo amplio, la identificación y aplicación efectiva de estas normas aún presenta limitaciones. La fiscalización y los criterios judiciales no siempre logran corregir prácticas informales, lo que evidencia la necesidad de mayores mecanismos de control y coherencia interpretativa.
6	Abogado: Dr. Renzo Cisneros Cuya	No, porque el análisis judicial suele centrarse en casos concretos y no aborda de manera integral las normas que favorecen la informalidad. Esto genera criterios dispersos y dificulta una respuesta coherente frente al problema.
7	Abogado: Dra. Lucía Sarahí Gonzales Guerrero	No, aunque existen normas y mecanismos de fiscalización, su aplicación no siempre es uniforme ni suficiente. Entidades como SUNAFIL cumplen un rol importante, pero persisten limitaciones que impiden identificar y corregir de manera eficaz la informalidad laboral.
8	Abogado: Dr. Jorge Antonio Linares Martínez	La informalidad laboral y el uso indebido de contratos de locación de servicios traen consigo consecuencias negativas para los trabajadores, incluyendo: - Pérdida de beneficios laborales y seguridad social - Inseguridad laboral y precariedad - Dificultad para acceder a la justicia y reclamar derechos laborales En conclusión, la informalidad laboral puede generar la suscripción de contratos de locación de servicios como una forma de evadir responsabilidades laborales y reducir costos.
9	Abogado: Dra. Sybila Katia Cavero Medina	Desde mi punto de vista, sí, nuestro sistema judicial por lo general entiende que el trabajador en la parte más débil de una relación laboral y es muchas veces el empleador el que se aprovecha de su situación favorable para inobservar la normativa laboral, fomentándose o influyendo la informalidad laboral.
10	Abogado: Dra. Aquehua Duran Leyla Helen	No lo creo, en mi opinión el impacto que ha tenido la SUNAFIL en la sociedad en la sancionadora, si bien difunden o hacen campañas de formalizar el vínculo laboral y otros, sin embargo, se necesitan políticas

		públicas efectivas que prevengan la informalidad, es decir que se trate el problema desde su origen.
11	Abogado: Dr. Eulogio Quispe Castro	No, porque el sistema jurisdiccional suele centrarse en resolver casos individuales y no siempre aborda de manera integral las normas que favorecen o permiten prácticas informales. Está limitada identificación genera criterios dispares y dificulta una respuesta coherente frente a la informalidad laboral.
12	Abogado: Dr. Fernando Javier Loa Parra	No del todo, debido a que el sistema jurisdiccional cuenta con normas claras, la identificación y control de la informalidad no siempre es adecuada. SUNAFIL realiza fiscalización y orientación que ayudan significativamente, pero aún existen limitaciones institucionales y prácticas que impiden reducir de manera efectiva la informalidad laboral.
13	Abogado: Dra. Alegría Vivanco Pammela Lissette	Nuestro sistema realiza esfuerzos, pero aún existen limitaciones. La fiscalización de SUNAFIL ayuda, pero las sanciones no siempre reducen la informalidad.

Interpretación en base de las respuestas N° 5:

Conforme al análisis de las respuestas de los especialista y abogados, se aprecia una gran tendencia mayoritaria en que el sistema jurisdiccional no realiza de manera plenamente adecua la identificación de las normas que influyen en la información laboral, por lo que, si bien se cuenta con normas, precedentes y mecanismos de control, como los implementados por SUNAFIL, en la práctica aún se presentan dificultades como la falta de criterios en su interpretación, la sobrecarga de los procesos judiciales y la débil coordinación entre las entidades vulnerables.

Por lo tanto, estas limitaciones reducen de cierta manera la eficacia de las acciones frente a la informalidad laboral, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer el sistema a fin de asegurar y lograr una aplicación más efectiva de la norma vigente.

III. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizarán y/o interpretarán los resultados obtenidos, de acuerdo a las entrevistas realizadas a los especialistas y abogados, relacionados con los antecedentes de investigación, bases teóricas, normas y criterios vinculados al tema de estudio. De tal forma, que la discusión se desarrollara de acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

En función al objetivo general: Orienta a determinar de qué manera el contrato de locación de servicios promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023, se obtuvieron los siguientes resultados:

En cuanto a los antecedentes el objetivo general de la investigación, los resultados obtenidos mediante las entrevistas realizadas a los especialistas y/o abogados permitieron identificar que el uso injusto del contrato de locación de servicios constituye un mecanismo utilizado por determinadas empresas privadas, para encubrir verdaderas relaciones laborales entre el comitente y locador, generando situaciones de informalidad laboral y la afectación absoluta de derechos fundamentales de los trabajadores.

En relación a los antecedentes considerados en la investigación los autores (Reyes & Bach. Helen Isvet Rivera Davalos, 2023) en Tesis, para obtener el Título Profesional de Abogada: “Interpretación de los contratos de locación de servicios referente a la gestión por sustitución, un vacío normativo”, sostienen que la locación de servicios se define como un documento legal intangible que se realiza entre un comitente y un locador, el contrato permite la presentación personal de un servicio, dicho elemento es esencial del contrato, en consecuencia, el locador no se encuentra obligado a asistir de forma diaria a un trabajo, ni cumplir con horario determinado, lo que marca una diferencia entre el contrato laboral, por lo cual, pierde su naturaleza civil cuando en la práctica existen elementos propios de subordinación, prestación de servicios y remuneración.

Asimismo, el autor (Arrieta, 2019). refiere que el sistema jurídico debe comprender en los caracteres principales en conjunto al contrato de locación de servicio son de relación a la dependencia en sus características, existe triple acciones como subordinación entre quien contrata y el contratado; la subordinación técnica; subordinación económica y por último subordinación legal (jurídica), en ese sentido, el autor señala que la existe dependencia entre

quien presta el servicios y quien dirige la actividad permite determinar existencia de una relación laboral, mas allá de la dominación de un contrato.

De igual manera, el autor (Coca Guzman, 2020), en su análisis de la revista virtual LP menciona que el marco doctrinario sobre el contrato de locación de servicio, señala que los contratos pueden desnaturalizarse cuando son utilizados dentro ámbitos propios del derecho laboral, cuando se reconoce elementos propios del derecho laboral, desde dicha perspectiva doctrinaria, corresponde analizar no solo el contenido formal del contrato, sino la realidad que desarrolla la prestación de servicio.

En base a la normativa, nuestro marco legal en el artículo 1764° del Código Civil Peruano, establece que el locador se obliga a prestar sus servicios sin encontrarse subordinando al comitente, a cambio de una retribución económica. Sin embargo, cuando los hechos se verifican elementos propios de una relación laboral, corresponde aplicar el principio de primacía de la realidad anticipando los hechos sobre las formalidades contractuales.

En similar criterio, conforme a la jurisprudencia por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0206-2025-PA/TC, materia laboral, precisa que prevalece la realidad de los hechos por encima de las formas y/o dominaciones contractuales adaptadas por las partes; especialmente cuando se verifican elementos esenciales de una relación laboral, tales como la prestación de servicios, la remuneración y subordinación, dicho análisis, reconoce la especial tutela de los derechos laborales y la necesidad de analizar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo existente entre las partes, por lo cual, para evitar que mediante formalidades contractuales se desconozcan derechos de carácter laboral debidamente protegidos por la constitución.

Por otra parte, los especialista y abogados entrevistados, coinciden en señalar que existe uso indebido en el contrato de locación de servicio, debido a que genera situaciones de precariedad laboral, debido a que las empresas privadas utilizan dicha figura jurídica con la finalidad de evitar reconocimiento de beneficios sociales y demás obligaciones laborales previstas en nuestra normativa, asimismo, indicaron que la problemática contribuye al incremento de la informalidad laboral, y limita el acceso de los trabajadores a un mecanismo adecuado para la protección de sus derechos.

En consecuencia, en base a los antecedentes, la normativa civil y laboral, el criterio y/o análisis de la jurisprudencia, las opiniones de los especialistas y abogados, se advierte que el uso inadecuado del contrato de locación de servicio, permite encubrir una naturaleza laboral en las empresas privadas, generando un escenario de informalidad laboral que afecta el reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores.

En función de los objetivos específicos:

Respecto al primer objetivo específico: Identificar los principales factores de una desnaturalización de contrato civil.

Pregunta N°1

Respecto al primer objetivo, está orientado a identificar los principales factores de una desnaturalización de contrato civil, los especialistas y abogados entrevistados coincidieron en indicar que dicha desnaturalización se efectúa cuando en la prestación de servicio concurren elementos propios de una relación laboral, como la subordinación, remuneración y prestación de servicios, hechos que modifican la naturaleza jurídica de un contrato civil.

Estos resultados de análisis guardan relación con lo mencionado por el autor (García Vásquez Jovani., 2021), sostiene que la prestación de servicios constituye un elemento necesario para determinar la existencia de una relación laboral, mas allá de un contrato civil utilizado entre las partes.

Por lo cual, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú del Expediente N° 0206-2005-PA/TC, ya antes expuesta, analiza que la realidad de los hechos sobre las formas o denominaciones contractuales, prevalece especialmente cuando se verifican elementos propios de la subordinación y dependencia laboral.

Por último, se advierte que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se produce cuando en la práctica se presenta características propias de un vínculo laboral en material del derecho laboral, mas no un vínculo de contrato civil, afectando el reconocimiento de sus derechos a los trabajadores.

Respecto al segundo objetivo específico: Analizar si la locación de servicios contribuye a la vulneración de derechos laborales.

Pregunta N° 2

Respecto al segundo objetivo, refiere a analizar si la locación de servicios contribuye a la vulneración de derechos laborales, los especialistas entrevistados señalaron que determinadas empresas privadas utilizan los contratos civiles con el fin de encubrir relaciones laborales evitando el verdadero reconocimiento de los beneficios sociales, la estabilidad laboral y demás derechos laborales no reconocidos al trabajador.

El resultado coincide con el análisis de los autores (Cueva Castillo & Quiroz Hernandez, 2020) quienes sostienen que la contratación mediante un contrato civil – contrato de locación de servicios puede generar la desnaturalización del vínculo contractual, cuando en la práctica concurren elementos propios de una subordinación laboral.

Por otro lado, desde el ámbito jurisdiccional, en base a la Casación Laboral N° 7358-2013- Cusco, reconoce y precisa que la verificación de elementos propios de una relación laboral, como son la subordinación, remuneración y prestación de servicio, permite determinar la existencia de un vínculo netamente laboral, independientemente de la determinación civil otorgado en un contrato, de tal forma, que guarda relación con la presente investigación debido al uso indebido de los contratos de locación.

Por lo expuesto, el uso indebido del contrato de locación de servicios si contribuye a la vulneración de los derechos laborales constituidos, limitando el acceso de los trabajadores a un digno reconocimiento de sus beneficios, es necesarios salvaguardar el mecanismo de protección jurídica reconocidas en nuestra normativa.

Respecto al tercer objetivo específico: Como contribuye los contratos de locación de servicios a la desnaturalización contractual:

Pregunta N° 3

Respecto al tercer objetivo, orientado a analizar como los contratos contribuyen a la desnaturalización contractual, los especialista y abogados entrevistados coincidieron señalando que esta modalidad contractual pierde naturaleza civil cuando es utilizada para encubrir relaciones laborales de las empresas privadas.

Para el análisis de fondo los autores Bach. Gomez Acero, Vanessa Elizabeth & Bach. Alvarez Estrella, Eliza, 2020) quienes sostienen que determinadas empresas privadas utilizan modalidades contractuales civiles a menudo con la finalidad de reducir costos laborales, promoviendo la informalidad y precariedad laboral.

En similar criterio, la Casación Laboral N° 1210-2005-Lima, reconoce que la verdadera naturaleza del vínculo contractual, debe determinarse conforme a los hechos que deben ser debidamente acreditados en la prestación de servicios de acuerdo al contrato suscrito por las partes.

Por lo cual, los resultados obtenidos permiten evidenciar que se utiliza indebidamente el contrato de locación de servicios desvirtuando su finalidad civil, genera situación precaria laboral y restringe limitando el reconocimiento de los derechos laborales.

Respecto al cuarto objetivo específico: Examinar cómo se evade las normas laborales que influyen en la informalidad laboral.

Pregunta N° 4

Respecto al cuarto objetivo, refiere examinar como se evade las normas laborales que influyen en la informalidad laboral, los especialistas y abogados entrevistados consideraron que determinar que las empresas privadas utilizan contratos de locación de servicios considerando que determinadas empresas privadas utilizan, el contrato de locación de servicios para evadir la aplicación de las normas laborales, que influyen en la informalidad laborales de las empresas privadas, esto con el fin de evitar la contribución tributaria.

Dicho análisis da resultados en relación al análisis del autor (Belapatiño, 2017), sostiene que la informalidad laboral se desarrolla en distintos escenarios por el incumplimiento de disposiciones legales y la ausencia del mecanismo de protección del trabajador.

En base al Expediente N° 1944-2002-AA/TC identifica que la necesidad de proteger los derechos laborales se practica en busca de encubrir verdaderas relaciones de trabajo mediante el mecanismo contractuales de las partes.

En consecuencia, se advierte que las evasiones de las normas laborales mediante los contratos civiles desnaturalizados contribuyen en gran parte a la informalidad laboral y limita el acceso a los trabajadores para sus derechos.

Pregunta N° 5

Respecto a la quinta pregunta relacionada al objetivo específico sobre examinar cómo se evade las normas laborales que influyen en la informalidad laboral, los especialistas y abogados entrevistados indicaron que pese a las funciones de supervisión y fiscalización desarrolladas por SUNAFIL, se evidencia existencia de prácticas empresariales orientadas al uso indebido de contratos de locación de servicios y esto configura las obligaciones laborales.

Los entrevistados consideran que la informalidad laboral, tiene relación dentro del ámbito empresarial, debido a que los trabajadores continúan prestando servicios sin acceder a sus beneficios sociales.

Por lo cual, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cumple una gran función relevante en la supervisión del debido cumplimiento de las normas laborales, no obstante, los resultados obtenidos evidencian que las acciones de fiscalización aun resultan insuficientes frente al incremento de hechos vinculados a la informalidad laboral.

Por último, se evidencia y advierte que el incumplimiento de las obligaciones laborales y el uso indebido de dichos contratos civiles continúan favoreciendo a las empresas privadas, influenciando la informalidad laboral, e interrumpiendo los derechos en perjuicio de los trabajadores.

IV. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se concluye que el uso indebido de los contratos de locación de servicios en las empresas privadas de Lima Este, viene generando acciones laborales encubiertas, debido a que los trabajadores realizan funciones permanentes bajo la subordinación y remuneración, pese a encontrarse vinculado mediante un contrato civil, dicha situación contribuye al incremento severo de la informalidad laboral y la falta de reconocimiento de los derechos laborales a los trabajadores.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que los principales factores permiten identificar la desnaturalización de contrato civil, en sentido, la subordinación, remuneración y prestación de servicios continúa debido a que estos elementos evidencian acciones existentes de una verdadera relación laboral.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se ha determinado que la locación de servicio contribuye a una vulneración de derechos laborales, más aún cuando es utilizada para encubrir vínculos laborales reales, ocasionando que los trabajadores no accedan a los beneficios laborales conforme a ley.
4. Respecto al tercer objetivo, se concluye que los contratos de locación de servicios contribuyen mucho a la desnaturalización de contrato, cuando las empresas privadas, utilizan esta modalidad civil para evadir responsabilidad laboral y jurídica, pese a que en la práctica existe un control de dependencia laboral y horario.
5. Respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que la evasión de normas laborales influye en la informalidad laboral, esto debido a que las empresas no omiten un registro adecuado de sus trabajadores, limitando la protección jurídica., por lo cual, genera precariedad laboral.
6. En conclusión, se concluye que pase a la intervención de entidades fiscalizadoras como es en el caso de SUNAFIL, aún persisten casos de desnaturalización de contrato e informalidad laboral, por lo que, es necesario fortalecer los mecanismos y/o intervención de los fiscalizadores para la debida protección de los derechos laborales que están constituidos en nuestro reglamento jurídico.

V. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los abogados y magistrados, aplicar criterios jurídicos acordes con la verdadera naturaleza del contrato de locación de servicios, estrictamente regulado en el Art. 1764° del Código Civil, para que se pueda evaluar las circunstancias reales en las que se desarrolla un contrato de locación de servicios.
- Se recomienda a las empresas privadas utilizar adecuadamente los contratos de locación de servicios, evitando encubrir relaciones laborales que impliquen los elementos de un contrato laboral, subordinación, remuneración y prestación de servicios.
- Se recomienda fortalecer el análisis de los hechos concretos en cada caso laboral, esto con el fin de priorizar la aplicación del principio de primacía de la realidad, a fin de identificar posibles situaciones de desnaturalización de contrato y así garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores conforme a ley.
- Se recomienda a la SUNAFIL implementar mayores acciones de orientación, capacitación y fiscalización, únicamente dirigidas a las empresas privadas, con la finalidad de promover el cumplimiento de sus obligaciones, y evitar así prácticas que contribuyen a la informalidad. Asimismo, resulta conveniente implementar mecanismos tecnológicos y aplicativos que permitan la atención más rápidos a los usuarios afectados ante la vulneración de sus derechos.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Albornoz Zamora, E., Guzmán, M., Sidel Almache, K., Chuga Guamán, J., González Villanueva, J., Zambrano Sanguinetti, L., . . . Arteaga Delgado, R. (2023). *Metología de la Investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación*. (Vol. 1º). Quito, Ecuador, Ecuador: Josefina, Albornoz Zamora Elsa; Guzmán, Marigina del Carmen; Almache, Kevin Geovanny Sidel; Guamán, Jonathan Gabriel Chuga; Villanueva, José Luis González; Miranda, Jorge Paúl Herrera; Sanguinetti, Lissete Carolina Zambrano; Jota, Ana Luisa Cañizales; Ver. doi:<https://doi.org/10.26820/978-9942-622-59-4>
- Arrieta, J. R. (2019). *Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen Jurídico argentino*. Tesis de Licenciatura., Universidad Siglo 21, Argentina. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/18379>
- Bach. Gomez Acero, Vanessa Elizabeth, & Bach. Alvarez Estrella, Eliza. (2020). *LA INFORMALIDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL EN LAS EMPRESAS TEXTILES DE LA URBANIZACIÓN ZARATE, SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA, 2018. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA*. San Juan de Lurigancho, Lima, Perú: <https://repositorio.utelesup.edu.pe>.
- Bach. Karen Alexandra Germany Sangama, & Bach. Tulita Esterla López Zevallos. (2018). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali. Obtener el Titulo de Abogado*. Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú.
- Bach. Lidia Lucy, C. R. (2018). *El Empleo Informal y su Influencia en el Producto Interno Bruto en el Perú*. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/403/1/TESIS.CRISTOBAL.%20Y%20BERNACHEA..pdf>
- Bach. Lizana, H. (2023). *DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR TERCEROS CON ORDEN DE SERVICIO EN EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL – CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCAMELICA 2019*. UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, LIMA. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6916>

- Bach. Rodríguez Escobar, Anali del Socorro., & Sánchez Jiménez Jeniffer Estefanía. (2019). "Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI, Lima. Obtenido de <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8eacc289-eacf-4535-9a45-8d98f10ec4ce/content>
- Belapatiño, V. F. (2017). Perú, Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla - Análisis Macroeconómico . Lima: Observatorio Económico Perú - BBVA.
- Br. Flores Carbajal, L. W. (2018). "Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud. Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Lima Norte. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20554/Flores_CLW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabanellas, G. (s.f.). Compendio del Derecho Laboral. Buenos aires- 1968: Omeba Editores.
- Carhuamaca, C. E. (2021). <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46e72c66-6ad7-432e-b03c-bb7c3e09c274/content>. (T. p. abogado., Ed.)
- Carrión, E. M., Guerra, R. R., Miranda, O. M., & Sotelo, C. G. (2021). La economía informal en tiempos de pandemia. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226255>
- Ceballos Granada, J., & Gaviria Gallego, F. (22 de 02 de 2019). Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho, Medellín y Envigado. doi:<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f4a1caea-08db-4bf0-806d-1020709f14a3/content>
- Coca Guzman, S. (24 de Agosto de 2020). ¿Qué es la locación de servicios? - (artículo 1764 del Código Civil). Obtenido de Pasión por el Derecho: https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20art%C3%ADculo,a%20cambio%20de%20una%20retribuci%C3%B3n.
- Couture. (2002).

- Cueva Castillo, C., & Quiroz Hernandez, M. (2020). La contratación de personal docente bajo un contrato. UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO. Trujillo: UTC. Obtenido de Escuela de Derecho: <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f8f9994-0c99-4d72-8f75-355877bef690/content>
- Delgado Victor Ferrero. (2019). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima, Lima, Lima: Pontificio Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Eduardo Gálvez Monteagudo. (25 de Octubre de 2019). Obtenido de La desnaturalización del Contrato del Locación de Servicios.: <https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/>
- Estudio Philippi, P. F. (2023). Contratos de locación de servicios, ¿Cómo usarlos correctamente? (D. Gestión, Ed.) Derecho Laboral. Obtenido de <https://ppulegal.com/ppu-legal/contratos-de-locacion-de-servicios-como-usarlos-correctamente/>
- Flores Vela, V., & Mori Herrera, A. (2020). DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2020. Pucallpa, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unu.edu.pe/items/5dfce864-fdaf-4fb2-90a6-77c772e7a6d2>
- Gálvez, J. M. (s.f.). INTRODUCCIÓN AL PROCESO CIVIL. 103.
- García Vásquez Jovani. (2021). Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano. Universidad César Vallejo, Piura. Perú: Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Derecho. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66606/Garc%c3%ada_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Granda, R. A. (2020). Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre el personal contratado por locación de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la gerencia regional de. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Guerrero Figueroa, G. (1999). El contrato de trabajo a tiempo parcial. Santa Fe de Bogotá: Editorial Leyer.
- Hernández, F. &. (2010).

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza. C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- <https://proyectoorue.wordpress.com/>. (agosto de 2019).
<https://proyectoorue.wordpress.com/>. Obtenido de
<https://proyectoorue.wordpress.com/>:
<https://proyectoorue.wordpress.com/2009/04/02/la-investigacion-basica-y-la-investigacion-aplicada/>
- Hugo Fernández Bedoya Victor. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Revista Espiritu Emprendedor Tes, Vol. 4 Núm. 3, 65–76.
doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Independentzia eta komunismoa. (2023). The Tricontinental.org. Obtenido de La condición de la Clase trabajadora en India.: https://thetricontinental.org/wp-content/uploads/2023/05/20230413_D64_ES_Web.pdf
- Iturrizaga, Q. S. (2021). Elementos del Contrato de Trabajo en los Servicios de Taxis por Aplicativo en el Ordenamiento Jurídico Peruano. Huancayo – Perú: Repositorio Universidad Peruana de los Andes.
- Jorge A. Castro Reyes. (2023). Manual de Contratos Civiles y Comerciales (Vol. Tomo IV). Lima: Juristas Editores.
- Levy, Y. E. (13 de Noviembre de 2022). El trabajador informal pierde derechos laborales. (F.-P. Recagno, Entrevistador) Argentina: Acciones para la participación ciudadana. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/606060332/Informalidad-laboral#>
- Longhi Zunino, A. (1998). El trabajo y la economía informal, discusión de enfoques teóricos. UR. FCS-DS.
- Lopez Zevallos, Tulita Esterla. (2018.). "Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo. Ucayali.
- Mario, P. C. (1997). Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Aeel.
- Montufar, H. E. (2019). CONTRATOS INNOMINADOS EN EL CÓDIGO CIVIL PERUANO, 2019. Lima: Universidad Peruana de las Americas.
- Mora, Carmen Crespo. (s.f.). LAS OBLIGACIONES DE MEDIOS Y DE RESULTADO:., (pág. 96). Chile.
- Ñaupas, H. y. (2018). Metodología de la investigación, cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis. Bogota: Ediciones de la U.

- Plá Rodríguez, A. (2020). Los Principios del Derecho del Trabajo . Buenos Aires : Depalma.
- Rojas Colmenares, C. S. (2019). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad. Municipalidad Provincial de Moyobamba.
- Ruiz Moreno, Á. G. (2009). LA IDEA DE LOS DERECHOS LATENTES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL, ANTE EVENTUALES CAMBIOS LEGISLATIVOS. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL. Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Sandoval Cortez, B. (2019). Órgano competente respecto a la reposición laboral y la vía procedimental según la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497.
- Sanguinetti Raymond, W. (2020). El contrato de Locación de servicios. (2° Edición ed.). Lima, Lima: Gaceta Juridica.
- Tenorio, C. (24 de Junio de 2023). Pólemos - Portal Juridico Interdisciplinario. Obtenido de Laboral: <https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/>
- Toyama Miyagusuku Jorge. (2022). Guia Laboral (Décima Edición: Setiembre 2022 ed.). Lima, Lima, Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, M. J., & Recoba, L. V. (2022). Guia Laboral (Decima Edición: Setiembre 2022 ed.). (E. b. E.I.R.L, Ed.) Av. Angamos Oeste N° 526, Urb. Miraflores., Lima , Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Valdez, M. A. (1966). DERECHO PROCESAL CIVIL (teoría del Proceso Ordinario). Ediciones Peruanas.
- Vallecilla Baena, L., Diazgranados Quimbaya, C., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J., & Almanza Junco, J. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Colombia - Bogotá: Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia - RIUCaC.
- Vazquez Garcia, L. (2020). Los elementos que configuran la relación laboral. (M. M. Hernandez, Ed.) Persepctiva Jurídica UP. Obtenido de https://edkpublicaciones.com/up/pdf/perspectiva_juridica_15.pdf#page=225
- Virgilio Quispe, G. (2021). Desnaturalización De Los Contratos de Locación De Servicios En Los Trabajadores En La Municipalidad Provincial De Huanta, 2019.



VII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de Locación de Servicio y la Informalidad Laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

1. **¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Durante muchos años en los procesos de materia de desnaturalización de contratos he entendido que cuando un documento civil fomenta una realidad distinta jurídica, se puede probar como evidencia elementos laborales existentes en dicho acto procesal, por lo cual, los factores son evidentes para la existencia de un vínculo laboral.

2. **¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Si, aparentemente en muchos casos los contratos de prestación de servicio son utilizados de manera automática cuando las empresas privadas desean evadir obligaciones completamente laborales.

3. **¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Si, el principio ya mencionado constituye un criterio o base fundamental que utiliza el juzgado o interprete de la normativa para determinar existencia de desnaturalización en un contrato privado civil, y evidencia la existencia de una relación laboral encubierta.

Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

Por supuesto, que sí debido a que la informalidad laboral se genera por dichos actos que fomenta y/o genera la suscripción de dichos contratos de locación, porque permite a las empresas privadas puedan evadir las obligaciones de un acto laboral.

- 5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar**

No, porque el sistema jurisdiccional no siempre identifica bien la norma más aún si viene de un acto de informalidad laboral, debido a que existen criterios, análisis casualmente incompletos y poca articulación con otras instituciones.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 00819724 – Teléfono: 957460162



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de Locación de Servicio y la Informalidad Laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar

Contratar a través de los denominamos contratos modales regulados por el Decreto Legislativo N° 728, a plazo determinado y en atención a una causa objetiva existente y motivada. Sí, si bien regularmente los factores distintivos de un contrato de trabajo o relación laboral se encuentran encubiertos por formalismos de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad los operadores de justicia efectúan en análisis de lo ocurrido en hechos para generar convicción de la real naturaleza del vínculo.

2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar

Sí, la protección de tales derechos constituye en el contenido esencial del derecho al trabajo y tienen protección constitucional, toda vez que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú.

3. ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar

Sí, es un principio que tiene por finalidad equiparar la disparidad que existe en la relación laboral entre el empleador y el trabajador, por la propia naturaleza del

vínculo; en ese sentido, aporta favorablemente a la labor jurisdiccional que realizan los operadores de justicia en la creación de convicción respecto de lo sucedido en los hechos.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

No, considero que la mala utilización de los contratos de locación de servicios crea informalidad laboral, toda vez que este tipo de contratos se encuentra regulado por el Código Civil, siempre que la misma tenga por objeto un vínculo de tal naturaleza; sin embargo, en la práctica se utiliza la misma para encubrir otro tipo de necesidad de índole laboral.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

Si bien las sanciones pecuniarias “multas” no representan la disminución de los índices de informalidad laboral en el Perú, sin embargo, la competencia de fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL resulta ser un remedio eficiente para que las empresas tengan conocimiento de sus responsabilidades frente a sus trabajadores (a través de actividades de capacitación y promoción), además de las consecuencias por incumplimientos de las mismas (a través de actividades de fiscalización y sanción).



STEFANY LEONOR HUAJACHI CASTRO
DNI N° 71927690

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Maestría en Derecho del Trabajo
CAL N° 66654
DNI: 71927690



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de Locación de Servicio y la Informalidad Laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Los factores de una desnaturalización se generan cuando existe bajo la apariencia de un contrato civil, se verifican **elementos propios de una relación laboral**, como subordinación, prestación personal del servicio y la remuneración. Cuando estos hechos prevalecen sobre lo pactado, el contrato pierde su naturaleza civil y se configura una relación laboral encubierta, en el campo laboral.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí. con frecuencia las empresas emplean contratos de locación para evitar obligaciones laborales, como los acuerdos establecidos conforme a ley (los beneficios sociales), esta práctica utiliza el contrato civil como un mecanismo de evasión de responsabilidades, afectando de manera directa la protección laboral del trabajador.

- 3. ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, el principio de primacía de la realidad permite al juez valorar los hechos reales por encima del documento firmado.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

Si, la informalidad laboral sí contribuye a la expansión de la locación de servicios como mecanismo de contratación., debido a que los empleadores buscan reducir costos y responsabilidades; y por ello recurren a contratos civiles que no exigen registros, beneficios ni aportes, se desarrolla cuando no existe fiscalización efectiva, lo que incentiva a las empresas a optar por contratos de locación para evitar el cumplimiento de la normativa laboral.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

No del todo, debido a que el sistema jurisdiccional realiza esfuerzos, pero aún enfrenta limitaciones. Aunque existen criterios jurisprudenciales que permiten reconocer relaciones laborales encubiertas, los procesos suelen ser largos, la carga procesal es elevada y la interpretación de las normas no siempre es uniforme, estas dificultades reducen la eficacia del sistema para enfrentar la informalidad, lo que demuestra la necesidad de fortalecer la especialización, la rapidez procesal y la fiscalización administrativa.


Edgar Manuel Chacacpe Armas
ABOGADO
Reg. CALL N° 6446
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 18210054



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Sí considero que un contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando, en la práctica, el prestador deja de actuar como independiente. Esto ocurre cuando recibe órdenes constantes, cumple horarios, asume tareas permanentes dentro de la entidad o depende económicamente de un solo contratante. La presencia de estos hechos revela que la relación funciona como un vínculo laboral encubierto.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí, considero que en muchos casos la locación de servicios se utiliza para vulnerar derechos laborales. Esto ocurre cuando se emplea este tipo de contrato para encubrir una relación laboral real y evitar obligaciones como beneficios sociales, estabilidad, seguro o aportes. Bajo la apariencia de un servicio independiente, el trabajador termina cumpliendo funciones propias de un empleado, pero sin las protecciones que la ley reconoce.

- 3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, considero que el principio de primacía de la realidad sirve como base para que el juzgador identifique relaciones laborales dentro de contratos de locación de servicios. Este principio permite que el juez examine los hechos concretos más allá del nombre del contrato; si en la práctica existen órdenes, horarios o integración a la organización, se reconoce la existencia de un vínculo laboral, aunque el documento diga lo contrario.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

Sí, considero que la informalidad laboral impulsa la suscripción de contratos de locación de servicios. En contextos donde no existe control adecuado ni cumplimiento estricto de normas laborales, muchas entidades recurren a la locación para evitar asumir obligaciones laborales formales. Esto facilita la contratación sin beneficios, sin estabilidad y sin registros, manteniendo esquemas informales que afectan la protección del trabajador.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

No, considero que nuestro sistema jurisdiccional aún no realiza una identificación plenamente adecuada de las normas que inciden en la informalidad laboral. Si bien existen criterios y precedentes, en la práctica persisten vacíos, interpretaciones dispares y limitada articulación entre las reglas laborales, administrativas y de fiscalización. Esta falta de coherencia normativa dificulta detectar con precisión cuáles disposiciones promueven o permiten prácticas informales, lo que reduce la eficacia de las decisiones judiciales frente a este problema.



Frida Rosado Gonzales
DNI N° 42911830
CAL: 66877



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar

Los contratos de locación se desnaturalizan cuando, pese a su forma civil, en la práctica aparecen elementos propios de una relación laboral, como subordinación, horarios fijos o integración a la estructura interna de la empresa. Cuando estas conductas se manifiestan en los hechos, el contrato pierde su verdadera naturaleza civil y pasa a reflejar un vínculo laboral encubierto.

2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar

Sí, en muchos casos se emplean contratos de locación para evitar reconocer beneficios laborales. Esta práctica permite que algunas empresas reduzcan costos, pero a costa de restringir derechos que, en realidad, surgen de una prestación laboral continua y bajo dirección del empleador.

3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar

Si, debido a que el principio de la primacía de la realidad, es aplicada para el reconocimiento de una existencia de un contrato laboral, por ello, si se identifica alguna acción laboral en un contrato de locación de servicios se configura automáticamente un contrato laboral.

Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

Actualmente la informalidad laboral, es una acción que se refleja en la sociedad con gran incremento de funciones laborales, las principales causas pueden ser la informalidad laboral de un contrato conlleva a un encubrimiento de relación laboral.

- 5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar**

No, aunque existe un marco normativo amplio, la identificación y aplicación efectiva de estas normas aún presenta limitaciones. La fiscalización y los criterios judiciales no siempre logran corregir prácticas informales, lo que evidencia la necesidad de mayores mecanismos de control y coherencia interpretativa.



Victor Vicente Zavala
Abogado
Reg. CAL N° 77300

Victor Vicente Zavala
Abogado
CAL: N° 77300



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Si, la desnaturalización se da cuando, pese al nombre del contrato, aparecen elementos laborales como subordinación, horarios impuestos, continuidad en las funciones y participación en actividades permanentes de la entidad. Estos hechos revelan una relación laboral encubierta.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí, porque muchos empleadores utilizan la locación para evitar reconocer beneficios laborales, aun cuando el trabajador cumple funciones permanentes y está bajo dirección. Esto limita el acceso a derechos que corresponderían en un vínculo laboral formal.

- 3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, porque este principio permite que el juez dé prioridad a los hechos reales. Si la persona trabaja de manera subordinada, continua o integrada a la organización, el juzgador puede declarar la existencia de una relación laboral más allá del contrato civil.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

Sí, la informalidad impulsa a muchas entidades a usar la locación para evitar obligaciones laborales. Ante la falta de fiscalización, se recurre a este tipo de contratos como mecanismo para reducir costos y mantener relaciones no formales.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

No, porque el análisis judicial suele centrarse en casos concretos y no aborda de manera integral las normas que favorecen la informalidad. Esto genera criterios dispersos y dificulta una respuesta coherente frente al problema.



Renzo Cisneros Cuya
DNI: 73613818
CAL: 89176



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Considero que un contrato de locación se desnaturaliza cuando en la práctica aparecen elementos propios de una relación laboral; también se desnaturaliza cuando el servicio se integra a la actividad permanente de la empresa y/o cuando la fiscalización demuestra un uso indebido del contrato civil.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí; en muchos casos estos contratos se utilizan para encubrir una relación laboral y evitar el reconocimiento de derechos como la jornada, vacaciones, CTS o etc. Su uso indebido permite que el empleador eluda responsabilidades, afectando la protección mínima que corresponde a todo trabajador.

- 3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, ya que en virtud a dicho principio el cual se vería sustentado mediante diversos medios probatorios (como, por ejemplo: acreditación de cumplimiento de horario laboral, subordinación, a través de la existencia de un correo corporativo), los jueces

pueden evaluar cuando nos encontramos ante una relación laboral encubierta bajo un contrato de locación de servicios.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

Sí, ya que diversas empresas consideran que se generan menores gastos y costos al no tener a sus trabajadores en planilla y encubren bajo la figura de locación de servicios; pagando las remuneraciones fuera de planilla, bajo recibos por honorarios o sin dicho documento.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

No, aunque existen normas y mecanismos de fiscalización, su aplicación no siempre es uniforme ni suficiente. Entidades como SUNAFIL cumplen un rol importante, pero persisten limitaciones que impiden identificar y corregir de manera eficaz la informalidad laboral.



Lucía Sarahí Gonzales Guerrero
ABOGADA
CAL. N° 74585

Lucía Sarahí Gonzales Guerrero
CAL: 74585



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios se refiere a la situación en la que un contrato que inicialmente se considera como de locación de servicios, en realidad, encubre una relación laboral presentándose algunos factores que pueden contribuir a la desnaturalización de estos contratos:

1. Subordinación
2. Dependencia económica.
3. Exclusividad.
4. Duración y continuidad.
5. Suministro de herramientas y materiales.
6. Retribución fija.
8. Control sobre el trabajo.
9. Falta de autonomía.

2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar

Los contratos de locación de servicios pueden ser utilizados de manera indebida para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, las que esto puede ocurrir:

1. Evasión de Responsabilidades Laborales.
2. Falta de Estabilidad Laboral.
3. Desconocimiento de Derechos Laborales.
4. Simulación de Contratos.
5. Desprotección en Caso de Accidentes Laborales.
6. Dificultad para Reclamar Derechos.

3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar

Así es, el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador ya que la realidad de los hechos prevalece sobre la forma o apariencia contractual. Este principio es crucial para identificar relaciones de trabajo y determinar si un contrato de locación de servicios encubre una relación laboral.

El juzgador debe considerar la realidad de la relación entre las partes y no solo la forma contractual. Esto implica analizar los hechos y circunstancias concretas de la relación, como La subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador, la naturaleza y duración de la relación, la forma en que se pagan los servicios, la existencia de un horario y lugar de trabajo definidos, la supervisión y control del trabajo por parte del empleado.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

La informalidad laboral y el uso indebido de contratos de locación de servicios traen consigo consecuencias negativas para los trabajadores, incluyendo:

- Pérdida de beneficios laborales y seguridad social
- Inseguridad laboral y precariedad

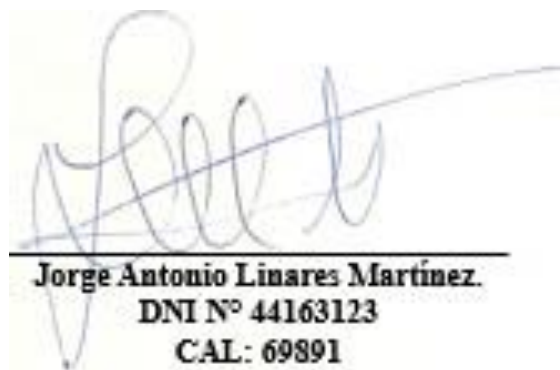
- Dificultad para acceder a la justicia y reclamar derechos laborales

En conclusión, la informalidad laboral puede generar la suscripción de contratos de locación de servicios como una forma de evadir responsabilidades laborales y reducir costos

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

La legislación laboral puede ser compleja y difícil de interpretar, lo que puede llevar a confusiones y errores en la aplicación de las normas, la falta de claridad en las normas legales puede generar incertidumbre y dificultades para determinar qué normas son aplicables en cada caso.

La aplicación inadecuada de las normas laborales puede generar injusticia y desigualdad para los trabajadores informales, como también la informalidad laboral puede generar pérdidas de ingresos para el Estado debido a la evasión de impuestos.



Jorge Antonio Linares Martínez.
DNI N° 44163123
CAL: 69891



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

La desnaturalización ocurre cuando; pese a existir un contrato civil, en la práctica se presentan elementos propios de una relación laboral.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí, los contratos de locación de servicios, se usan para evitar obligaciones laborales, lo que, termina afectando la protección mínima que reconoce la normativa laboral.

- 3. ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Considero que sí. El Principio de Primacía de la Realidad se ha constituido como un concepto que ayuda al juzgador a identificar las causales de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

No del todo, pero coadyuva a su utilización. Debido al alto costo que acarrearía la contratación laboral de una persona, las empresas informales prefieren contratar por

servicios específicos o por labores determinadas, sin reconocer beneficios laborales, aprovechándose muchas veces de la necesidad del trabajador.

- 5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar**

Desde mi punto de vista, sí, nuestro sistema judicial por lo general entiende que el trabajador en la parte más débil de una relación laboral y es muchas veces el empleador el que se aprovecha de su situación favorable para inobservar la normativa laboral, fomentándose o influyendo la informalidad laboral.



SYBILA KATIA CAVERO MEDINA
ABOGADA
REG. CAL. 70216

Sybila Katia Caveró Medina
DNI: 45949171
CAL: 70216



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar

Existen diversos factores que se emplea , se debería prestar atención a la diferencia existente entre los diversos contratos existentes en nuestro ordenamiento jurídico; asimismo, que la autoridad fiscalizadora laboral verifique in situ que la prestación de servicios sea realizada conforme a las propias características que implica la contratación por locación de servicios, es decir que ésta no sea subordinada, evitando así situaciones de dependencia que podrían conllevar a la desnaturalización del mismo.

2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar

Si, lo que haría falta es que se respeten aquellos derechos ya reconocidos para que no queden en letra muerta, para ello se deberían realizar programas de parte del Estado que, en lugar de ser represivas para los contratantes, deberían ser motivadoras dándoles algún tipo de beneficios como algún tipo de descuento en los impuestos podría ser, ya que se debe considerar que nuestro país atraviesa una crisis económica en el que cada día aumenta el costo de vida.

3. ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar

Si, podría servir como supuesto base, siempre y cuando estarían sustentado con otros elementos que lo corroboren o verifiquen.

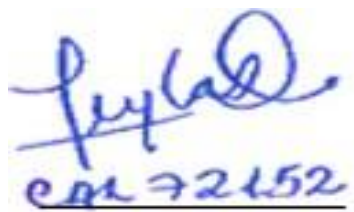
Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

No necesariamente, ya que en la informalidad inclusive hasta sin contratos escritos se generan vínculos laborales.

- 5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar**

No lo creo, en mi opinión el impacto que ha tenido la SUNAFIL en la sociedad en la sancionadora, si bien difunden o hacen campañas de formalizar el vínculo laboral y otros, sin embargo, se necesitan políticas públicas efectivas que prevengan la informalidad, es decir que se trate el problema desde su origen.



Aquehua Duran Leyla Helen
CAL: 72152



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

Sí, porque la desnaturalización se produce cuando, en la práctica, el locador termina realizando funciones propias de un trabajador, como cumplir horarios, recibir órdenes directas, integrarse a la estructura de la entidad y ejecutar labores permanentes. Estos hechos revelan subordinación y continuidad, lo que convierte la relación civil en una relación laboral encubierta.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí, porque en muchos casos se emplea la locación de servicios para evitar reconocer beneficios laborales como vacaciones, CTS o seguro, pese a que en la práctica el trabajador cumple funciones permanentes y subordinadas. Esta utilización indebida termina afectando derechos que deberían ser garantizados bajo un régimen laboral formal.

- 3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, porque este principio permite que el juzgador valore los hechos reales por encima de la forma del contrato. Si durante la ejecución se evidencian elementos laborales; como subordinación, continuidad o integración a la actividad; el juez puede reconocer la existencia de una verdadera relación de trabajo aun cuando el documento se denomine “locación de servicios”.

Informalidad Laboral

4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar

Sí, porque la informalidad impulsa a muchas entidades a utilizar la locación de servicios como un mecanismo para evitar asumir obligaciones laborales. Ante la falta de controles y fiscalización, se recurre a este tipo de contratos para encubrir relaciones permanentes y reducir costos, lo que incrementa su uso indebido.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral? Explicar

No, porque el sistema jurisdiccional suele centrarse en resolver casos individuales y no siempre aborda de manera integral las normas que favorecen o permiten prácticas informales. Está limitada identificación genera criterios dispares y dificulta una respuesta coherente frente a la informalidad laboral.



Eulogio Quispe Castro
DNI: 20424788
CAJ:637



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

La desnaturalización ocurre cuando, pese a firmarse un contrato civil, en la práctica se presentan elementos propios de una relación laboral, como subordinación, continuidad en las funciones y cumplimiento de un horario impuesto

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí, en muchos casos se emplea la locación de servicios para evitar obligaciones laborales como beneficios sociales, seguro o estabilidad, afectando así derechos que deberían estar protegidos bajo un contrato laboral formal.

- 3. ¿Cree Ud. que el principio de primacía sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, es gracias al Principio de Primacía de la Realidad que es posible identificar en los hechos conductas propias de un contrato laboral, las cuales tratan de ser encubiertas mediante la suscripción de contratos de locación de servicios, que no otorgan beneficios laborales al trabajador.

Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

Considero que la informalidad crea un espacio de necesidad tanto del empleador de conseguir manos de obra barata; y, por otro lado, del trabajador que busca acceder al mercado laboral y a una remuneración que lo ayude a subsistir, en situaciones que muchas veces son desfavorables para el mismo.

5. ¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral?
Explicar

No del todo, debido a que el sistema jurisdiccional cuenta con normas claras, la identificación y control de la informalidad no siempre es adecuada. SUNAFIL realiza fiscalización y orientación que ayudan significativamente, pero aún existen limitaciones institucionales y prácticas que impiden reducir de manera efectiva la informalidad laboral.



Fernando Javier Loa Parra
Abogado
C.A.L. N° 79058

Fernando Javier Loa Parra
DNI: 45252441
CAL: 79058



Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

Objetivo: Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023.

Locación de Servicios

- 1. ¿Cuáles considera usted que son los factores de desnaturalización de los contratos de locación de servicio? Explicar**

La desnaturalización ocurre cuando, pese a firmarse un contrato civil, en la práctica existe subordinación, continuidad y control directo del empleador, lo que evidencia una verdadera relación laboral.

- 2. ¿Cree usted que los contratos de locación de servicios son utilizados a fin de vulnerar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores? Explicar**

Sí; debido a que estos contratos muchas veces se usan para **evitar beneficios laborales**; ocultando una relación de trabajo que debería ser reconocida como tal.

- 3. ¿Cree usted que el principio de primacía de la realidad sirve como supuesto base al juzgador para la identificación de relaciones de trabajo en los contratos de locación de servicios? Explicar**

Sí, definitivamente el principio de primacía de la realidad es siempre un sustento.

Informalidad Laboral

- 4. ¿Cree Ud. que la informalidad laboral genera la suscripción de contratos de locación servicios? Explicar**

No, creo que más bien sería al revés. La existencia de contratos de locación de manera tan fácil y acostumbrada es la que genera que no se salga de la informalidad.

5. **¿Cree usted que nuestro sistema jurisdiccional realiza una adecuada identificación de las normas legales que influyen en la informalidad laboral?**

Explicar

Nuestro sistema realiza esfuerzos, pero aún existen limitaciones. La fiscalización de SUNAFIL ayuda, pero las sanciones no siempre reducen la informalidad.



PAMMELA ALEGRIA

CAL: 73987

Anexo 2: Validación de Instrumento

- **INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:**

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Aspajo Guerra Marcial

1.2 Institución donde labora: Independiente

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista.

1.4 Autor del instrumento: Br. Hermosa Castro, Jaqueline Violeta.

1.5 Título de la Investigación: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X

7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se detalle bien la información del instrumento de entrevista y cuestionario, es factible de ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.2; Lugar y Fecha: Lima, 11 de Julio del 2023.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 00819724 – Teléfono: 957460162

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
INSTRUMENTO**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03		x				
04		x				
05	x					
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. ASPAJO GUERRA MARCIAL

COLEGIATURA: C.A.C 6295

DNI N°: 00819724



Firma

• INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Stefany Leonor Huajachi Castro

1.2. Institución donde labora: Especialista Legal de SUNAFIL.

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista.

1.4. Autor del instrumento: Br. Hermosa Castro, Jaqueline Violeta.

1.5. Título de la Investigación: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		x				
02		x				
03		x				
04		x				
05		x				
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. HUAJACHI CASTRO, STEFANY LEONOR

COLEGIATURA: CAL N° 66654

DNI N°: 71927690

.....
STEFANY LEONOR HUAJACHI CASTRO
DNI N° 71927690

Firma

Fecha: 11/07/2023

• **INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

1.2. Apellidos y nombres del informante: Mg. Charcape Armas, Edgar Manuel

1.3. Institución donde labora: Independiente

1.4. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista.

1.5. Autor del instrumento: Br. Hermosa Castro, Jaqueline Violeta.

1.6. Título de la Investigación: Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al																				X

	propósito del diagnóstico																				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se detalle bien la información del instrumento de entrevista y cuestionario, es factible de ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96.5; Lugar y Fecha: Lima, 11 de Julio del 2023.



Edgar Manuel Chirrepe Armas
ABOGADO
Reg. CALL N° 9448

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 18210054

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02		x				
03	x					
04		x				
05		x				
06		x				
07		x				
08		x				
09		x				
10		x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: MG. CHARCAPE ARMAS EDGAR MANUEL

COLEGIATURA: N° 006446

DNI N°: 18210054



Edgar Manuel Charcape Armas
ABOGADO
Reg. CALL. N° 0446

Firma

Anexo 3: Matriz de categorías y subcategoría

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas a participantes
- Contrato de Locación de servicios. - Informalidad Laboral.	¿De qué manera el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas; pertenecientes al distrito de Lima Este 2023?	¿Determinar cuáles son los factores del contrato de locación de servicio que configuran la inestabilidad laboral? ¿Describir la problemática que genera informalidad laboral en el sector privado? ¿Identificar los principales factores de una desnaturalización de contrato civil?	¿Determinar la manera en que el contrato de locación de servicio promueve la informalidad laboral en perjuicio de los trabajadores de las empresas privadas, pertenecientes al distrito de Lima Este 2023?	- Identificar los principales factores de una desnaturalización de contrato civil. - Analizar si la locación de servicios contribuye a la vulneración de derechos laborables. - Como contribuye los contratos de locación de servicios a la desnaturalización contractual. - Examinar como se evade las normas laborales que influyen en la informalidad laboral.	1. Contrato de Locación de Servicio. 2. Informalidad Laboral	1. - Contrato de locación de servicio. - Elementos del contrato de locación de servicio. - Principio de Primacía de la Realidad. - Desnaturalización del contrato de locación de servicios. 2. - La inspección del trabajo y la lucha contra la informalidad. - Fiscalización laboral.	Se encuentran detalladas en el anexo 1

Anexo 4: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

Trujillo, 11 de Julio del 2023

Mg. Aspajo Guerra Marcial

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla(o) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Br. Jaqueline Violeta Hermosa Castro**. estudiante/egresado de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,
DOCENTE

Trujillo, 11 de Julio del 2023

Mg. Huajachi Castro, Stefany Leonor

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla(o) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado **por Br. Jaqueline Violeta Hermosa Castro**. estudiante/egresado de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,
DOCENTE

Trujillo, 11 de Julio del 2023

Mg. Charcape Armas Edgar Manuel

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla(o) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado **por Br. Jaqueline Violeta Hermosa Castro**. estudiante/egresado de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,
DOCENTE



Anexo 5: Consentimiento informado
CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Magister Marcial Aspajo Guerra, abogado con colegiatura C.A.C N° 6295, y con una experiencia profesional de 8 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 00819724 – Teléfono: 957460162



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Magister Huajachi Castro, Stefany Leonor, identificado con DNI N° 71927690, abogado con colegiatura CAL N° 66654, y con una experiencia profesional de 7 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023


STEFANY LEONOR HUAJACHI CASTRO
DNI N° 71927690

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Maestría en Derecho del Trabajo
CAL N° 66654
DNI: 71927690



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Magister Charcape Armas Edgar Manuel, identificado con DNI N° 18210054, abogado con colegiatura CALL N° 006446, y con una experiencia profesional de 10 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - Lima Este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023



Edgar Manuel Charcape Armas
ABOGADO
Reg. CALL N° 0446

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 18210054



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Peggi Frida Rosado Gonzales, identificada con DNI N° 42911830, abogada con colegiatura N° 66877, y con una experiencia profesional de 4 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

Frida Rosado Gonzales

DNI N° 42911830

CAL: 66877



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Víctor Vicente Zavala Abogado, abogado con colegiatura N° 77300, y con una experiencia profesional de 5 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

Victor Vicente Zavala
Abogado
Reg CAL N° 77300

Víctor Vicente Zavala
Abogado
CAL: N° 77300



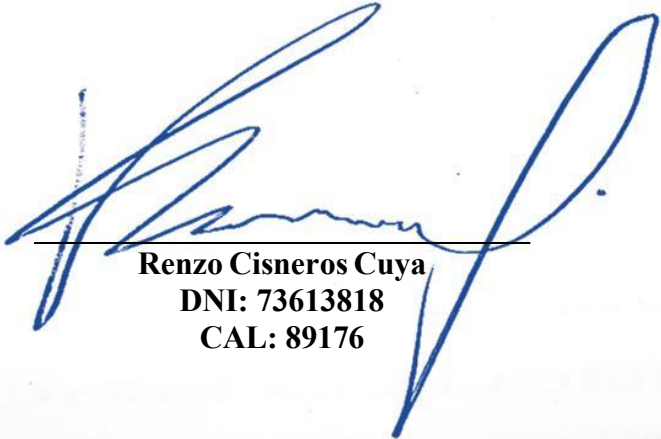
CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Renzo Cisneros Cuya, identificado con DNI N° 73613818; abogado con colegiatura N° 89176, y con una experiencia profesional de 3 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023



Renzo Cisneros Cuya
DNI: 73613818
CAL: 89176



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Lucía Sarahí Gonzales Guerrero, abogada con colegiatura N° 74585, y con una experiencia profesional de 5 años y cinco meses, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023



Lucía Sarahí Gonzales Guerrero
ABOGADA
CAL. N° 74585

Lucía Sarahí Gonzales Guerrero

CAL: 74585



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Jorge Antonio Linares Martínez, abogado con colegiatura N°69891, y con una experiencia profesional de 11 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

Jorge Antonio Linares Martínez.
DNI N° 44163123
CAL: 69891



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Sybila Katia Caveró Medina, identificado con DNI N° 45949171; abogada con colegiatura N° 70216, y con una experiencia profesional de 5 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023



SYBILA KATIA CAVERO MEDINA
ABOGADA
REG. CAL. 70216

Sybila Katia Caveró Medina
DNI: 45949171
CAL:70216



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Aquehua Duran Leyla Helen, identificado con DNI N° 44971311; abogada con colegiatura N° 72152, y con una experiencia profesional de 8 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

Aquehua Duran Leyla Helen

CAL: 72152



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Eulogio Quispe Castro, identificado con DNI N° 20424788; abogado con colegiatura N° 637, y con una experiencia profesional de 20 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023

EULOGIO QUISPE CASTRO
ABOGADO
CAJ-637

Eulogio Quispe Castro

DNI: 20424788

CAJ:637



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Fernando Javier Loa Parra, identificado con DNI N° 45252441; abogado con colegiatura N° 79058, y con una experiencia profesional de 4 años, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima, 11 de julio del 2023



Fernando Javier Loa Parra
Abogado
C.A.L. N° 79058

Fernando Javier Loa Parra
DNI: 45252441
CAL:79058



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA ENTREVISTA

Yo, Alegría Vivanco Pammela Lissette, abogada con colegiatura N° ° 73987, y con una experiencia profesional de 3 años, laboró actualmente como Asesora Laboral ONG ADESA Perú, declaro mi conformidad y autorización para participar en la entrevista vinculada a la Investigación titulada: “Contrato de locación de servicio y la informalidad laboral - lima este 2023”.

Autorizo a la investigadora Jaqueline Violeta Hermosa Castro, identificado con DNI N° 47493716, estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, a realizar la entrevista correspondiente con fines estrictamente académicos y orientados a la recolección de información necesaria para el desarrollo de su trabajo de investigación.

En señal de conformidad, firmo la presente.

Lima 11 de julio del 2023

PAMMELA ALEGRIA

CAL: 73987

Anexo 6: Informe de turintin

Jaqueline Hermosa

INFORME FINAL - HERMOSA CASTRO JAQUELINE ACTUAL VIOLETA

 ASISTENTE

Detalles del documento

Identificador de la entrega**trn:oid:::3117:599250666****Fecha de entrega****11 jun 2026, 10:49 GMT-5****Fecha de descarga****11 jun 2026, 10:54 GMT-5****Nombre del archivo****INFORME FINAL - HERMOSA CASTRO JAQUELINE ACTUAL VIOLETA.docx****Tamaño del archivo****3.3 MB****114 páginas****25.564 palabras****145.805 caracteres**

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-12	2%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-26	<1%
6	Internet	gacetalaboral.com	<1%
7	Internet	busquedas.elperuano.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-29	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-01-17	<1%
10	Trabajos del estudiante	UC - Semipresencial / A distancia on 2026-06-06	<1%
11	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%

12	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-09-22	<1%
13	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-02-16	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Los Andes on 2025-12-15	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-02-18	<1%
17	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
18	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-10	<1%
19	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María on 2025-11-26	<1%
20	Trabajos del estudiante	University of Medicine and Dentistry of New Jersey on 2026-01-06	<1%
21	Internet	legis.pe	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Continental on 2023-06-27	<1%
23	Publicación	Supo Hallasi, Lidia Rosa. "Técnicas de interpretación aplicadas en la incompatibili...	<1%
24	Trabajos del estudiante	D.A. de Derecho on 2026-04-25	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2024-02-15	<1%

26	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-22	<1%
27	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-02	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Católica San Pablo on 2018-05-23	<1%
29	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
30	Internet	jurisprudenciacivil.com	<1%
31	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-12	<1%
32	Trabajos del estudiante	Private University of Pucallpa on 2025-11-29	<1%
33	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-07-25	<1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2026-02-09	<1%
35	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
36	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-11-17	<1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad Autónoma del Peru on 2022-12-03	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María on 2017-03-08	<1%
39	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2026-02-24	<1%

40	Publicación	Luis Fernando Valencia Rodríguez. "El contrato de prestación de servicios en Colo...	<1%
41	Internet	cielopetit.blogspot.com	<1%
42	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
43	Publicación	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: anál...	<1%
44	Publicación	Cajma Mamani, Holger Mario. "Aplicación del principio de primacía de la realidad ...	<1%
45	Trabajos del estudiante	Private University of Pucallpa on 2025-11-29	<1%
46	Publicación	Quispe Huaman, Mely Mariela. "Evaluación de las técnicas jurídicas aplicadas en l...	<1%
47	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-07	<1%
48	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-11	<1%
49	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-11-09	<1%
50	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica de los Andes on 2025-11-03	<1%
51	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Peru on 2022-01-13	<1%
52	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
53	Publicación	Supo Condori, Felipe. "Evaluación de tesis doctoral en la escuela de postgrado de ...	<1%

54	Publicación	Sánchez Parra, Alcides Nicanor. "La desnaturalización del contrato de locación de...	<1%
55	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2019-12-03	<1%
56	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-02	<1%
57	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2026-02-06	<1%
58	Publicación	José-Luis Fernández-Hernández, Pablo Herranz-Hernández, Laura Segovia-Torres....	<1%
59	Publicación	Serruto Mujica, Isaías. "La conciliación administrativa laboral y su eficacia en la D...	<1%
60	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2023-12-19	<1%
61	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-04-13	<1%
62	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%

Jaqueline Hermosa

INFORME FINAL - HERMOSA CASTRO JAQUELINE ACTUAL VIOLETA

 ASISTENTE

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:599250666

Fecha de entrega

11 jun 2026, 10:49 GMT-5

Fecha de descarga

11 jun 2026, 10:54 GMT-5

Nombre del archivo

INFORME FINAL - HERMOSA CASTRO JAQUELINE ACTUAL VIOLETA.docx

Tamaño del archivo

3.3 MB

114 páginas

25.564 palabras

145.805 caracteres

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

**1 Sólo generado con IA 0%**

Texto generado probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.