



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS:

LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR
LOCACION DE SERVICIOS Y LOS RAZONAMIENTOS
JURIDICOS DE LOS JUZGADOS LABORALES DE
MOQUEGUA – AÑO 2021-2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
LUIS DIEGO GRANADOS RODRIGUEZ

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

DOCENTE ASESOR:
MG. SILVIA LILIANA SALAZAR LLERENA
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1481-0368

CHINCHA, 2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 21 de agosto de 2023

Dra. MARIANA ALEJANDRA CAMPOS SOBRINO
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que el estudiante **LUIS DIEGO GRANADOS RODRIGUEZ**, identificado con DNI N°71922415 de la facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del programa Académico de Derecho ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulada:

**LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS POR LOCACION DE
SERVICIOS Y LOS RAZONAMIENTOS JURIDICOS DE LOS JUZGADOS
LABORALES DE MOQUEGUA – AÑO 2021-2022**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, juntamente con la presente, los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena
CODIGO ORCID: 0000-0002-1481-0368

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres Oscar y Jesús, quienes con mucho sacrificio y cariño me brindaron todo su apoyo para que yo pueda convertirme en una mejor persona y culminar mi profesión, siempre serán mi ejemplo a seguir, estaré eternamente agradecido con ellos.

A mis amados hermanos mayores, siempre fui consciente del apoyo moral y económico con el que coadyuvaron en los momentos más difíciles de estos seis años de mi carrera profesional.

A Jimena, espero que la experiencia de mis padres como el de todos tus hermanos te inspiren y te ayuden a sobresalir en tu camino profesional como en la vida, siempre estaremos apoyándote.

AGRADECIMIENTO

Agradezco la Universidad Autónoma de Ica, por darme la oportunidad de poder culminar mi titulación en su casa de estudios, que es un paso tan esperado en mi vida como también de quienes me apoyaron en este camino. Mi mayor agradecimiento a la asesora Mg. Silvia Salazar Llerena, quien, con su paciencia, y dedicación al momento de impartir sus conocimientos y profesionalidad, se logró este objetivo tan esperado.

Agradezco al Dr. Lizandro Felipe Romero Hinojosa, quien, con su apoyo incondicional, generosidad y enseñanzas, hizo de mí una persona que, cada día, ama más el Derecho, siempre lo tendré presente. Asimismo, gracias a todas las personas que también coadyuvaron a la culminación de esta tesis, sin ellas, no se habría logrado la culminación de esta investigación.

Luis Diego Granados Rodríguez.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022. Para ello, se realizó una investigación mediante un enfoque cualitativo, básico en el tipo deductivo, de nivel sistemático y diseño en la teoría fundamentada. Se tomaron diez (10) sentencias emitidas por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Moquegua, en las que se resolvieron procesos de reposición, pago de beneficios sociales y desnaturalización de contrato, siendo que, para el procesamiento de la información contenida en las mismas, se utilizaron fichas de análisis documental (sentencias), las cuales se procedieron a interpretar de acuerdo a su estructura.

Los resultados de las sentencias analizadas, se tiene que nueve (09) fueron declaradas fundadas en parte y una (01) infundada, y que de las mismas, en su mayoría los demandados resultan ser entidades estatales. Por lo tanto, se concluyó que los jueces laborales aplicaron un procedimiento para determinar cuándo se está frente a la desnaturalización de un contrato por locación de servicios, pues sucedía que la esencia o la naturaleza civil por la cual se creó este instrumento jurídico, era vulnerada desde el momento de su suscripción, o en su defecto, en la forma en que los locadores prestaban sus servicios, los cuales presentaban rasgos propios de laboralidad.

Palabras claves: Juzgado de Trabajo, desnaturalización, locación de

servicios, rasgos de laboralidad, subordinación, principio de primacía de la realidad.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to analyze the legal reasoning used by the labor judges of the Judicial District of Moquegua, to determine the existence of a subordinate employment relationship under the simulation of a contract for the rental of services, in the sentences issued in the years 2021 - 2022. For this, an investigation was carried out through a qualitative approach, basic in the deductive type, of a systematic level and design in the grounded theory. Ten (10) sentences issued by the Labor Court of the Judicial District of Moquegua were taken, in which reinstatement processes, payment of social benefits and denaturalization of the contract were resolved, being that for the processing of the information contained in them, Documentary analysis sheets (sentences) were used, which were interpreted according to their structure.

The results of the sentences analyzed show that nine (09) were declared founded in part and one (01) unfounded, and that of these, the majority of the defendants turned out to be state entities. Therefore, it was concluded that the labor judges applied a procedure to determine when the denaturalization of a contract for the rental of services is being faced, since it happened that the essence or civil nature for which this legal instrument was created, was violated from the time of its subscription, or failing that, in the way in which the lessors provided their services, which presented characteristics of employment

Keywords: Labor Court, denaturalization, location of services, labor traits, subordination, principle of primacy of reality.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Situación problemática.	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Justificación.....	14
1.4. Objetivos.	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
1.5. Alcances y limitaciones	16
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
Antecedentes de investigación.....	19
Bases Teóricas.....	23
Marco conceptual	26
IV. MARCO METODOLÓGICO	32
Tipo y nivel de investigación.....	32
Diseño de Investigación	33
Matriz de operacionalización de categorías	34
Procedimiento de muestreo.....	36
Recolección y análisis de la información.....	37
Aspectos éticos y regulatorios.....	37
V. RESULTADOS	39
Descripción de los resultados.....	39
Sentencia N°156-2021 – Expediente N°00347-2021-JR-LA-01	39
Sentencia N°190-2021 – Expediente N° 00062 – 2021-0-2801-JR-LA-01	43
Sentencia N°133-2021 – Expediente N°00227-2021-0-2801-JR-LA.....	48

Sentencia N°103 – 2022 – Expediente N°00598-2021-JR-LA-01	52
Sentencia N°033-2022 – Expediente N°00535-2021-0-2801-JR-LA-01.....	56
Sentencia N°108 – 2022 – Expediente N°00594-2021-JR-LA-01.....	58
Sentencia N°122 – 2022 – Expediente N°00049 – 2022-0-2801-JR-LA-01	61
Sentencia N°115 – 2022 – Expediente N°0089-2022-0-2801-JR-LA-01	65
Sentencia N°042-2022 – Expediente N°0010-2022-0-2801-JR-LA-01.....	67
Sentencia N°161-2022 – Expediente N°344-2022-0-2801-JR-LA-01.....	71
VI. DISCUSIÓN	75
Discusión de los resultados.....	75
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	93
Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa.....	94
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información.....	97
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos.....	98
Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud	104

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como problemática examinar ¿Cuáles son los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el Distrito Judicial de Moquegua en las sentencias expedidas durante los años 2021 – 2022? siendo su objetivo principal, determinar y analizar los razonamientos jurídicos aplicados por los Juzgados Laborales del departamento de Moquegua para resolver esta materia controversial, verificando el uso de la normativa y jurisprudencia precedente para determinar los rasgos de laboralidad y subordinación en este tipo de relaciones contractuales, hecho que nos permitió contemplar una mayor conceptualización del análisis de la locación de servicios, la misma que ante su deformación, crea una inminente vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, situación que resulta ser tan relevante social y jurídicamente, para los operadores del derecho, por tal motivo, esta investigación en el aspecto metodológico, tendrá un enfoque cualitativo, de tipo deductivo, y de diseño en base a la Teoría Fundamentada; siendo así, el cuerpo del presente proyecto se conforma de la siguiente manera:

En el apartado del planteamiento del problema, se definió la situación problemática que motivó la realización del presente proyecto, partiendo de lo que en esencia consiste un contrato que cuenta con naturaleza laboral, su diferencia con un contrato regido por el código Civil (naturaleza civil), y sus incidencias el ámbito internacional y nacional; con ello se formuló el problema general y tres problemas específicos, conjuntamente con sus objetivos, así como sus alcances, limitaciones y respectiva justificación.

En el apartado de revisión de la literatura, se recurrió como antecedentes diferentes investigaciones tanto internacionales como nacionales, en las cuales se describieron bases teóricas y conceptuales que nos proporcionaron una mayor noción de las categorías de nuestro tema central, detallándose también, nuestra matriz de operacionalización de categorías, las mismas que guardan relación con nuestra problemática y objetivos planteados.

Con respecto al marco metodológico, se describió las razones por las cuales se realizó este proyecto bajo un enfoque cualitativo, su tipo, nivel y diseño respectivo, además, se indicó las formas en que se recopiló y procesó la información que se necesitó para esta investigación.

Luego, en el apartado de los aspectos administrativos, se señaló los recursos y costos que se necesitaron para recabar la información

Finalmente, se describió los resultados del análisis de diez (10) sentencias judiciales emitidas por los Juzgados de Trabajo de la Cortes Superior de Justicia de Moquegua, las mismas que fueron examinadas según la ficha de análisis de sentencias propuesta para esta investigación, y sus resultados, se discutieron de acuerdo los antecedentes y objetivos planteados.

Luis Diego Granados Rodríguez.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática.

El contrato de trabajo corresponde a ser, en síntesis, un acuerdo de voluntades expresadas entre un trabajador – quien será la persona que prestará un servicio en específico -, y un empleador - quien corresponderá esta acción, mediante una contraprestación (remuneración) a favor del primer sujeto, además de obtener la capacidad o poder de tomar la dirección, inspección y sanción del servicio que obtiene del operario contratado, lo que demuestra en esencia, una relación contractual que se encuentra subordinada por el trabajador hacia su empleador; dicho esto, el acuerdo podrá tomar forma de manera escrita (contrato) o verbal, expresa o tácita o, mediante algún otro hecho que permita suponer una prestación de servicios que son remunerados y sujetos a subordinación, tal como así lo expresa el artículo 4º del TUO de la Ley N°728 – Ley de Productividad y Competitividad laboral (LPCL).

Ahora bien, ¿es posible tener una relación contractual que no se encuentre sujeta a subordinación?, si, se trata del contrato por locación de servicios, el cual se encuentra regulado en el artículo 1764º del código civil peruano, el cual, permite que un locador (quien sería el trabajador) realice un servicio en específico cambio de una retribución a favor de un comitente (quien sería su empleador) esto sin estar subordinado al mismo, y por un plazo propuesto entre ambos o, para el cumplimiento de una determinado labor que realizara de manera independiente y sin seguir dirección alguna del comitente.

Ante ello, ¿qué sucede cuando se verifica la existencia de una subordinación o rasgos de laboralidad entre ambos?, pues el acuerdo que inicialmente surgió bajo los lineamientos civiles, obtiene la calidad de un contrato de trabajo regulado por el Derecho Laboral, lo que generaría que el locador de servicios, deba gozar del pago de beneficios sociales como también económicos, que van de seguros de vida, vacaciones pagadas, utilidades, pago de horas extras, escolaridad, gratificaciones, CTS, etc., los cuales deben ser obligatoriamente proporcionados por el comitente, situación que

muchos empleadores tratan de evitar con la finalidad de poder incrementar sus ingresos a costa de la suscripción de este tipo de contratos, en donde el locador termina por encontrarse en un estado de subordinación, ejecutando sus servicios de manera similar o con mayor complejidad al de los trabajadores que realmente fueron contratados con estos beneficios laborales.

Al respecto, en el ámbito internacional, según Ceballos & Gaviria (2019), estos señalaron que en las entidades estatales de la República de Colombia utilizan de manera muy frecuente esta institución jurídica, motivo por el cual, resulto necesario que en su jurisprudencia se concretara debidamente las características de lo que ellos denominan “contrato de prestación de servicios” – que en nuestro país es denominado “locación por servicios -, y los rasgos que lo distinguen de un contrato de carácter laboral. Esto fue a razón, de que, en dicho país, a través de diferentes sentencias se advirtió el uso de este instrumento tanto por las entidades de Estado como empresas privadas, para desconocer indiscriminadamente los derechos laborales de los locadores.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional peruano, en vista que en nuestro territorio también se venía generando esta problemática, generó diversos pronunciamientos respecto a cuando se materializa la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, principalmente en la STC 18-2016-PA/TC, que resolvió esta problemática mediante la utilización del principio de la primacía de la realidad (como instrumento para priorizar los hechos que suceden en la realidad ante los documentales o demás formalidades), y de los rasgos de laboralidad encontrados en los servicios prestados por el locador, asimismo, la Corte Suprema de Justicia, en la Casación 18623 – 2015, Huánuco, emitió su pronunciamiento complementando estos criterios precisando los elementos que caracterizan a un contrato de trabajo y la diferencia que guardan con los de locación de servicios, de igual manera, es preciso señalar que, dicha sala emitió pronunciamiento en la Casación

N°1692 – 2012 Moquegua, que también profundiza este criterio de manera jurisprudencial y normativa.

Es preciso señalar que, el Estado peruano emitió la Ley N°31298 de fecha 19 de julio del 2021, en la cual, tiene como objetivo prohibir a todas a las entidades estatales de contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios, cuando se traten de labores que necesariamente deban ser subordinadas y que sean de carácter permanente, de lo contrario, podrían recaer en responsabilidad penal y civil.

Siendo así, resultó necesario determinar y analizar cuáles son los razonamientos jurídicos que utilizaron los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para resolver los procesos laborales en los que se haya planteado la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el rango de los años 2021 al 2022, esto a razón de verificar las razones fácticas y jurídicas en las que arribaron los jueces laborales para generar sentencias decisivas para los trabajadores que alegaron la vulneración a sus derechos fundamentales laborales por culpa de la simulación de este tipo de contrataciones, además, con ello también se observó los fundamentos tanto jurisprudenciales y normativos precedentes que se aplicaron al momento de resolver estas controversias laborales, verificando si los Jueces laborales de esta localidad, complementaron o variaron sus decisiones dentro de la temporalidad planteada en la presente investigación

De igual manera, se buscará analizar de manera específica, el razonamiento jurídico que emplearon para determinar o no, la existencia de una relación laboral subordinada y, los rasgos de laboralidad en los procesos judiciales en los cuales, se alegó la simulación de las contrataciones por locación de servicios, así como también, los criterios a los que arribaron los jueces laborales, luego de aplicar la institución jurídica del principio de primacía de la realidad, la misma que es muy utilizada en la resolución en este tipo de procesos.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuáles son los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

P.E.1:

¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?

P.E.2:

¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?

P.E.3:

¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, al momento de aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?

1.3. Justificación.

Se justificó esta investigación en el análisis de los Razonamientos jurídicos efectuados por los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, en el rango de los años 2021 - 2022, respecto a las demandas interpuestas por materia de desnaturalización del contrato por locación de servicios, esto es, observando las interpretaciones que realizaron sobre la normatividad y jurisprudencia existente relacionada al

tema, los fundamentos que se aplicaron sobre los distintos casos resueltos a través de sus sentencias expedidas, y verificándose si existe una uniformidad o variación en sus razonamientos jurídicos, lo que permitirá a los operadores del derecho la obtención de un mayor conocimiento respecto a la postura de los órganos jurisdiccionales locales al momento de resolver esta problemática, teniendo en cuenta, la diversidad y/o dificultad de la situación de cada proceso, permitiendo además evaluar la realidad del empleo de esta institución jurídica en el Perú y los factores que motivan su desnaturalización. Siendo así, a manera de precisión, la presente investigación resulta ser:

Relevante socialmente, a razón de que permite identificar aquellos factores que llevan a los usuarios a demandar la desnaturalización de los contratos por locación de servicios y los fundamentos por los cuales, se creó un estado de subordinación entre el locador y el comitente.

Tiene transcendencia, puesto que permite obtener una adecuada contemplación e interpretación de los criterios utilizados por los órganos jurisdiccionales de la localidad, quienes en primera instancia son los encargados de resolver estos conflictos laborales, motivo por el cual, su estudio permitirá que se creen mayores alcances del estudio de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.

Es útil, ya que permite obtener mayores discusiones sobre los factores que desnaturalizan los contratos por locación de servicios, en base a la interpretación efectuada por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua.

Finalmente, la investigación resulta ser beneficiosa para crear una mejor conceptualización de la naturaleza de los contratos por locación de servicios y las razones por las cuales se origina su desnaturalización, permitiendo que se puedan iniciar nuevas líneas de investigación, partiendo de la observación de los criterios arribados por los Juzgados

Laborales del Distrito Judicial de Moquegua en las sentencias expedidas en el rango de los años 2021 – 2022

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar y analizar los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

1.4.2. Objetivos específicos.

O.E.1:

Analizar, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

O.E.2:

Analizar, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

O.E.3:

Analizar, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, al momento de aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

1.5. Alcances y limitaciones

Alcances

Se ubican en las resoluciones (sentencias de primera instancia) emitidas por los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de

Moquegua, los mismos que resolvieron procesos en los que se cuestionó la naturaleza de los contratos por locación de servicios, ya sea en procesos de reposición, pago de beneficios sociales o por la misma desnaturalización del contrato referido. Para ello, tras haberse recabado dichas resoluciones, se examinaron cada una mediante una ficha de análisis documental debidamente validado por expertos de la presente línea de investigación.

Limitaciones

Como única limitación para la presente investigación, es la dificultad para obtener el acceso rápido a los expedientes en los que resuelven la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, pues tras haberse requerido documentalmente a la Corte Superior de Justicia de Moquegua para que remitan dichas resoluciones, estos mediante Carta N°000022 – 2023 –OAD-CSJMO-PJ de fecha 25 de abril del 2023, en la cual, manifestaron que luego de haber realizado una búsqueda de datos en sus sistema integrado judicial, por materia y especialidad, no se pudo ubicar este tipo de procesos en el rango de los años 2021 – 2022.

Esta problema surge a razón de que el sistema informático de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, solamente consigna la materia demandada, que va en reposición, pago de beneficios sociales, despido arbitrario, en las cuales se analizan como trasfondo la desnaturalización del contrato por locación de servicios, asimismo, también se suele consignar en dicho sistema, procesos por materia de “desnaturalización de contrato” (no precisando si es referente al CAS o por locación de servicios) situación que dificulto poder obtener rápidamente la información requerida para la presente tesis, pues al no tener.

Por tal motivo, en apoyo de trabajadores de dicha entidad Jurisdiccional, se logró el acceso a los legaros del área laboral en los cuales se ubican solamente las sentencias resueltas por esta materia, y tras una exhaustiva búsqueda, se logró obtener los números de expediente de

estos procesos en los que se resolvió el tema central de la presente investigación, los mismos que fueron ingresados al sistema virtual de Consultas de Expedientes Judiciales, que es de uso público en la web y se pudo recabar la información necesaria para realizar la presente tesis.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Antecedentes de investigación.

Tras haberse realizado una exhaustiva búsqueda de investigaciones que guarden relación con nuestras variables de manera indirecta, se obtuvo los siguientes aportes que serán utilizados como información que complementa la tesis y serán objeto de contrastación con nuestros posteriores resultados finales, estos son:

Internacionales

En principio, debemos precisar que las figuras legales existentes en el Perú, pueden encontrarse de manera similar en las legislaciones de otros países, pero con ligeras diferencias en sus enunciados o en el mismo nombre del dispositivo normativo, al respecto, el contrato de locación de servicios, es conocido en otros países como un “contrato de prestación de servicios”, pero en esencia, los acuerdos y reglas son los mismos, siendo así, presentamos las siguientes investigaciones que a pesar de no ser coincidentes en el tema de fondo, resultan muy importantes para complementar nuestra información :

Bernal et al (2021) realizaron una investigación destinada a determinar la incidencia que tienen las contrataciones de servicios para la adquisición de personal técnico de las escuelas de formación del instituto municipal del deporte y recreación de la ciudad de Villavicencio, departamento de Bogotá de la República de Colombia, investigación que fue efectuada con un enfoque cualitativo, desprendiéndose de sus conclusiones que, las entidades estatales requieren mayormente de este tipo de contrataciones por ser más económicas y rápidas en su suscripción, evitando tener que proveer al locador el pago de beneficios sociales, liquidaciones, cesantías, vacaciones, sin tener en cuenta que en cualquier momento se puede demostrar un estado de subordinación, lo que derivaría la interposición de un proceso judicial, en el cual, el locador puede requerir el pago de sus beneficios sociales.

Carmona (2019), realizó una investigación respecto al análisis de la vulneración en las contrataciones por prestación de servicios en la gobernación de Caldas, Alcaldía de Manizales, y de la Dirección Territorial de Salud de la república de Colombia, teniendo en cuenta su vinculación legal y reglamentaria en los años 2016 – 2018, pretendiendo ilustrar como se desenvuelven la suscripción de este tipo de contratos en las entidades anteriormente mencionadas y de las vulneraciones a los derechos de los empleados públicos de estas jurisdicciones. Esta investigación se encuentra dentro de un enfoque cualitativo de tipo analítico – descriptivo. Pues recabo información de cifras oficiales estatales (contralorías) y el análisis de diez (10) sentencias judiciales condenatorias por esta materia.

Precisándose de sus conclusiones que en estos años, el número de empleados sujetos a los contratos por prestación de servicios, superaron a los trabajadores de planta, lo que ocasiono que se cometieran una serie de irregularidades contractuales, como es, el intento de las entidades públicas de evitar otorgar los beneficios sociales, recurriendo a esta modalidad de contratación no laboral, en la cual, colocan en riesgo jurídico a sus trabajadores, quienes al verse vulnerados sus derechos, recurren a instancias judiciales para reclamar sus derechos laborales, situación que ocasiono un problema a los activos de las entidades estatales colombianas, al tener que pagar fuertes sumas de dinero por la desnaturalización de estos contratos.

Maldonado (2021), llevó a cabo una investigación para determinar la existencia de una precarización de los derechos de los trabajadores contratados por prestación de servicios en las entidades estatales de Riobamba – Ecuador, teniendo un enfoque cualitativo y de método histórico – lógico, jurídico – doctrinario, deductivo y descriptivo, además, de realizar el análisis de sentencias de la Corte Constitucional ecuatoriana desprendiéndose de sus conclusiones que este tipo de

contrataciones van en contra de los derechos constitucionales, pues esta modalidad nació para satisfacer una necesidad temporal de las entidades públicas, sin embargo, al ser renovados constantemente, pierden su esencia y precarizan los derechos de los trabajadores quienes no cuentan con beneficios sociales ni posibilidades de nombramiento en sus respectivas instituciones.

Nacionales

Salas (2021), efectuó una investigación que tuvo como objetivo, verificar la relación respecto a la vulneración de los derechos laborales en las materias resueltas por desnaturalización de contratos por locación de servicios en el quinto juzgado laboral de la ciudad de Lima, por tal motivo, su tesis se efectuó en base a un enfoque cuantitativo, de método inductivo, descriptivo; siendo así, según las opiniones de diferentes trabajadores del quinto juzgado de trabajo de la ciudad de Lima, se concluyó que existen condiciones extralimitadas que vulneran los derechos laborales de los locadores, situación que ocasiona la desnaturalización de esta modalidad contractual, vistas por el Quinto juzgado de trabajo - Lima, por tal motivo, se recomendó que el Estado peruano debería implementar un adecuado sistema laboral que unifique las políticas privadas como las públicas.

Jara (2022), llevó a cabo una investigación buscando determinar de qué manera la Municipalidad del Callao en el año 2020, adquirió trabajadores mediante el uso de las contrataciones por locación de servicios en sus distintas unidades orgánicas municipales y, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, como se verifica la existencia de su desnaturalización contractual, por tal motivo, esta tesis tuvo un enfoque cualitativo y un diseño metodológico en la Teoría Fundamentada, concluyéndose que los jueces laborales utilizan el principio laboral anteriormente descrito para resolver este tipo de demandas, con lo cual, puede determinarse si existe o no, la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.

Galves (2021), analizó la forma en que se aplica el principio de primacia de la realidad, como una herramienta jurídica para determinar cuando verdaderamente se desnaturaliza los contratos por locación de servicios, ello, según las demandas interpuestas por trabajadores de la Municipalidad de Chepen, del departamento de La Libertad; dicha investigación resultó ser descriptiva – cualitativa, y de un nivel propositivo, para lo cual, analizó diferentes expedientes laborales en los cuales se aplicó el principio de primacia de la realidad para determinar la desnaturalización de este tipo de contratos, concluyéndose que esta problemática sucede cuando existen rasgos de laboralidad (subordinación, remuneración, ampliación de plazo), lo que se trataría de un contrato con características laborales y no civiles – tal como es un contrato por locación de servicios -, siendo así, el principio de primacia de la realidad protege los derechos laborales del trabajador cuando existen extralimitaciones en los acuerdos pactados entre el mismo comitente y locador.

Locales o regionales

Respecto a este extremo, debemos precisar que en la ciudad de Moquegua la Universidad José Carlos Mariátegui era la única en la localidad que incluía la escuela de Derecho en su plana de enseñanza, siendo así, luego de haberse revisado su repositorio, institucional no se ubicó ningún título relacionado a la presente investigación, mucho menos aun, que se encontrara dentro del rango de los cinco (05) años de antigüedad al año presente, pese a ello, se procedió a realizar una búsqueda exhaustiva en repositorios nacionales con la finalidad de recabar tesis de diferentes universidades pero aplicadas en la población de la localidad de Moquegua, y que sobre todo, guardaran relación de manera indirecta con la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, hecho que finalmente tuvo como resultado negativo. Por tal motivo, procedo a justificar la imposibilidad de sustentar este punto con los fundamentos precedentes, señalando que esta situación nos permite

considerar que la presente investigación cuenta con mayor relevancia académica para los diferentes operadores del derecho en la ciudad de Moquegua.

Bases Teóricas

Según Aguilar (2014), en el Perú los empleadores a fin de ahorrar costos en la mano de obra, suelen simular las contrataciones por locación de servicios, en los cuales, lo locadores prestan servicios sujetos a un horario determinado, con características propias de un contrato laboral, y sobre todo, con plena subordinación al comitente, por lo tanto, aplicándose el principio de primacía de la realidad, estas alteraciones pueden ser encontradas por la entidad fiscalizadora correspondiente, lo que motivara la orden de pago de los beneficios sociales e integración en planillas. Siendo así, concluyo con una idea importante, señalando que leyes flexibles ocasionaron que el Estado – y el rubro privado – utilicen las contrataciones por locación de servicios sin un debido control que termina por vulnerar derechos laborales, precisando que incluso el Estado puede contratar sin señalar el término del vínculo laboral, en donde una persona pueda estar sujeta a subordinación por muchos años sin darse cuenta que puede ser despedida sin el pago de beneficios sociales o indemnización.

Para Rivas (2021), el contrato de prestación de servicios, es una figura que no debe ser utilizada por el Estado ni por las empresas privadas de manera indiscriminada, mucho menos aun, que esta se aplique de manera permanente a sus trabajadores, pues es un tipo de contratación que es susceptible a su deformación, es decir, que se pueden denotar de su relación laboral, elementos característicos de un contrato realidad (laboral), los cuales, resultan ser simulados por los contratantes quienes terminan evadiendo derechos fundamentales que son reconocidos a sus trabajadores, siendo estos, el pago de sus beneficios sociales, seguridad de salud, de accidentes etc., desprendiéndose de sus fundamentos que la indebida aplicación de esta institución jurídica, quita valor a lo trabajado por el locador y a la calidad de vida a su persona.

Para Rincón & Carreño (2022), los contratos por prestación de servicios que son suscritos por el Estado, hasta la fecha resultan ser controversiales en su aplicación, pues según lo referido por las autoras, estas deben efectuarse y ser utilizadas de manera autónoma y excepcional, es decir, que no se observe una prolongación constante en la labor prestada, y que no presente elementos propios de un contrato de trabajo, sin embargo, en la administración pública colombiana, esta ha venido siendo utilizada de manera descontrolada, a pesar de que existen normas que establecen el procedimiento de contratación y en la definición de su estructura normativa, que diferencia a la de un contrato de trabajo normal.

Según Lorenzetti, (2005) en la dogmática jurídica relacionada a los contratos por locación de servicios, indicó que la existencia de dos tipos de locaciones, locación de obra y locación de servicios, la primera esta relacionada a una obligación que proporciona un resultado, lo que para el derecho peruano sería una obligación de hacer, la segunda esta dirigida a una actividad, como la de un enfermero geriátrico, quien debe cuidar a un paciente de 80 años por un tiempo determinado, por lo tanto, el elemento que debe distinguirse de manera esencial, es la autonomía del trabajo, es decir, el locador no está sujeto a subordinación ni un horario de trabajo fijo, sino que su prestación de sus servicios se encuentra bajo su real parecer y conocer.

Para Cornejo (2011), los contratos por locación de servicios se encuentran dentro de un régimen de autonomía y no de subordinación, pues si bien, el locador está obligado a cumplir con una labor determinada dentro del local de comitente, esto no significa que deba estar sujeto a un horario obligatorio, pues no es un dispositivo normativo que obligue a prestar un servicio de carácter personalísimo al comitente, aunado a que, es totalmente viable que terceros puedan colaborar en el trabajo encargado. Siendo así, el autor señaló que el contrato de locación de servicios –

según la doctrina – tiene tres elementos constitutivos, esto son 1) la prestación personal de servicios (que es la acción obligada en si), 2) la retribución y 3) la autonomía (no esta sujeta a subordinación).

Se tiene que en el sector publico, se suele usar las figuras de contratos por locacion de servicios personales y no personales, sin embargo, no existen reglamentos que las definan o diferencien, motivo por el cual, la doctrina nacional determino que la primera, corresponde ser aquel servicio que cuenta con elementos de laboralidad, en cambio, la segunda figura no cuenta con el elemento de subordinacion, es decir, el locador realiza su servicios a su real entender y conocer, sin estar sujeto a fiscalizacion u ordenes por parte del comitente, es por eso que la terminacion de “personal” se entiende para aquellas relaciones netamente laborales entre el personal que presta su servicio y la institucion estatal que la fiscaliza, sin embargo, la locacion de servicios en aspectos generales no deja de ser, un instrumento juridico de naturaleza civil. (LP - Pasion por el Derecho, 2021)

Ahora bien, pasaremos a describir algunos criterios jurisprudenciales peruanas respecto a la desnaturalizacion de las contrataciones por locacion de servicios, las cuales, tambien serviran como objeto de contrastación de nuestros resultados, estos son:

Para Canales et all (2016), como miembros Tribunal Constitucional Peruano, en el expediente judicial N°00018-2016-PA/TC - caso Gregorio Ipanaque Sernaque contra la Municipalidad Distrital de Catacaos, determinaron que habia una relacion laboral con carácter de trabajo de contrato laboral, en base a la utilización del principio de primacia de la realidad, el cual fue invocado en favor al trabajador que demando la desnaturalización de su contrato por locacion de servicios suscrito con dicha entidad, señalando que entre el conflicto de un documental y la practica, se da mayor valor a los hechos demostrados en la practica (relación laboral). Asimismo, definio cuales son los rasgos de laboralidad

que deben determinarse, estos son 1) contról sobre la prestación; 2) integración a la estructura organizacional de la empresa; 3) prestación de servicios a horario fijo; 4) duración prolongada y continuidad de la prestación; 5) remuneración y 6) reconocimiento de derechos laborales.

Por parte de Yrivarren et all (2017), en la Casación Laboral N°18623 – 2015 Huanuco definieron los elementos que caracterizan un contrato laboral que son: 1) prestación personal del servicios 2) locador sujeto a subordinación y 3) remuneración, esto ultimo, teniendo en cuenta que según lo establecido en el artículo 1764° del código civil peruano, el locador no puede estar sujeto a una calidad de subordinación frente al comitente (empleador).

Marco conceptual

Pasaremos a definir los conceptos principales de la presente investigación, para obtener una mayor noción del objeto de estudio.

Contrato de Trabajo

Para Ramirez & Velarde (2006) definieron que el contrato de trabajo es un acuerdo de entre un empleador y un trabajador, quien prestara un servicio de manera subordinada y remunerada, esta relación contractual no solo especifica deberes para el obligado sino, tambien los derechos laborales que le asisten, como es beneficios sociales, seguro de salud, de accidentes de trabajo, vacaciones, etc,. Asimismo, indico que en nuestra Constitución, en si misma es una fuente de derecho laboral, por cuanto en su artículo 22°, establece que el derecho al trabajo es un deber y un derecho relacionado a un bienestar social como un medio de realización personal del ser humano, ademas, en su artículo 23° del mismo cuerpo normativo, se establecio que el Estado lo tiene como total objeto de protección. Ahora bien, se define como elementos de un contrato de trabajo 1) la prestación del servicio; 2) la subordinación y 3) la remuneración, lo cuales pueden ser realizados a plazo fijo o de forma indeterminada.

La remuneración

Para Valderrama (2012), definió conceptualmente la remuneración, como aquella contraprestación que debe percibir toda persona por el trabajo realizado, la misma que no sera inferior al salario mínimo vital dispuesto por el gobierno central – lo que en la actualidad seria S/.1,025.00 soles mensuales -, desprendiendose de su concepción que, el empleador debe al trabajador su remuneración solo por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza a disposición de el.

En este punto, teniendo en cuenta que el ordenamiento juridico peruano no expresa una definicion de lo que se seria una retribucion economica, la doctrina se encargo de manera implicita en diferenciarla, como un incentivo economico, estipendio, el pago de un peculio o especies respecto a la contraprestacion de un servicio, la misma que no necesariamente puede estar arraigada al otorgamiento obligatorio de este pago mensualmente, conjuntamente con otros beneficios sociales que son propios de un contrato formal de trabajo. Un ejemplo de ello, seria para aquella persona que presta su servicio fisico para demoler una pared a su vecino colindante, no contara con horario fijo, ni se sometera a ordenes del mismo, solamente se atañira a demoler una pared, que al finalizar, podra ser retribuida en dinero o en especie.

La subordinación

Para Agamez (2020), definió la subordinación como aquel poder de dirección y potestad disciplinaria que se ejerce sobre los trabajadores en las distintas actividad laborales, tanto del Estado como de las empresas con economias mixtas o industriales, precisandose que según la jurisprudencia colombiana, para su indentificación en la simulación de contratos se rige por el principio de primacia de la realidad, pues una subordinación tambien conlleva, la exigencia del cumplimiento de un horario fijo o, el pago de una remuneración mensual.

Por otro lado, según lo señalado por Añez (2014), la subordinación es la imposición de la voluntad de una de las partes, definiéndola a esta como el “Patrono”, quien muestra superioridad frente al trabajador, suministrando desiciones y ordenes, considerandola como un elemento sumamente esencial en una relación laboral. En consecuencia, el trabajador es quien asume la sumisión a este patronato, y procede a ejecutar las ordenes impartidas.

El Contrato por Locación de Servicios.

Según Toyama (2015) la definió como aquel contrato por el cual se presta servicios de forma independiente, sin estar sujeto a subordinación o dependencia hacia el contratante, no esta sujeto a un horario, y su trabajo lo efectua de acuerdo a su real entender y conocer, con esto se quiere decir, que no acepta ninguna directriz o norma del comitente, sin embargo, si se encuentra obligado a cumplir con las obligaciones estipuladas en su contrato por locación de servicios. El autor precisó que en la practica no debe encontrarse ningún aspecto que permita inferir que dicha relación laboral, sea de un contrato de trabajo propiamente dicho, pues esto vulneraria la esencia por la cual fue creado este dispositivo normativo.

Para Gomez (2016), el contrato de prestación (o locación) de servicios, el prestador no debe recibir ordenes permanentes, sino solamente ceñirse a cumplir con el objetivo por el cual fue contratado y, en el plazo que fue acordado con el comitente, siendo así, al cumplir con un horario fijo, remuneración, ordenes de carácter permanente, registro de salida y entrada, etc., estaríamos frente a la deformación de su naturaleza.

Según Abarca (2020), definió la locación de servicios como un tipo de contrato de servicios profesionales en base a una contraprestación, ello por un tiempo determinado y sin estar sujetas a subordinación a un comitente; señaló que su desnaturalización se puede determinar en base al principio de primacia de la realidad, pues basta que el trabajador se encuentra sujeto a un horario laboral determinado, en donde registre su ingreso y salida, además percibir una remuneración de forma mensual, se

puede concluir que su contrato de naturaleza civil se ha visto desnaturalizado.

Al respecto, es menester indicar que en el título IX del Libro VII fuentes de las obligaciones del Código Civil peruano, artículos 1764 al 1769, establece las formas y reglas que deben tenerse en cuenta para suscribir un contrato por locación de servicios y que esta no se vea desnaturalizada, que va desde su naturaleza como un contrato de carácter civil y no laboral, la autonomía del locador respecto a su trabajo, su retribución y no remuneración, además de su horario de trabajo que se encuentra a su total discreción.

El Contrato Realidad

Según lo señalado por Cuesta & Zota (s.f), esta figura jurídica esta referida para aquel contrato, que si bien, no se ha suscrito de manera formal (escrita), la ley establece que de acuerdo a las actividades realizadas por el trabajador, y en concordancia al principio de primacia de la realidad, se presumira la existencia de un vinculo laboral entre este y el empleador. Para ello, es necesario que se acrediten elementos propios de un contrato de trabajo, que es, la prestación del servicios, la subordinacion y la remuneracion. Esto sera importante, pues la existencia de estos elementos, y en concordancia con el tiempo en que duró trabajando el empleado, se determinara si le correspondia que obtenga los beneficios laborales correspondientes al periodo laborado.

Autonomía de la Voluntad

Para Hernandez & Guerra (2012), esta resulta ser una institución jurídica básica del derecho contractual, la cual, esta referida a la manifestación libre de un individuo en regular sus intereses, ejercitar derechos, deberes y concertar negocios jurídicos, es decir, obra la voluntad del hombre para poder convenir en una relación contractual lo que para sus intereses considere necesario, señalando que como un elemento característico fundamental, es su consentimiento libre de vicios.

Por otro lado, Castillo - Cordova (2006), definió la autonomía de la voluntad como aquella capacidad que tiene el ser humano para decidir libremente en el contenido de todo acto jurídico, ya sean para obligaciones de hacer, o de no hacer, señalando que es reconocido como un principio moderno del derecho, relacionado a la concepción del hombre con un pensamiento de pura libertad y autonomía. Siendo así, en las relaciones contractuales, el autor señaló que es un principio aplicable para todas las relaciones entre privados en las que se manifiesta la autonomía de las partes en convenir sus intereses.

De igual manera, para San Vicente (2013) es la autodeterminación que tiene el ser humano para dictar y construir una nueva realidad jurídica con relación a sus intereses y relaciones, es decir, la intención que tiene el individuo de crear efectos jurídicos propios en los cuales autoregula su situación jurídica.

El Principio de Primacia de la Realidad.

Según Toyama (2015), señaló que este principio resulta muy importante y/o relevante para denotar la presunción de laboralidad de un trabajador frente a un empleador, constituyendo una herramienta esencial por los operadores jurídicos para evaluar cuando estamos ante a un contrato laboral y cuando no lo es, o respecto a los supuestos de una desnaturalización contractual como el de locación de servicios. Siendo así, el autor precisó que ante una discordancia entre lo que vemos en la práctica laboral y en lo que se puede apreciar de los documentos suscritos, importa más lo primero, y con ello, dándole más preferencia a los hechos desplegados que conforman una desnaturalización de este tipo de contrataciones.

Según Lora & Avalos (2009) señalaron que este principio se encuentra fundamentado como un aspecto de equidad frente a la justicia, pues se busca la verdad de lo real, encima de lo formal, la misma se basa en

hechos, objetivos y verídicos, siendo así, no es que opere en base a una mera ficción de la realidad sino, como una forma de amparar como elemento probatorio, los hechos que demuestran rasgos de laborariedad sobre contrataciones deformadas.

Interpretación Jurídica

Para Romero (2014), la interpretación jurídica se encuentra definida como aquella forma de esclarecer, explicar, describir textos normativos o una situación jurídica de relevancia en su regulación, siendo así, el operador del derecho al aplicarla genera sentido o significado a las normas jurídicas.

Para Lagla (2017) la interpretación jurídica, es aquella actividad enfocada a dar un significado a la norma jurídica y los demás estándares legales (principios), las cuales están destinadas a resolver un caso o problemática en cuestión.

Integración Jurídica

Para Santillán & Pineda (2011), la integración jurídica consisten en crear normas jurídicas que no han sido incluidas al derecho por medio del conducto legislativo, con la finalidad de evitar la persistencia de lagunas legales, en las cuales no se encuentran definidas debidamente, estas pueden ser mediante fuentes del derecho como los principios generales.

Por otro lado, para Galiano & Gonzales (2012), señalaron que la integración jurídica es la solución ante lagunas jurídicas en las cuales, las normas resultan ser oscuras o insuficientes para resolver lo problemas planteados en la practica del Derecho, por lo tanto, este precepto se basa en la aplicación de metodos para buscar una certeza seguridad jurídica.

IV. MARCO METODOLÓGICO

Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

Según lo señalado por Piza et all (2019) el enfoque cualitativo tiene como técnica fundamental la observación de realidades de carácter subjetivo, destinada a comprender la naturaleza e interpretar la naturaleza del problema planteado en la investigación que se va a realizar, caracterizándose por estar orientada hacia la exploración, descripción y el entendimiento. Esta investigación se encuentra dentro de un enfoque cualitativo pues se analizaron distintas sentencias expedidas por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, en las cuales resolvieron las demandas por desnaturalización de contrato de locación de servicios en el rango de los años 2021 al 2022.

Tipo Básica.

Esta investigación es del tipo básica, en la que según Escudero & Cortez (2017), es también conocida con la denominación de investigación pura, pues en ella se trabaja solamente aquellos elementos de fundamentación teórica, y no aplicándose estudios de características prácticas, teniendo como finalidad, proporcionar nuevos conocimientos, modificarlos o generar una mayor conceptualización del tema que se pretende investigar.

Siendo así, según Abreu (2014), la investigación de tipo deductiva, es aquella que nos permitirá identificar una hecho o realidad en particular que se tomaron como objeto de estudio por la derivación o los resultados de enunciados o cualidades que se encuentran dentro de provisiones o aspectos científicos generales que han sido previamente formulados; siendo así, mediante una deducción se podrá definir las consecuencias derivadas de las mismas, por lo tanto, la presente investigación se encuentra dentro del tipo deductivo, pues se partirá de conceptos generales relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, de principios normativos y jurisprudenciales

aplicados por los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua en sus razonamientos jurídicos que utilizaron para resolver este tipo de procesos en los años 2021 al 2022, lo que nos permitirá llegar a una conclusión de acuerdo al análisis de los datos recolectados

Nivel.

Se realizó en un nivel sistemático relacionado a la Teoría Fundamentada, pues de acuerdo a lo señalado por Hernández (2014), se trata de un análisis de los datos recolectados, que conformaran la evolución o análisis de una teoría y su respectiva fundamentación, para lo cual, se buscará su categorización central, condiciones, causales, intervinientes, secuencias, vinculaciones, ideas, fuentes de datos, descubrir patrones generales, interpretarlas de acuerdo a nuestros antecedentes y conceptos desplegados relacionados al tema, a fin de desarrollar una teoría fundamentada, hecho que es de recibo en la presente investigación, pues la forma en que se procesaron y analizaron las muestras recabadas, fue mediante el uso del instrumento de guía de análisis documental, de sentencias expedidas por los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua en los años 2021 - 2022

Diseño de Investigación

Según Hernández (2014), la Teoría Fundamentada, tiene como propósito, el aprendizaje de experiencias y perspectivas personales, o la valoración de diferentes procesos de acuerdo a los criterios de los participantes durante el procesamiento de la investigación planteada. Al respecto, esta investigación se desarrolló dentro de lo que corresponde a este diseño, puesto que de la recopilación de las sentencias expedidas por los juzgados laborales del distrito judicial de Moquegua en el año 2021 – 2022, nos permitió construir una mejor conceptualización de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios de acuerdo a los criterios jurídicos aplicados por los Jueces especializados en la materia – es decir, los puntos de vista de los jueces al resolver este tipo de materia controversiales.

Matriz de operacionalización de categorías.

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
<p><u>La desnaturalización del contrato por locación de servicios</u></p>	<p>Para Ruiz (2013), el contrato por locación de servicios es un instrumento que permite que tiene la naturaleza jurídica civil, y en donde ambas partes celebran un acuerdo bajo las mismas condiciones y sin mediar subordinación alguna, es decir, ninguna de ellas es superior a otra, desprendiéndose la autonomía de la voluntad del mismo locador, pues aquí el comitente no fiscaliza su labor, sino que su servicio lo realiza de manera independiente, a fin de obtener una retribución; a diferencia de un contrato de trabajo, es que en este último, el servicio se realiza de bajo subordinación, a cambio de una remuneración. Ahora bien, el autor señaló que el carácter de subordinación, es el más esencial para diferenciar ambos contratos o, descubrir la desnaturalización de la locación de servicios, sin embargo, este resulta muy difícil de determinar esta problemática por lo cual, señalo que los jueces en sus resoluciones expedidas, las diferencia por los rasgos de laboralidad, como el cumplimiento de un horario fijo,</p>	<p>1. Relación laboral subordinada</p> <p>2. Rasgos de laboralidad</p> <p>3. Principio Primacía de la realidad</p>	<p>1. Según Ruiz (2013) es el vínculo jurídico que tiene el trabajador con su empleador, la cual se expresa en que el primer nombrado, presta sus actividades bajo dirección y fiscalización de quien lo contrato.</p> <p>2. Para Toyama & Neyra (2000) resultan ser pistas, o señas características de una relación laboral, pues si bien, entre ellas no son determinantes para demostrar su existencia, sin embargo, valoradas conjuntamente, y de acuerdo a otros elementos descubiertos, pueden determinar una relación laboral, estas pueden ser, documentos, constancias de trabajo, liquidación, boletas de pago, carta de despido, etc.</p> <p>3. Para Ruiz (2013) es una herramienta utilizada por los jueces para determinar cuando estamos</p>	<p>Juzgados laborales del distrito judicial de Moquegua – año 2021 – 2022.</p>

<p><u>Razonamientos jurídicos de los juzgados laborales</u></p>	<p>continuidad y permanencia, control, etc., de los cuales, con relación a la primacía de la realidad, sirve para que los jueces puedan determinar cuando se configura la desnaturalización de un contrato por locación de servicios.</p> <p>Según lo señalado por León (2000), es la capacidad para poder analizar y calificar jurídicamente hechos controversiales de materia legal, a fin de resolverlos jurídico – objetivamente, lógico, de valdes y de manera racional. El autor, señala que un buen razonamiento jurídico nos capacita para construir soluciones en distintos conflictos legales, los cuales deberán ser válidos para generar nuestras decisiones como operadores del derecho. En base a ello, señalo que los jueces deben adoptar sus decisiones con un razonamiento desde una perspectiva imparcial, objetiva y a discreción, las cuales deben ser debidamente argumentadas o motivadas, aplicando para ello la interpretación jurídica de la normativa y jurisprudencial existente, además de la integración jurídica de analogías y principios generales relevantes al caso en cuestión, yendo más allá de un simple texto en la aplicación de sus criterios.</p>	<p>1. Motivación de resoluciones judiciales</p> <p>2. Interpretación jurídica</p> <p>3. Integración Jurídica.</p>	<p>ante la simulación de un contrato por locación de servicios, es decir buscar la realidad en los hechos sobre los documentos.</p> <p>1. Para Liza (2022), es el derecho de las personas de ser informadas de los motivos de hecho y de derecho que el órgano jurisdiccional adopta para resolver sus pretensiones e intereses, siendo así, una falta de motivación en las resoluciones judiciales, generaría una vulneración a los derechos de las partes procesales.</p> <p>2. Para Lagla (2017) es aquella actividad enfocada a dar un significado a la norma jurídica y los demás estándares legales (principios), las cuales están destinadas a resolver un caso o problemática en cuestión.</p> <p>3. Para Santillán & Pineda (2011), consisten en el crear normas jurídicas que no han sido incluidas</p>	<p>Juzgados laborales del distrito judicial de Moquegua – año 2021 - 2022</p>
---	--	--	---	--

			<p>al derecho por medio del conducto legislativo, con la finalidad de evitar la persistencia de lagunas legales, en las cuales no se encuentran definidas debidamente, estas también pueden ser mediante el uso de fuentes del derecho como los principios generales o las analogías.</p>	
--	--	--	---	--

Procedimiento de muestreo.

Esta investigación se realizó utilizando como instrumento las guías de análisis documental, con las cuales, se procesó la información de las sentencias expedidas por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua en el rango de los años 2021 al 2022, las mismas que en un formato pre – establecido, podre describir:

- 1) Los datos principales de la sentencia, siendo estas, el número de expediente, fecha, materia, partes procesales y tipo de proceso;
- 2) Como parte del cuerpo, primero se describirá el argumento de la demanda o supuestos facticos que motivaron la interposición de dicho proceso laboral, luego, a manera de pregunta, se consignará el problema jurídico que el juzgado laboral pretende resolver; y en base a ello, se describirá el razonamiento jurídico de los jueces

laborales con los cuales, resolvieron la desnaturalización del contrato por locación de servicios que fue materia de sub litis, (obiter dicta y ratio decidendi) y;

- 3) Por último, un comentario de lo analizado, el cual, será contrastado con nuestros objetivos, antecedentes investigativos y base conceptuales, lo que nos permitirá arribar a una posterior conclusión del tema a investigarse.

Recolección y análisis de la información.

Respecto a la recolección de la información requerida, esta se realizó de manera personal, para lo cual, en ayuda de personal jurisdiccional, me apersoné a la sede de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, para recabar los número de expedientes que guarden relación al tema central de esta investigación, y así, mediante el sistema de consulta de expedientes judiciales, recabar las diversas sentencias emitidas por los Juzgados Laborales en el año 2021 al 2022. Ahora, con respecto a la información documental y bibliográfica, se recabarán las mismas de libros y/o repositorios reconocidos.

La información fue analizada de acuerdo a las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la presente investigación, siendo en este caso, de las fichas de análisis documental, a las cuales, se les realizó una interpretación cualitativa en contrastación con los objetivos anteriormente planteados, lo que nos permitirá obtener nuestras posteriores conclusiones

Aspectos éticos y regulatorios.

Para recabar la información requerida, nos adecuamos inicialmente a la normativa relacionada al acceso de la información pública y transparencia, la misma que se encuentra prevista y regulada en el T.U.O de la ley N°27086, la cual establece los lineamientos legales para obtener información pública de las distintas entidades peruanas, como es el caso del Poder Judicial. Esto resulta muy importante, pues existen procesos

que tienen el carácter de personalísimos, y solo las partes involucradas tienen acceso a los expedientes, no obstante, para los procesos laborales esto no resulta ser un impedimento, máxime aun, cuando nuestra muestra se recogerá de las sentencias expedidas en los procesos que se hayan tratado la materia de desnaturalización de contratos por locación de servicios, sentencias que se encuentran subidas en el sistema virtual de consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial. Asimismo, de los artículos, libros y tesis recabadas se aplicarán los estándares establecidos por las normas APA 7ma edición a fin obtener un adecuado contenido de nuestras fuentes revisadas y de evitar vulnerar los derechos de autor de las obras recurridas para nuestra investigación.

V. RESULTADOS

Descripción de los resultados.

De acuerdo al instrumento utilizado para la presente investigación – que es la ficha de análisis documental (sentencias) - se describen los siguientes resultados de acuerdo al contenido de diez (10) sentencias emitidas por el Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua en el rango de los años 2021 - 2022, en las que se resuelven la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, descripción que se realizara de acuerdo a los objetivos propuestos para la investigación.

Sentencia N°156-2021 – Expediente N°00347-2021-JR-LA-01

En este expediente, el Juez Paredes (2021) del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Moquegua, emitió la resolución N°13 (sentencia) de fecha 29 de octubre del 2021, en la cual, resolvió la demanda por materia de reposición, que fue interpuesta por la persona de iniciales S.D.V.M, en contra de la Municipalidad del Distrito de San Antonio, Provincia de Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua. En este proceso la demandante refirió que en fecha 01 de setiembre del 2020 ingresó a laborar para dicha entidad municipal como personal de serenazgo y personal de vigilancia bajo un contrato verbal por locación de servicios, sin embargo, en fecha 03 de julio del 2021 fue despedida sin causa alguna ni tampoco la dejaron ingresar a su centro de labores.

Sustentó su pretensión señalando que, siempre se encontró laborando de forma continua y, que sus recibos por honorarios fueron expedidos a nombre de la Municipalidad de San Antonio, motivo por el cual, su contrato que, inicialmente suscribió por locación de servicios, se había desnaturalizado a un contrato a plazo indeterminado del régimen privado (aunado a que también había pasado el periodo de prueba para obtener esta calidad contractual), por ello, invocando el principio de primacía de

la realidad, solicitó al juzgado de trabajo que se declarara fundada su demanda de reposición.

Por otra parte, la Municipalidad Distrital de San Antonio, formuló su oposición que la demandante efectivamente había laborado bajo la contratación por locación de servicios, pero solamente hasta la quincena de junio del 2021, fecha en que su contrato había finalizado, por tal motivo, no se le permitió el ingreso. Sustentó su posición señalando que, de acuerdo a la Ley N°28175, todo ingreso para la administración pública es por concurso público y en concordancia con el artículo 22° de la Ley 31297 – Ley del Servicio del Serenazgo Municipal, personal de serenazgo se sujeta al régimen laboral que es aplicable para los trabajadores de la administración pública, ello de acuerdo al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, asimismo, refirieron que dicha entidad Municipal estaba pasando por una transición en su categorización territorial, pues pasaba de ser un Centro Poblado a Distrito, lo que conllevó que se cesaran fortuitamente algunos contratos por esta problemática.

En este proceso, resultó claro que la demandante había tenido un vínculo laboral con la demanda, sin embargo, el problema jurídico que el juzgado de trabajo pretendió resolver son; 1) el tipo de contrato que en realidad había suscrito la demandante y si este se había desnaturalizado, 2) el régimen laboral, 3) la existencia de rasgos de laboralidad, 4) si superó el periodo de prueba, 5) si debió ingresar por concurso público y, 6) si correspondía o no, ordenar su reposición. Para ello, se describirá el contenido relacionado al tema central de la presente investigación.

Siendo así, el Juzgado de Trabajo en cuestión, para verificar la existencia de la simulación del contrato por locación de servicios, se adhirió al criterio jurisprudencial de la Casación Laboral N°7945-2014-CUSCO, en la cual, se estableció que los obreros Municipales (en este caso para los serenazgos y personal de seguridad) en realidad cuentan con el régimen

laboral de la actividad privada, la cual, había sido definida no solamente por SERVIR, sino también por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral; de igual manera, en el artículo único de la Ley N°30889 (la misma que fue publicada en fecha 22 de diciembre del 2018), se estableció que el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales como locales deben regirse de acuerdo al Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual, en su artículo 4º no solamente establece que la prestación de un servicio, que es remunerado y subordinado, constituye un contrato de trabajo indeterminado, sino que esta modalidad contractual también se puede presumir si se ha celebrado un contrato de manera verbal.

Ahora bien, la demandante señaló que cumplió el rol de serenazgo así como personal de seguridad y vigilancia de cámaras de seguridad para la Municipalidad Distrital de San Antonio, labores que a criterio del Juzgado de Trabajo resolutor, tienen la característica de ser permanentes, amparándose de su criterio de acuerdo al IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en la que se estableció que los policías municipales como personal de serenazgo son considerados obreros y que la naturaleza de sus labores dentro de la administración edil, son de carácter permanentes, por tal motivo se encuentran sujetos al régimen privado. En este extremo se determinó que la modalidad contractual de la demandante debía ser bajo dicho régimen, pues entiéndase que la contratación por locación de servicios, básicamente está destinada a cubrir una necesidad transitoria del comitente, es decir, su labor o servicio debe cumplir una temporalidad fija y predeterminada, la cual, de encontrarse en una situación de permanencia en el servicio del locador, se pervierte y se convierte en un contrato de trabajo.

Con respecto al punto de los rasgos de laboralidad, el juzgado en cuestión señaló que la demandante había acreditado a través de recibos electrónicos por honorarios, el haber laborado de forma presencial por

tres (03) meses con el cargo de serenazgo, además de haber percibido una remuneración de S/900.00 soles y, según vistas fotográficas, se verifico que la entidad municipal, había proveído a la demandante material de uniformes con el logotipo de la Municipalidad de San Antonio y que había prestado sus servicios desde el 01 de setiembre del 2020 hasta 30 de junio del 2021 de manera continua. Según criterio del juzgado, el serenazgo cumple labores manuales en protección y ayuda a la ciudadanía, por ende, su calidad laboral es de un obrero, correspondiendo que su contratación sea bajo el D.L 728.

Esta postura del juzgado se basó de acuerdo a los afirmado por el Tribunal Constitucional en el expediente N°3198-PA/TC, en la cual se efectuó un razonamiento relacionado a los rasgos de laboralidad en la desnaturalización de contratos, estableciéndose que, para determinar si nos encontramos ante un contrato de trabajo, debe verificarse si en los hechos demandados, se presentan los siguientes elementos que denotan rasgos de laboralidad: 1) que la prestación del servicio sea controlada por el comitente; 2) que la demandante de alguna forma haya sido incorporada a la esfera institucional o empresa; 3) la prestación del servicio se convierte en permanente o duradera; 4) se le proveen herramientas o uniformes para realizar el servicios; 5) se le paga una remuneración; 6) se le reconocen ciertos beneficios laborales.

Para el caso en cuestión, se verificó que se le pagaba a la demandante una remuneración a través de recibos electrónicos, en un cuaderno de ocurrencias registraba todo lo que sucedía durante su turno laboral, contaba con un horario de ingreso y salida y además, para acreditar la subordinación, la entidad municipal ordenaba que la demandante se dedicara en ciertas fechas la labor de operadora de cámaras de video vigilancia, aspectos que acreditan los rasgos de laboralidad y por ende la desnaturalización de los contratos por locación de servicios.

Por último, a pesar de que no es parte del tema central, los tres últimos puntos que el juzgado pretendió resolver, se concluyó que la demandante había sobrepasado el tiempo de prueba por haber laborado más de tres (03) meses de forma ininterrumpida y su despido había sido incausado, por ende, correspondía su reposición en su mismo puesto de labores como serenazgo, declarándose fundada la demanda interpuesta por el actor.

En esta sentencia, el juzgado de trabajo no solamente se atañe a resolver la existencia de rasgos de laboralidad en el servicio prestado por la demandante, sino, realiza un análisis de las contrataciones realizadas de manera verbal, la calidad laboral de los serenazgos y por qué estos deberían ser contratados netamente bajo el régimen de la actividad privada, esto para poder motivar de manera adecuada, las razones por las cuales considero que se había desnaturalizado la contratación por locación de servicios, aunado a ello, si bien, no especifica de manera expresa el uso del instrumento jurídico de la primacía de la realidad, se observa que este se encuentra de manera implícita en los fundamentos relacionados a los rasgos de laboralidad del servicio de la demandante, como es el recibir órdenes para operar las cámaras de video vigilancias (subordinación), recibir uniformes y demás materiales para cumplir su labor de serenazgo, etc., por lo que a criterio personal, el análisis del juzgado resolutor no demuestra ninguna coherencia al momento de resolver esta contienda.

Sentencia N°190-2021 – Expediente N° 00062 – 2021-0-2801-JR-LA-01

Este proceso estuvo a cargo de la Jueza Mamani (2021), quien emitió la resolución N°18 de fecha 22 de diciembre del 2021, en la cual, resolvió la demanda por desnaturalización de contrato y reposición, interpuesta por la persona de iniciales F.C.O en contra del Instituto Nacional del Deporte (IPD) y del Consejo Regional del Deporte. El demandante señaló que ingreso a laborar para dicha entidad en calidad de obrero, la cual fue

primeramente por contrataciones verbales bajo la figura de locación de servicios y después por contratos CAS, labores que ejecutó de manera ininterrumpida. Sin embargo, refirió que mediante Carta N°383-2020-UP/IPD su empleadora le informó que su contrato vencía en fecha 31 de diciembre del 2020, a lo que el demandante señaló que fue realizado sin criterio ni proporcionalidad, pues tras haber realizado labores permanentes como guardián del estadio 25 de noviembre y de complejos deportivos por más de 26 años, su contrato se había convertido a uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado (D.L 728), demostrándose que estas eran subordinadas y continuas. Posteriormente, refirió que en fecha 04 de enero del 2021, se le impidió el ingreso a su centro de labores.

Por otro lado, la demandada sustentó su posición en que el demandante había laborado bajo contratos CAS desde el 01 de diciembre del 2018 al 31 de diciembre del 2020, señalando que por reiteradas jurisprudencias, los órganos estatales cuentan con la facultad de poder contratar bajo este régimen especial, y que respecto a la contratación por locación de servicios, no se encuentra dentro de su petitorio, pero que a pesar de ello, su desnaturalización no se configuró puesto que labor no generó vínculo laboral con la entidad demandada y que las boletas como recibos por honorarios tampoco acreditan dicha circunstancia ni muchos menos la existencia de subordinación a la que habría estado sujeta.

Siendo así, la problemática que el juzgado pretendió resolver se direcciona a la desnaturalización del contrato CAS al que estaba sujeto el demandante antes de su despido, sin embargo, lo cierto es que el demandante inicialmente fue contratado de manera verbal por el instrumento de locación de servicios, por tal motivo, el juzgado de trabajo señaló que en dicha demanda, se pretende la reposición del demandante a su centro de labores, en los cuales se argumenta ambas contrataciones, es por ello el Juzgado resolutor, aplicando el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley

N°29497, expreso que los jueces laborales, en el desarrollo del proceso, privilegian siempre resolver en el fondo del asunto que en su forma, esto en salvaguarda del principio de tutela jurisdiccional y razonabilidad, asegurando así, la continuidad del proceso, es por ello que resultó necesario que se analizaran ambas situaciones para poder llegar a una correcta solución de problema, sin desestimar aspectos que puedan coadyuvar a esclarecer el hecho.

Es por ello, que haciendo uso del principio de primacía de realidad, se analizó la contratación por locación de servicios, verificándose que de los certificados de trabajo expedidos a favor del demandante, así como también, algunos contratos suscritos bajo esta modalidad, estos describían que había laborado como locador para la entidad demandada desde el año 1997 hasta julio del 2004, sin embargo, según el juzgado estas no corroboraron que tenía una continuidad ininterrumpida, no obstante, de su último contrato por el periodo 01 de febrero del 2008 al 30 de junio del mismo año, se apreció una continuidad en su labor como guardián, para después reingresar bajo la contratación CAS desde el 01 de enero del 2008 bajo el mismo cargo.

De acuerdo a ello, el artículo 16° del Decreto Supremo N°001-96-TR – Reglamento de la Ley del Fomento de Empleo, establece que, en caso de que el trabajador haya reingresado de nuevo a su centro de labores, se contarán todos los periodos en que haya prestado sus servicios para completar su periodo de prueba y, en concordancia con el artículo 4 de la citada norma, tenemos que los servicios personales prestados bajo subordinación y remuneración se presumirán como una contratación por tiempo indeterminado. Respecto al caso en cuestión se tiene que el demandante, en las diversas oportunidades que ingreso a laborar, su cargo continuó siendo el mismo, que es de guardián o vigilante, en la cual realizaba labores manuales y físicas, además de cumplir con rasgos de laboralidad.

Esta cuestión, es amparada de acuerdo al Exp. N°3198 – 2011-PA-TC, que en su sentencia, el Tribunal Constitucional estableció seis (06) criterios para determinar los rasgos de laboralidad y, por consecuencia, la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, la cual, ya fue descrita anteriormente, sin embargo, resulta preciso señalar que de estos seis criterios, se configuraron tres para el presente caso, que son, c) la prestación de sus servicios con un horario ya determinado; d) duración y continuidad del servicio y, f) el pago de remuneraciones.

Al respecto, para el Juzgado resulto claro que el demandante presto servicios para la demandada, pero que estos eran de tal envergadura como para ser considerados bajo la figura de locación de servicios, el único salvoconducto sería que, el demandante fuera un trabajador de una empresa que proveyera este tipo de servicios, como terceros o intermediadora a favor del IPD, lo que no sucedió para el presente caso, esto pues, el cargo de vigilante es ejecutado por órdenes o dirección de un empleador, pues el propio locador no puede decir que zona o área se encontrará bajo vigilancia, así como los turnos u horarios, pues son aspectos que el propio empleador define y dispone, por ende, es claro que se encontraba bajo un estado de SUBORDINACION al IPD de Moquegua.

De igual manera, se acreditó que el demandante si recibía una remuneración por las labores de vigilancia que prestaba a favor de la entidad demandada, pues los dos se cohesionan entre si, para determinar este rasgo de laboralidad, el cual, se añade a los demás verificados, que son prestación de servicios y subordinación. Siendo así, se concluye que el demandante era un obrero vigilante que en realidad, si ejercía labores permanentes, es por ello que el Juzgado resolutor, en base al principio de primacía de la realidad, el hecho de haberse celebrado contratos por locación de servicios, antes del respectivo CAS, presume la existencia de un contrato de duración indeterminada,

encubriéndose su verdadera relación laboral con un contrato de naturaleza civil.

Si bien no es objeto de análisis para la presente tesis el tema de las contrataciones CAS, para el presente caso, es menester referirnos a esta parte para comprender la decisión del Juzgado de Trabajo en cuestión, pues a raíz del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el tema de desnaturalización de contratos, se tiene que son considerados inválidos los CAS, cuando se verifica que antes de haberse suscitado su suscripción, el mismo actor había tenido una relación laboral correspondiente a uno de naturaleza laboral a tiempo indeterminado, y esto resulta importante pues, en el presente caso, se corrobora que el demandante cumplía trabajos sujetos a subordinación y remuneración, propio de un contrato de trabajo y no de uno de naturaleza civil, situación laboral que debía ser sujeta a un contrato bajo el régimen privado máxime aun, cuando había superado en su última contratación el periodo de prueba, sin embargo, lejos de ello, la entidad decidió re contratarlo bajo CAS, lo cual resultaría inválido de acuerdo a la norma anteriormente descrita.

Por este motivo, se entiende que el demandante gozaba de protección ante despidos arbitrarios, en las que solo podía darse el término de su situación laboral con el IPD, por causas derivadas de su incapacidad o conducta, lo que no sucedió para el presente caso, por ende, correspondió declararse fundada la demanda y ordenarse su reposición en un cargo laboral de igual nivel o jerarquía, como personal de guardianía o vigilancia.

A manera de comentario, se verifica que en esta sentencia, el juzgado de trabajo a sabiendas de que el demandante en su petitorio no pone de cuestionamiento los contratos por locación de servicios que suscribió con la demandada (pues solo los menciona en sus fundamentos), en salvaguarda de la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, para

su fundamentación jurídica utilizo los mismos para poder llegar a una decisión adecuada en todo el trasfondo del asunto, pues gracias a este tipo de contratos que suscribió el demandante, se verifico que antes de haber sido ingresado bajo CAS, cumplía servicios propios de un obrero sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y no de naturaleza civil, es decir, configuraban los rasgos de laboralidad por estar subordinado al IPD, los mismos que eran de características permanentes y con un pago remunerativo.

Este resultado, se logró en base al uso del principio de primacía de realidad, pues el juzgado de trabajo utilizó para tomar su decisión, las formas en que el demandante prestaba su servicios, la cuales eran ejecutadas de manera manual y física, denotando su envergadura como para ser estipuladas en un simple contrato por locación de servicios a favor de una entidad, lo cual, no podría ejecutar sin haber ordenes previamente, además, queda claro también la posición del tribunal al referir que los periodos discontinuos no acreditan permanencia en la labor de actos, sino que esta debe ser totalmente ininterrumpida en el tiempo. Es así que, tras su reingreso bajo el contrato CAS, esta se encontraría invalida conforme al fundamente anteriormente expuesto.

Sentencia N°133-2021 – Expediente N°00227-2021-0-2801-JR-LA

Este proceso estuvo a cargo del Juez Paredes (2021), quien emitió la resolución N°11 de fecha 09 de setiembre del 2021, en la cual, resuelve la demanda por materia de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, interpuesto por la persona de iniciales J.H.A.P, en contra del CONSORCIO UNAM y la Universidad Nacional de Moquegua – UNAM. El demandante señaló que en fecha 16 de setiembre del 2019 ingreso a trabajar como residente de obra para la UNAM en la ejecución de un proyecto para mejorar los servicios administrativos como académicos de la escuela de Ingeniería Industrial de dicha casa de estudios, percibiendo una remuneración de S/14,130.00 soles,

precisando que el encargado de este proyecto era un consorcio que se encontraba adherido a la UNAM, quienes habían celebrado un contrato N°026-2019-DIGA/UNAM para la ejecución de esta obra de infraestructura.

El demandante refirió que su contrato se desnaturalizó, pues venía recibiendo su remuneración mediante el tipo de honorarios profesionales de forma mensual sin que las demandadas lo incluyeran en planillas, por ende, su contrato correspondía ser bajo el D.L 728°, a razón de todo el tiempo laborado en donde se ubica la existencia de rasgos de laboralidad.

Por parte de la UNAM, esta señaló en su contestación que debería ser excluida del proceso puesto que el demandante había celebrado un contrato con EL CONSORCIO y no con la misma Universidad Nacional de Moquegua, precisando que la comisión organizadora de la UNAM licitó esta obra pública a EL CONSORCIO, el cual se encargó de contratar al personal encargado de la ejecución de dicha obra, siendo así, respecto al pago de los trabajadores, la UNAM le entregó valorización económica al consorcio de manera mensual según las cláusulas en el contrato N°026-2019. Finalmente indicó que EL CONSORCIO tiene la posibilidad de coberturar responsabilidades civiles y laborales con una póliza de seguros.

Por otro lado, el CONSORCIO UNAM señaló que el demandante había sido contratado por locación de servicios (naturaleza civil) y que por ende no le corresponde ningún beneficio social o económico que sería propio de un contrato de trabajo y que la retribución que recibió por sus servicios, eran propias de una contraprestación económica, mas no remunerativa.

Siendo así, la problemática que el Juzgado de Trabajo pretendió resolver, de acuerdo al tema central de la presente tesis, 1) determinar cuál sería el régimen laboral al que estaba sujeto el demandante; y 2) determinar si

mediaron rasgos de laboralidad, lo que acreditaría que su contrato fuera bajo el D.L 728°.

Con respecto al primer punto, hubo una divergencia en las posiciones planteadas tanto por el demandante como por el CONSORCIO UNAM, pues el primero señaló que su contrato correspondía a ser uno bajo el D.L 728, en cambio el consorcio indicó que su relación laboral era de naturaleza civil, sin embargo, atendiendo a que la demandada no asistió a la audiencia y de la revisión de toda la documentación presentada por el demandante así como de los hechos desplegados por ambas partes, el juzgado de trabajo llegó a la conclusión de que su contrato fue aplicado de forma verbal, toda vez que nunca existió la suscripción de un contrato formal entre el demandante y el consorcio UNAM.

Teniendo en cuenta ello, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad, se aplicó lo descrito en el artículo 4 del TUO D.L 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el cual, se establece que, cuando se presten servicios que se encuentren sujetos a subordinación y a una remuneración, el Estado confíaran que estos corresponden a ser contratos de trabajo de carácter indeterminado, el mismo que podrá ser consagrado de manera verbal, además, un punto que en las anteriores sentencias analizadas, no había sido parte de su fundamentación jurídica, el juzgado resolutor señaló que, de acuerdo al artículo 23.2 de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, para determinar el vínculo laboral indeterminada que tendría una persona, solo bastara que se acredite que esta haya prestado servicios, y para rebatirse ello, la parte demandada deberá presentar las pruebas pertinentes que demuestren lo contrario, es decir, tiene la obligación de la carga de la prueba para demostrar que el demandante no contaba con un contrato de plazo indeterminado.

Para el caso en cuestión, se tuvo claro que el demandante había estado prestando sus servicios de manera verbal, lo que el juzgado resolutor

identifico como un contrato realidad que subjetivamente se había celebrado entre el demandante y el consorcio UNAM, y de acuerdo a su declaración en audiencia, este manifestó que había ejercido el cargo de residente de obra, en donde no solo realizaba servicios de campo, sino también administrativas, las cuales correspondían en labores topográficas, valorizaciones, ampliaciones de plazo, etc., para ello el consorcio UNAM le entregó equipos de computadora, equipos de protección, cascos, chalecos, efectuaba sus labores de manera diaria con un horario fijo de 08 a 12 pm y de 13:00 a 19:00 horas, dependiendo de la complejidad de la situación, había fechas en que se quedaba hasta las 21:00 horas realizando informes o valorizaciones, los cuales dirigía a una oficina central en el departamento de Lima, no contaba con feriados ni mucho fines de semanas libres.

Siendo así, el Juzgado, en uso del principio de la primacía de la realidad, dio cuenta de que, en realidad, el demandante prestaba servicios a la obra de manera permanente, lo que inclusive se encontraba consignado en el contrato N°026-2019-DIGA/UNAM suscrito entre la misma Universidad Nacional de Moquegua y el Consorcio UNAM, en el cual, se expresa que el residente de obra debía permanecer todos los días durante la ejecución de la obra.

Por lo tanto, en uso del criterio señalado por el Tribunal Constitucional, en el expediente N°3198-2011-PA/TC, el cual ya se describió en análisis anteriores, se determinó que la relación laboral del demandante concurría en los siguientes supuestos: a) pues se controlaba la forma en que este prestaba sus servicios; c) pues sus servicios eran realizados dentro de un horario fijo; d) a razón de que la prestación de sus servicios tenía la característica de ser permanente; y f) recibía una remuneración.

Con relación a estos supuestos acreditados para el presente caso, el juzgado determinó que el demandante, al cumplir labores como residente de obra, su servicio era permanente, pues debía encontrarse siempre en

el área de ejecución de la obra, sus labores eran informadas a una oficina central cada quince o treinta días aproximadamente, tenía horarios de trabajo superiores a las ocho horas reglamentadas por ley, se le había proporcionado equipo de trabajo por parte de la demandada, todo ello acredita el rasgo laboral de la SUBORDINACION, para lo cual, recibía una REMUNERACION por pago de honorarios profesionales de manera electrónica, aspecto que fue confirmado por ambas partes. Por lo tanto, en tenor a lo expresado, el juzgado resolutor concluyó la desnaturalización del contrato por locación de servicios, y que en realidad este resultaría ser un contrato a plazo indeterminado, fundando en parte la demanda interpuesta por el demandante.

En esta sentencia, verificamos nuevamente que, el juzgado de trabajo, fundamenta su criterio en base al principio de primacía de la realidad, para verificar consecuentemente, los rasgos de laboralidad a los que estaría sujeto el demandante, estos dos instrumentos jurídicos sirven para determinar la desnaturalización de un contrato, se convergen entre sí, y son muy importantes para poder resolver el fondo del problema, la peculiaridad de esta sentencia es que se analiza a grandes rasgos lo afirmado por el demandante en audiencia, se prevaleció los hechos declarados que los documentales, lo cual permite que a groso modo, se ubiquen más elementos que prueben la relación de laboralidad en la que estaba sujeta el demandante, maxime aun, cuando del mismo contrato que licito la obra pública entre UNAM y el Consorcio UNAM, se tuvo que la función del residente de obra, era de encontrarse permanentemente presente en la ejecución de la misma, lo que denota el aspecto de subordinación que tenía ante la demandada.

Sentencia N°103 – 2022 – Expediente N°00598-2021-JR-LA-01

En este proceso, el Juez Paredes (2022) emitió la resolución N°12 de fecha 23 de junio del 2022 (sentencia), en la cual, resolvió la demanda por pago de beneficios sociales y/o indemnización, interpuesta por la

persona de iniciales C.D.M.T en contra del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA). En este proceso, el demandante refirió que venía prestando servicios personales como Auxiliar de Estiba y Desestiba para dicha entidad desde el 14 de junio del 2012 hasta 31 de diciembre del 2017, esto mediante un contrato por locación de servicios no personales, el cual se había desnaturalizado, señalando que percibía una remuneración de S/1,200,00 soles mensuales, contando con horarios rotativos en el puesto de control de Fundición, y que sus funciones eran permanentes, por lo que su relación laboral era de forma indeterminada, subordinada, y remunerada.

Como problemática que el juzgado de trabajo pretendió resolver, se analizara la que se encuentra acorde al tema central de la presente investigación, que son los siguientes: 1) determinar la realidad de la desnaturalización del contrato por locación de servicios; 2) la existencia de rasgos de laboralidad y 3) si esta había sido sujeta a un fraude o simulación.

Al respecto del primer punto, se tiene que el demandante había sido contratado por locación de servicios aproximadamente cinco (05) años hasta la culminación de su relación laboral, motivo por el cual, se analizaron todos documentos contractuales que figuraban con el título de “contrato para el servicio de locador auxiliar de estiba”, verificándose en sus cláusulas que este cumplía con el mencionado cargo, los cuales denotaban una relación de dependencia a la entidad (subordinación) pues debía emitir informes constantes de todas sus labores, la cual debía remitir antes de que se le depositara su pago correspondiente, con lo que se acreditó que SENASA supervisaba los servicios que brindaba el demandante. Asimismo, se determinó que el demandante había ingresado a laborar por medio de una convocatoria concursal entre cuatro (04) personas, contenía funciones de revisión y coordinación con técnicos, las cuales anotaba en un cuaderno de registro, manteniendo un

horario específico con días de descanso, además, que había recibido material y uniformes con el logotipo de la institución.

De lo descrito, se verificó que el contrato que suscribió el demandante había sido desnaturalizado tanto en su forma como en la práctica, la emisión de informes sujetos a fiscalización por la entidad, además de recibir material que lo identificaba como parte de la esfera institucional de SENASA, colige a todas luces la desnaturalización de su contrato por locación de servicios.

Ahora, ¿eso quiere decir que la contratación había sido fraudulenta o simulada?, según lo señalado por el Juzgado de Trabajo, los contratos de naturaleza temporal, como son los contratos por locación de servicios cumplen con una finalidad que es netamente de carácter transitoria y, de romperse este plazo, podría configurarse una causal de fraude o una seria vulneración en algún supuesto elemental del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual, se establece que, se considerarán de duración indeterminada, aquellos contratos modales que tengan las siguientes características: a) Cuando el trabajador sigue laborando después del plazo o prórroga pactada, o si estas se ha extralimitado; b) Cuando el trabajador, a pesar de haber sido contratado para una obra determinada que ya ha culminado, continua laborando sin renovación alguna; b) Cuando el trabajador, tras haber ingresado a un puesto en suplencia de otra persona, continua laborando después de que se haya vencido el plazo legal o convencional sin que el trabajador titular se haya reincorporado, d) cuando se demuestra la simulación o fraude de la contratación.

Para el caso en cuestión, el juzgado de trabajo determinó que el contrato por locación de servicios suscrito por ambas partes procesales, se encontraba inmerso en la causal d), pues el demandante había realizado servicios de carácter permanente, tales como el control de productos que ingresaban a la ciudad de Moquegua y de su decomiso, los cuales eran

supervisados por el Área de Dirección Ejecutiva de SENASA, por ende, su contrato en realidad no sería por locación de servicios (simulación), sino bajo el D.L 728, cuyos alcances se rige la entidad demandada, asimismo, en el tiempo que se encontró laborando el demandante, había sobrepasado el periodo de prueba de 03 meses, lo cual refuerza la teoría del órgano resolutor.

Con respecto a los rasgos de laboralidad, en base a lo anteriormente expuesto, se tiene que el demandante se encontraba siendo supervisado por SENASA a través de la emisión de informes, lo que denota la subordinación a la que estaba sujeta. Se tiene también de su integración a la esfera institucional por la entrega de uniformes y demás material con el logotipo de SENASA, prestando un servicio de carácter permanente y duradero, y así como también, de haber recibido el pago de una remuneración, lo que denota la prestación de un servicio característico de un contrato de trabajo y no de uno de naturaleza civil, como es el de locación de servicios, lo que motivo que la demanda sea declarada fundada en este extremo.

Estos puntos revisados, demuestran que SENASA había estado contratado personal auxiliar y de estiba bajo contratos simulados por locación de servicios, cuando en realidad estos tenían características de un contrato modal, los mismo que tras haber sido continuos habían adoptado la modalidad de indeterminados, por lo que en apreciación personal, la decisión del juzgado de trabajo resolutor se encuentra debidamente motivada y coherente, pues véase que si bien realiza un análisis efectivo referente a la desnaturalización del contrato por locación de servicios y de la existencia de los rasgos de laboralidad encontrados en la suscripción de la misma, es claro que de manera implícita también se puede verificar que media el principio de primacía de la realidad, en el criterio de que el demandante había ingresado a la esfera institucional de SENASA, recibiendo material y uniforme de trabajo, estaba siendo fiscalizado y controlado por dicha entidad y cumplía servicios de carácter permanente.

Sentencia N°033-2022 – Expediente N°00535-2021-0-2801-JR-LA-01

En este proceso, el Juzgado de Trabajo precedido por el Juez Paredes (2022), emitió la resolución N°08 de fecha 28 de marzo del 2022, en la cual se resolvió la demanda por materia Desnaturalización de Contrato, interpuesta por la persona de iniciales A.C.G.G en contra del SENASA. Según la pretensión del demandante (al igual que en la anterior sentencia analizada), refirió que había prestado servicios para la demandada como Especialista en Sanidad Agraria desde del 15 de enero de 1999 hasta el 30 de junio del 2008, cargo que es equivalente a ser un profesional I, sin embargo, fue contratado por locación de servicios no personales, y a partir del 01 de julio del 2008, suscribió con la demandada un contrato por Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Ahora bien, en el marco del principio de Primacía de la Realidad y de Continuidad Laboral, el demandante señaló haber prestado servicios en todo su periodo laboral en el programa de mosca de la fruta, labores que realizó de manera permanente y de una categoría profesional I, pues correspondía a ser un cargo especializado. No obstante, pese a que SENASA se rige bajo el régimen laboral privado, no debía efectuar contrataciones por locación de servicios ni CAS, tal como lo hizo con el recurrente. Por otro lado, SENASA en su contestación de demanda, señaló – con respecto al tema central -, que el demandante efectivamente había sido contratado por locación de servicios y que la entidad, no se encuentra impedida de poder realizar contrataciones bajo otro tipo de regímenes laborales temporales, y los suscritos si contenían fecha de inicio y terminación, además, que no habían rasgos de laboralidad, pues el demandante no se encontraba bajo subordinación, puesto que su trabajo era ser de supervisor del Proyecto Mosca de la Fruta.

Siendo así, la problemática que el juzgado pretendió resolver, fue 1) determinar si correspondía declarar la desnaturalización del contrato por

locación de servicios suscrito por el demandante y SENASA; 2) si existían rasgos de laboralidad en dicha contratación.

Con respecto al primer punto, el juzgado de trabajo realizó un análisis del contrato de trabajo por locación de servicios suscrito por el demandante, el cual, se verificó que primeramente había sido consignando su cargo como de ESPECIALISTA en control y erradicación de mosca de la fruta, y en las posteriores contrataciones bajo la misma modalidad, era considerado con la nómina de PROFESIONAL, verificándose en todos ellos la existencia de la subordinación en que se encontraba sujeto el demandante ante su empleadora, esto a razón que debía emitir constantemente informes para justificar sus labores lo que acreditaba la facultad de supervisión que tenía SENASA sobre el demandante, además se acreditó que cumplía horarios pre establecidos por la misma demandada, finalmente también se verificó que también emitía informe para poder recibir el pago de su remuneración.

El Juzgado de Trabajo, haciendo uso del principio de primacía de la realidad, señaló que los contratos por locación de servicios suscritos desde el 15 de enero de 1999 hasta el 30 de junio del 2008, el demandante en realidad se encontraba laborando de manera encubierta bajo el régimen privado 728, pues al ser supervisado y cumplir funciones de naturaleza permanente, su contrato primigenio dejó de ser de naturaleza civil para convertirse a uno indeterminado, además que no se había demostrado que hubiese cumplido alguna otra función diferente.

Con respecto a los rasgos de laboralidad, se acreditó que el demandante prestaba sus servicios sujetos a subordinación y control de SENASA, pues emitía informes, tanto de sus labores realizadas (las mismas que eran sujetas a supervisión) como para recibir sus remuneraciones correspondientes. Se acreditó que el demandante se encontraba dentro de la esfera institucional de la demandada pues en los contratos de locación que suscribió, se verificó que desempeñaba funciones para el

Área Ejecutiva de SENASA en el cargo de ESPECIALISTA y también como profesional I; el demandante prestó labores de manera permanente, pues su servicio tuvo una duración que comenzó desde el 15 de enero de 1999 hasta la fecha actual, la cual se ejecutó ininterrumpidamente, acreditándose que en realidad era un contrato a plazo indeterminado. Por último, recibió el pago de una remuneración y no retribuciones, teniendo en cuenta también que debía emitir informes previos a recibir su pago, estos factores derivaron que el Juzgado de Trabajo declarara fundada la demanda interpuesta Alex Cesar Gutiérrez Gámez.

Como análisis para el presente caso, resulta claro que el Juzgado de Trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, de los criterios para determinar los rasgos de laboralidad y con ello, para concluir que el caso en cuestión, efectivamente se había desnaturalizado el contrato por locación de servicios que suscribió el demandante. Véase que el fundamento jurídico del juzgado se basa mayormente en la verificación de su contrato, del cual se advierten cláusulas que describen la función de un obrero y no de un locador.

Sentencia N°108 – 2022 – Expediente N°00594-2021-JR-LA-01

El Juez Paredes (2022), en este proceso emitió la resolución N°13 de fecha 30 de junio del 2022, en el cual, resolvió la demanda de pago de beneficios sociales y/o indemnización interpuesta por la persona de iniciales E.S.M.M, en contra del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA. En este caso la demandante señaló haber prestado servicios personales a la demandada como Auxiliar de Estiba y Desestiba, suscribiendo para ello un contrato por locación de servicios con el cual, laboró desde el 01 de mayo del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2017, sin embargo, este contrato se había desnaturalizado pues cumplía funciones de carácter permanente en el puesto de control de función de SENASA, con horarios rotativos y percibía una remuneración de

S/1,200.00 soles, convirtiéndose su contrato, a uno de modalidad indeterminada. Asimismo, señalo que SENASA debía contratar a los servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto según a lo dispuesto en la Décima Primera Disposición Complementaria de la Ley N°25902.

Por otro lado, la entidad demandada, en su contestación, señaló que sus contrataciones de duración determinada, eran financiadas por préstamos que el Perú retiro del Banco Interamericano de Desarrollo, esto para poder ejecutar sus programas de agrarios y sanidad, fue así que la demandante fue contratada mediante locación de servicios, y SENASA, siendo una entidad estatal, se encontraba facultada para contratar bajo regímenes laborales que sean de duración temporal. Asimismo, señaló que de lo descrito en la demanda no se denota que el demandante haya estado bajo subordinación ni tampoco mediaban otros elementos propios de un contrato de trabajo, sin embargo, no fundamentó correctamente de qué manera sustentaba su posición.

Siendo así, la problemática que el juzgado pretendió resolver (que van de acuerdo al tema central de esta tesis), fue 1) determinar si se había desnaturalizado el contrato por locación de servicios suscrito por la demandante y la entidad demandada Y, 2) si mediaron rasgos de laboralidad en el tiempo que la demandante se encontraba prestando sus servicios para SENASA.

Respecto al primer punto, el Juzgado de Trabajo verifico que la demandante, de acuerdo a su contrato por locación de servicios, cumplía labores como Auxiliar de Estiba y Desestiba, las mismas que estaban sujetas a SUBORDINACION, pues debía emitir informes de sus labores para la entidad demanda, quien se encargaba de supervisar que estos se encontraran ejecutando correctamente, además, también debía emitir informes previos para justificar su respectiva remuneración mensual. Por otra parte, se verificó que sus funciones (también descritas en su

contrato) eran de examinar los vehículos, privados y de carga, en los cuales se estuviese transportando alimentos que no se encontraran reglamentados para su ingreso a la ciudad, labor que debía ser realizada conjuntamente con personal técnico de manera diaria, para lo cual, SENASA le brindaba instrumentos y uniforme a la demandante para llevar a cabo su trabajo de manera adecuada.

El Juzgado de Trabajo determino que el contrato suscrito entre ambas partes incurría en causal de simulación, esto de acuerdo al artículo 77° inciso D) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues la demandante había realizado labores de carácter permanente para la Dirección Ejecutiva de la entidad demandada, examinaba y controlaba los productos que ingresaban a la ciudad de Moquegua, labores que eran supervisados a través de diversos informes, lo cual demuestra que el contrato por locación de servicios había sido sujeto a simulación, pues en realidad no se cumplían labores de naturaleza civil, sino, propias de un contrato laboral de modalidad indeterminada de acuerdo al régimen privado 728°.

Con respecto a los rasgos de laboralidad, resulto claro que la demandada ejercía control sobre los servicios prestados por la demandante, es decir, se encontraba en un estado de SUBORDINACION, además, fue integrada dentro de la esfera institucional, pues no solo cumplía labores para el área Ejecutiva, sino que también recibió herramientas de trabajo para realizar sus trabajos como auxiliar. La prestación de su servicio tuvo una duración del 01 de mayo del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2017, es decir, también se había concretado el periodo de prueba de 03 meses, convirtiéndose su contrato por locación de servicios, a uno indeterminado del régimen de la actividad privada, labores que eran remuneradas mensualmente de acuerdo a al contrato suscrito. Esto a todas luces cumple elementos de laboralidad, como son, prestación de servicios, subordinación y remuneración. Por tal motivo, el Juzgado de Trabajo

declaró FUNDADA en este extremo la demanda interpuesta por Eduardo Sergio Monge Martínez.

A manera de análisis, en esta sentencia se tiene el Juzgado de Trabajo concluye que se había desnaturalizado el contrato por locación de servicios celebrado por ambas partes procesales, no solamente en la forma de su suscripción, sino también en la misma actividad que realizaba el demandante, por lo que implícitamente se aplica el principio de primacía de la realidad, pues a pesar de que la demandada objetó que no habían elementos que pudieran corroborar la supuesta subordinación en la que se encontraba el demandante, de los informes remitidos por esta última, justificando sus labores para recibir su pago, la forma en que realizó su prestación de servicios y los materiales que recibió para ejecutar su labor, denotan a todas luces la existencia de rasgos de laboralidad. Por tal motivo, el Juzgado de Trabajo declaró FUNDADA en este extremo la demanda interpuesta por Eduardo Sergio Monge Martínez.

Sentencia N°122 – 2022 – Expediente N°00049 – 2022-0-2801-JR-LA-01

Este proceso estuvo a cargo del Juez Paredes (2022), quien mediante la resolución N°08 de fecha 06 de julio del 2022, resolvió la demanda por materia de reposición, interpuesta por la persona de iniciales R.L.F.C en contra de la Municipalidad Distrital de Samegua. El demandante señaló haber laborado como chofer personal del alcalde, desde el 02 de febrero del 2020 al 04 de enero del 2022, señalando que su trabajo fue efectuado de manera continua, permanente y superando el periodo de prueba, sin embargo, fue despedido verbalmente sin haber recibido una causa motivada y justa, impidiéndose el ingreso a su centro de labores. Indico que sus labores eran ininterrumpidas, recibía una remuneración y, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, emitía informes de

manera mensual para justificar sus labores, y al ser obrero, debía ser contratado de manera indeterminada bajo el D.L 728.

Por otro lado, la entidad demandada, indicó que el contrato del demandante era de naturaleza civil, es decir, por locación de servicios, cumpliendo labores como chofer personal del alcalde de la Municipalidad Distrital de Samegua, las mismas que fueron temporales y que, además, era personal de confianza. Para esta afirmación, señalaron que, de acuerdo a la Casación Laboral N°19281-2016-Lima, los choferes pueden ser contratados como personal de confianza para las instituciones del Estado, y en concordancia a la Ley 30057 del Servicio Civil, son considerados servidores, aquellos trabajadores que forman parte del entorno del funcionario, inclusive si solamente realizan labores complementarias, y respecto al caso en cuestión, el retiro de confianza constituye una causal para dar termino a su vínculo laboral con la entidad.

Siendo así, la problemática que el Juzgado de Trabajo pretendió resolver, básicamente fue determinar cuál sería el régimen laboral del demandante y el tipo de contrato que este suscribió con la entidad demandada, pues véase que el demandante, en los hechos que fundamentan su tesis del caso, es que su contrato se había desnaturalizado, expresando que en el marco del principio de primacía de la realidad, había prestado servicios de manera permanente e ininterrumpida, recibía una remuneración y emitía informes, con lo cual , estaría acreditando la subordinación ante su empleadora. Pero la cuestión, para el órgano juzgador, versa respecto a la verdadera contratación a la que estaba sujeto el demandante como personal de confianza.

Es por ello, que el fundamento jurídico del juzgado comienza señalando que, de acuerdo al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros que laboran para las entidades municipales, deben ser contratados por medio del régimen privado 728° y según el artículo único de la Ley N°30889, los obreros, como servidores públicos, no pueden ser

contratados en el marco de la ley del servicio civil, sino por el régimen laboral privado, lo cuales cuentan con derechos propios de dicho reglamento.

Para el caso en cuestión, se verificó que el demandante no había suscrito ningún tipo de contrato con la demandada, solamente existían ordenes de servicios y percibía recibos por honorarios de manera electrónica, lo cual, confirma que se había celebrado entre ambas partes, un contrato de forma verbal.

Ahora restó determinar si el cargo de chofer, era en realidad un cargo de confianza, para ello, referenciando el artículo 34 del TUO de la Ley 728°, en su segundo párrafo se establece que los trabajadores de confianza corresponden a ser las personas que mantienen directo contacto con su empleador, los mismos que tienen acceso a información reservada, secretos de industria, comercial o de profesión. Ante ello, el demandante era claro en su afirmación, al señalar haber trabajado en calidad de obrero y no como personal de confianza, ejecutando labores de chofer personal del alcalde de dicha entidad municipal de forma permanente y contenía, sin embargo, la Municipalidad Distrital de Samegua, era también enfática al señalar que el demandante solamente había sido contratado pro locación de servicios, lo que estaba sujeto de acuerdo a su disponibilidad presupuestal, es decir, sus servicios se mantenían según lo permitiesen los fondos otorgados para la entidad.

Para resolver esta cuestión, el juzgado resolutor señaló que de acuerdo a lo expresado en la Casación Laboral N° 19281-2016-LIMA, se tiene que los choferes, si bien no cumplen una labor que puede ser propia de un trabajador de confianza, lo cierto es que, estos al trasladar a los altos mandos o funcionarios públicos, mantienen un contador personal muy directo durante su conducción en la que pueden obtener pleno conocimiento de aquella información de carácter reservada o confidencial, por ende su labor si correspondería ser de confianza.

Al respecto, se tiene que en los recibos por honorarios que recibía el demandante, el juzgado resolutor observó que estos describían que era remunerado por orden del jefe inmediato, su servicio de chofer para la alcaldía de la Municipalidad Distrital de Samegua, trasladando no solamente al Alcalde, sino también al gerente municipal de la entidad, esto demostró que si mantenía contacto personal y directo con dichos funcionarios mientras manejaba los vehículos de la institución, lo que corrobora la realidad de su cargo de confianza, por ende no existe un despido arbitrario, sino que el retiro de la confianza, declarándose infundada la demanda de reposición.

A manera de análisis, en esta sentencia podemos ver que los fundamentos jurídicos del Juzgado de Trabajo en cuestión, se direccionan en revelar si realmente el demandante estaba sujeto a un cargo de confianza, denotándose que si bien, versan aspectos que podrían ser catalogados como la desnaturalización del contrato por locación de servicios (contratación que fue confirmada por la entidad demandada), verificándose que no solamente laboraba de manera permanente, sino que también emitía informes justificando sus labores, y cumplía órdenes de su jefe inmediato, que sería el alcalde de la Municipalidad Distrital de Samegua, siendo claro que el demandante no efectuaba sus labores por su propia decisión, sino, por disposición de un jefe, lo que estaría acreditando la subordinación a la que estaba sujeto, sin embargo, lo cierto es que el cargo de confianza evito que su postura se mantuviera a flote en el proceso, pues el fundamento jurídico del Juzgado de Trabajo fue acertado al indicar que, al ser chofer personal del alcalde y gerente municipal, cumplía características de ser personal de confianza, pues mantenía especial contacto con los mismos y de la información confidencial o reservada que estos transmitiesen durante el manejo que este realizaba, por ende, el retiro de su centro de labores si se encontraba justificada.

Sentencia N°115 – 2022 – Expediente N°0089-2022-0-2801-JR-LA-01

Este proceso estuvo a cargo del juez Paredes (2022), quien mediante la resolución N°15 de fecha 30 de junio del 2022, resolvió la demanda por materia de Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, interpuesto por la persona de iniciales A.V.C, en contra de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento – EPS Moquegua S.A. El demandante señaló que ingreso a laborar para la demanda bajo locación de servicios en el periodo 09 de enero del 2003 al 31 de diciembre del 2007, trabajando como apoyo para la planta de tratamiento de agua, para ello, se le remuneró con recibos por honorarios sin beneficios sociales, a pesar de que, en el marco del principio de la primacía de la realidad, prestaba sus servicios de forma subordinada, cumplía un horario, y tenía continuidad, con lo que se determinaría que su contratación de había desnaturalizado. Posteriormente suscribió con la demandada contratos modales, pero no se le pago los beneficios sociales que correspondían al anterior periodo laborado.

Por otro lado, la EPS Moquegua señaló en su contestación que efectivamente el demandante había prestado sus servicios como locador, y esto tenía fecha de termino, pues en el periodo 02 de enero del 2008 al 20 de noviembre del 2019, se generó un vínculo laboral entre ambas partes, pues se habían suscrito contratos modales y, posteriormente, uno indeterminado. Es por ello, que se le estuvo remunerando de forma norma, y sin ninguna dilación.

Siendo así, la problemática que el Juzgado de Trabajo pretendió resolver, y que es de relevancia para la presente tesis, fue el determinar, cual sería tipo de contrato que suscribieron ambas partes procesales en el periodo 09 de enero del 2003 al 31 de diciembre del 2007, en la cual, el demandante refirió que se había desnaturalizado su contrato por locación de servicios

Según se tuvo del registro de personas jurídicas de SUNARP, la entidad demandada establece en sus estatutos, que sus trabajadores se encuentran sujetos al régimen privado 728°, hecho que no fue negado por la demandada durante el proceso, sin embargo, para mayor análisis del caso, la fundamentación jurídica del Juzgado resolutor se basó según lo estipulado en el artículo 04 del TUO del D.L 728°, el cual, establece que aquellas personas que prestan sus servicios de forma subordinada, y también remunerada, el Estado presumirá que se formó un contrato a plazo indeterminado, además en su segundo párrafo de la citada norma, nos dice que este tipo de contrato puede celebrarse de forma verbal.

Para el caso en cuestión, se verificó que no hubo un contrato escrito, sino un contrato verbal (contrato realidad) y según los recibos por honorarios, estos tenían por concepto que el demandante cumplía labores como operador de planta de tratamiento de agua potable, es decir, tareas propias de un obrero que eran realizadas de manera manual, lo que demuestra que, desde un primer momento, su relación laboral, era de un contrato de trabajo efectuado de forma verbal.

Atendiendo que según el artículo 23.4 literal C) de la Ley N°29497 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tiene que el deber de la carga de la prueba, para demostrar lo contrario, la tenía directamente la demandada, quien durante el proceso no logró acreditar que tenía un contrato escrito por locación de servicios con el demandante.

Por ello, el Juzgado de Trabajo de Moquegua, haciendo uso nuevamente del criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el fundamento seis, del expediente N°3198-2011-PA/TC, se tiene que el demandante había prestado servicios de manera remunerada por recibos electrónicos; se acreditó también la subordinación a la que estaba sujeto, pues a partir del mes de enero del 2008 suscribió un contrato modal con la demandada, a pesar de que su contrato verbal ya se había convertido en un contrato de trabajo que era de plazo indeterminado.

Por lo que, invocándose la Casación Laboral N°1372-2000-Arequipa, en su fundamento octavo señala que, las nuevas contrataciones que contengan cláusulas que puedan atentar con las condiciones en las que venía laborando el trabajador anteriormente, no tendrán efecto legal alguno, y deberán reintegrarse los derechos a los que estaba verdaderamente sujeto, por tal motivo, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el juzgado concluyó que los contratos por locación de servicios, que supuestamente había prestado el demandante, se habían desnaturalizado a uno de plazo indeterminado, y los contrato modales que suscribió posteriormente no debieron surtir efectos legales, pues contravenían con la realidad del vínculo laboral que tenían ambas partes, máxime aun, cuando según el artículo 10 de la Ley 728°, el actor había superado el periodo de prueba de 03 meses. Finalmente, el Juzgado de Trabajo declaró fundada la demanda en este extremo.

A manera de comentario, podemos ver en este punto que las contrataciones por locación de servicios realizadas por el Estado de manera verbal, no son de recibo para el criterio del juzgado de trabajo del Distrito Judicial de Moquegua, pues estas son fácilmente camufladas bajo este tipo de contrataciones, cuando en realidad el locador cumplen labores manuales propias de un obrero, sujeto a subordinación, horario fijo y a una remuneración, que son características de un contrato de trabajo, lo cual genera una incertidumbre en la estabilidad laboral del locador.

Sentencia N°042-2022 – Expediente N°0010-2022-0-2801-JR-LA-01

Este proceso estuvo a cargo del Juez Paredes (2022) quien mediante la resolución N°09 de fecha 18 de abril del 2022, resolvió la demanda por indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laborales, interpuesto por la persona de iniciales R.A.P.R en contra de la

empresa Karel Klean S.AC. El demandante señaló que ingreso a laborar para la demandada en fecha 21 de setiembre del 2018, sin haber recibido un contrato escrito, sujeto a subordinación y al pago de una remuneración de S/1,300.00 soles, refiriendo que sus funciones básicamente eran de ser lavandero y operador de secadoras como lavadoras, además realizo trabajos de guardianía por las noches, constituyendo labores por más de 08 horas diarias, lo que habría desnaturalizado su contrato de naturaliza civil.

Por parte de la demandada, esta señaló en su contestación que, en realidad, el demandante había ingresado a laboral en el año 2019 de manera esporádica, y que este último vino en apoyo de otra persona para atender el funcionamiento de una lavandería, y solamente se había requerido sus servicios en cinco (05) ocasiones, por ende, no estaría acreditada su relación laboral con la demandada como para poder solicitarse la indemnización por daños y perjuicios, cuyos montos serian excesivos.

Siendo así, la problemática que el juzgado pretendió resolver se ubica en 1) determinar el tipo de contrato que habría mediado entre ambas partes, así como su régimen laboral; y 2) la existencia de rasgos de laboralidad.

Tras la revisión de la documentación ingresada al proceso, el Juzgado resoluto dio cuenta que la empresa demandada contaba con fecha de registro de acreditación como Micro empresa desde el 10 de octubre del 2018, con lo que estaría sujeta a un régimen especial para la contratación de sus trabajadores, ello según lo estipulado en el artículo 43 de la Ley 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la Micro y pequeña empresa, sin embargo, lo cierto es también que, antes de la mencionada fecha, el régimen laboral de la demandada era bajo la actividad privada D.L 728°, pues según se advierte del artículo 47° del D.S N°013-2013-PRODUCE, los contratos que se habrían suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia del D.L N°1086 que es la ley para la competitividad,

formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa, estos continuaran rigiéndose bajo los mis términos y condiciones, lo que resultaría que las contrataciones realizadas por la demandada antes de dicha fecha, debían sujetarse bajo el régimen privado.

Teniendo en cuenta ello, para determinar los rasgos de laboralidad en la ejecución del servicios del demandante, haciéndose mención ala artículo 4° del D.L 728° que describe que las prestación de servicios, que son bajo subordinación y remuneradas, se presumirán siempre como un contrato de plazo indeterminado y, en concordancia al artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba para demostrar la contrario, pasara a manos de la demandada, quien deberá acreditar de manera idónea su afirmación.

Al respecto, resultó cierto para el juzgado de trabajo que el demandante tuvo un contrato verbal con la empresa Karel Klean SAC, pues según lo declarado por el actor en audiencia, este señaló que sus funciones dentro de la empresa eran para operar lavadoras y secadoras (maquinaria), registraba sus ingresos con un horario fijo, que iba desde las 07:00 hasta las 20:00 o 21:00 horas aproximadamente, tenía hora de descanso, y se le proporciono uniformes de la empresa y un fotocheck.

Para ello, de acuerdo al criterio jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el fundamento seis, del expediente N°3198-2011-PA/TC, se presentaron los siguientes supuestos que configuran rasgos de laboralidad, tales como, control en la prestación de su servicio, ejecutada en un horario fijo y determinado, servicios con duración y continuo, con lo que finalmente terminaba en una remuneración de S/1,300.00 soles.

Ahora, si bien la demandada expreso que la fecha de ingreso formal del demandado para laborar, fue en febrero del 2019, pues alegaba que solo había prestado algunos servicios esporádicos con anterioridad, sin embargo, no realizó mayor fundamentación para corroborar su posición

ni tampoco objeto que el demandante tenía como fecha de ingreso en fecha 21 de setiembre del 2019, con lo que se determina que este ingreso a laborar cuando aún el régimen laboral de la demanda correspondía ser parte del régimen privado, tal como se hizo mención en párrafos anteriores.

Por tal motivo, el Juzgado resolutor concluyó que el demandante si había prestado servicios de manera SUBORDINADA, como operador de maquinarias de lavandería, es decir, realizaba trabajos manuales, cumplía horarios que iban por más de 12 horas y recibía uniformes proporcionados por la misma Karel Klean SAC., se le pagaba una remuneración, por lo que, en el marco del principio de la primacía de la realidad y de los rasgos de laboralidad encontrados, se corrobora que el demandante estaba sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, declarándose fundada en parte su posición en dicho proceso judicial.

A manera de comentario, en esta sentencia se verificó que el Juzgado de Trabajo, haciendo uso del principio de primacía de la realidad, se ubicó mayormente en los hechos declarados por el demandante para acreditar los rasgos de laboralidad a los que estaba sujeto su contratación verbal, más que en los documentales, y de acuerdo a la carga de la prueba que tenía la parte demandada para refutar esta teoría, quien durante el proceso no objeto puntos importantes para sostener su posición, derivó que el juzgado concluyera que en la fecha que ingreso el demandante(que tampoco fue objetado) el régimen que le correspondía era del D.L 728, y al acreditarse la mediación de contrato verbal entre ambas partes y no de naturaleza civil, termino por declararse fundada la demanda.

Sentencia N°161-2022 – Expediente N°344-2022-0-2801-JR-LA-01

Este proceso estuvo a cargo del Juez Paredes (2022), quien mediante la resolución N°16 de fecha 19 de octubre del 2022, resolvió la demanda por reposición interpuesta por la persona de iniciales L.V.R.M en contra de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Nieto. El demandante señaló que ingreso a laborar para la demandada en fecha 01 de marzo del 2020 hasta el 10 de junio del 2022, cumpliendo labores de conserje y guardián, refiriendo que este contrato había sido encubierto como si se trata uno de naturaleza civil (locación de servicios) cuando efectuaba labores sujetas a subordinación, pues la demandada le pagaba remuneración con recibo de pagos por honorarios electrónicos y se le había delegado funciones bajo memorándum N°002-2021 para que trabajara en la I.E 43013 (orden), por lo que, en base al principio de primacía de la realidad, dicha contratación se había desnaturalizado, y sobrepasando el periodo de prueba. Solicito al juzgado que se le repusiera en su puesto de trabajo anterior a su despido.

Por otro lado, la demandada en su contestación señaló que, el demandante había sido contratado de manera temporal, es decir a plazo determinado y, que no se habría desnaturalizado ni mediado aspectos de subordinación, tampoco contaba con registros de entrada y salida de su centro de labores, pues durante el proceso solo presentó copias simples que no acreditaban su situación laboral, teniendo en cuenta también que el ingreso es por concurso público de méritos.

Siendo así, la problemática que el juzgado pretendió resolver fue, el determinar el régimen laboral que tenía el demandado como obrero de limpieza y vigilancia; y si existieron rasgos de laboralidad permanente.

Con respecto al régimen laboral de los obreros de los Gobiernos y Municipalidades Locales, entendiéndose que la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Nieto, es una entidad adscrita al Gobierno

Regional de Moquegua, según la Ley N° 30889, en su artículo único, establece que el régimen laboral de los obreros corresponde a ser parte de la actividad privada D.L 728°, y de acuerdo a la Casación Laboral N°2227-2016-del Santa, la Corte Suprema señaló que los obreros son todas aquellas personas que realizan trabajos de fuerza física, así como de mantener contacto con materia prima y de producción, es por ello que, en el caso en cuestión, las labores de limpieza y guardiana, que son realizadas manual y físicamente, corresponde a ser parte del régimen privado del D.L 728°.

Teniendo en cuenta el régimen al que debería estar adscrito el demandante, a fin de determinar si en su contratación mediaron rasgos de laboralidad, se comenzó haciendo énfasis al artículo 4° del TUO del D.L 728°, en el cual, se establece que los servicios prestados bajo subordinación y remuneración, el Estado las presumen como un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y en su segundo párrafo, se indica que las contrataciones realizadas de manera verbal, se ligan a este tipo de contrataciones.

Para el caso en cuestión, no se tuvo por acreditado que entre ambas partes procesales hay mediado en escrito un contrato de trabajo por locación de servicios, pero de los servicios prestados consignados en los recibos honorarios entregados al demandante, se verificó que este laboraba como servicio de guardianía y de limpieza para la I.E N°43013, además, con el memorándum N°002-2021-IEOBP, la entidad demandada le fijo un horario al demandante de lunes a viernes, ordenando que este debía realizar labores de limpieza en las aulas de dicha institución educativa, así como regar jardines y distribuir los contenedores de basura, trabajos inherentes a los obreros de las instrucciones públicas, las mismas que no eran de naturaleza temporal, sino permanente, debido a que debía estar constantemente en supervisión de sus deberes, tanto de limpieza como de guardianía, pues los mantenimientos y cuidado de las instituciones educativas debe ser

constante en el tiempo y no de solo de momentos, lo que configura una labor de naturaleza permanente.

Ahora, dicho juzgado no fue ajeno en aplicar el fundamento seis, del expediente N°3198-2011-PA/TC, en el cual, el Tribunal Constitucional establece los presupuestos para verificar la existencia de rasgos de laboralidad en la desnaturalización de un contrato por locación de servicios. Estableciéndose que el demandante, cumplía cada uno de estos elementos, pues estaba sujeto a subordinación al estar en constante supervisión de la demandada en el correcto cumplimiento de sus tareas, recibía una remuneración de recibidos por honorarios electrónicos, tenía un horario fijo y, la prestación de su servicio tenía la característica de ser permanente, lo que acredita la presunción de laboralidad.

Estando a que ambas partes no suscribieron un contrato escrito para iniciar la locación de servicios, se presume que este fue un contrato verbal, que incurre en elementos de laboralidad, situación que la demandada, teniendo la carga de la prueba para refutar lo contrario, no lo hizo, motivo por el cual el régimen laboral del demandado debía ser bajo el D.L 728, declarándose fundada su pretensión.

A manera de comentario, debemos tener en cuenta que la postura del Juzgado resolutor, respecto al supuesto de permanencia, no se atañe solamente a que la contratación sea consignada para el empleador, como de carácter temporal, en los cuales se venían sustentando por el tema de su corta presupuestación, sino que, la permanencia se acredita por el tipo de labor que ejercía el demandante, los mismos que tenían características propias no solo de un obrero, sino que la vigilancia y el mantenimiento de la institución educativa, ameritaba que este estuviera de manera constante y permanente al tanto de cualquier imprevisto, entendiéndose entonces, a criterio personal, que la permanencia no debe ser vista en un sentido formalista, sino en aplicación del principio de

primacía de la realidad, sustentándonos en los hechos y en la forma en que se despliegan las labores del actor.

VI. DISCUSIÓN

Discusión de los resultados.

La discusión que se realizó en este apartado, fue en base a una triangulación de los resultados obtenidos de las sentencias analizadas anteriormente, conjuntamente con los antecedentes y objetivos que fueron planteados para la presente investigación, lo cual detallaremos a continuación.

Respecto al objetivo general, que es: Determinar y analizar los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

En este punto, de acuerdo al análisis de las sentencias, el Juzgado Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, nos damos cuenta que en la mayoría de las mismas han sido por vulneraciones de entidades públicas y no por empresas privadas, en la cuales, se utilizaron variadas normativas, no solo para determinar directamente la desnaturalización del contrato por locación de servicios, sino, comenzando por el verdadero régimen que a los actores les correspondían verdaderamente, pues se verificó que las demandadas sustentaban su posición mayormente que habían realizado contrataciones con los demandantes mediante la modalidad de locación de servicios, sin mencionar que nunca habían suscrito formalmente un contrato que así lo indicase, pues los demandante en su mayoría habían ingresado a su centro de labores de forma verbal.

Para ello, el juzgado de trabajo, haciendo uso del artículo 4° del TUO del D.L 728, en su primer y segundo párrafo, señalaron que las prestaciones de servicios, que estaban sujetas a subordinación y se percibían remuneraciones mensuales, debían presumidas por el Estado como

contratos de trabajo de carácter indeterminado, y en base a ello, las contrataciones efectuadas de manera verbal, y atendiendo demás criterios, estas debían ser ligadas al régimen privado 728.

Asimismo, dependiendo del caso en cuestión, se aplicaron normativas para verificar la simulación o fraude de aquellas contrataciones nacidas en la supuesta modalidad de locación de servicios, pero que estas en realidad habían sido encubiertas para poder someter al trabajador a tareas propias de un vínculo laboral, bajo los supuestos de subordinación, horario fijo de trabajo, el pago de una remuneración etc., además, es de verse que las entidades demandadas, sustentaban sus posiciones refiriendo que los demandantes cumplían labores propias de un locador y no de un obrero o servidor público, sin embargo, el Juzgado de Trabajo, en uso de la doctrina y normativa nacional, planteada tanto por la Casación Laboral N°7945-2014-CUSCO y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, las personas que cumplían servicios manuales o físicos, como guardianía, limpieza, conductores de vehículos eran considerados obreros, y por ende, sus contrataciones debían ser bajo el régimen privado D.L728°, criterio que el Juzgado de Trabajo de Moquegua se adhirió en todas las sentencias con hechos similares.

Uno de los fundamentos jurídicos correctamente aplicados por el Juzgado de Trabajo de Moquegua, fue respecto al deber de la carga de la prueba, estipulado en el artículo 23.2 de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, pues en las sentencias analizadas las partes demandadas alegaban que los demandantes habían sido contratados mediante la modalidad de locación de servicios, que sus contratos eran de naturaleza civil, o aspectos aislados, que nunca se habían encontrado sometidos bajo subordinación, empero, desplegaron estas meras sindicaciones sin sustentarlas debidamente con otros documentales que de manera idónea acreditaran su posición o teoría del caso. Esto motivó que, lo señalado por las entidades demandadas, no sea tomado por cierto, pues prevalecía lo señalado y corroborado por el propio trabajador, y de

manera implícita, surge la aplicación también del principio de in dubio pro operario, pues ante una duda, este cuestionamiento favorecía completamente a la tesis del actor demandante.

Es de verse que los fundamentos del Juzgado de Trabajo se vierten no solamente en busca de la existencia de rasgos de laboralidad o subordinación, sino también en la normativa general para verificar cuál sería el tipo de contrato que en realidad (en vista de los actuados presentados en el proceso) había suscrito ambas partes procesales, además de determinar cuál sería el régimen en que debieron ser contratados los demandantes, pues ello resultó ser base para decidir en que momento realmente se había desnaturalizado el contrato por locación de servicios, y si este se había pervertido o simulado.

Como es en el caso del expediente N°49-2022, en el cual, si bien se presumió que este había sido contratado inicialmente por locación de servicios (pues se encontraba subordinado al municipio de la localidad, su labor era permanente y continua, además de haber percibido una remuneración mensual), la entidad demandada alegó que su puesto de chofer constituía un cargo de confianza, situación que el juzgado de trabajo, mediante un análisis de la normativa referente a este instrumento jurídico, logró determinar que los conductores de los funcionarios, sobre todo de alcaldes o gerentes municipales, se encuentran en contacto directo con los mismos, como para tener conocimiento de información que puede ser confidencial o reservada, siendo así su despido obedeció nada más que al retiro de la confianza.

Es cierto que las entidades del Estado tienen la facultad de poder contratar bajo diversas modalidades, pues de lo analizados, se denotó también que dichas entidades habían ejecutado estas contrataciones, bajo presupuestaciones que limitaban la continuidad del locador, es decir, que tras terminarse estos activos, el locador inminentemente podía ser despedido, y esto obedece a básicamente que es una forma fácil y

economica para las entidades de poder contratar mayor personal, sea en la ejecucion de obras o puestos de trabajos que necesariamente se requiere su rapido cubrimiento, sin preveer que este tipo de servicios, se encuentran sujetos siempre a subordinacion y a esfuerzos fisicos que pueden vulnerar sus derechos fundamentales, pues muchas veces son sometidos a un horario mas amplio de las 08 horas de trabajo y que en ciertos casos, corresponden a ser de alta envergadura como para poner en peligro su integridad fisica, que si sucediere, no contarían con los beneficios sociales que puedan cubrir este tipo de complicaciones, pues basicamente, de acuerdo a la naturaleza de este tipo de contrataciones (civil), nunca pertenecieron a la empresa o entidad, pese a las tareas que asi lo acreditarían.

Esto se colige de lo afirmado por Bernal et all (2021), quien en su investigacion para determinar todas aquellas incidencias que se suscitan a raiz de la suscripcion de este tipo de contrataciones, en la ciudad de Bogota – Colombia, el Estado tambien se enfoca en querer obtener mayor personal, pero ahorrando mayores activos y salidas rapidas que solamente las contrataciones por locacion de servicios pueden generar.

Pero con respecto a lo afirmado por Maldonado (2021), resultaria una practica vulnerante pues esta modalidad de contrataciones nace con la idea cubrir necesidades temporales para la administracion publica, como las empresas privadas, las cuales se pervierten, no solamente con su prolongacion, sino, como lo hemos visto en las sentencia analizadas, el tipo de labor que realizaban los locadores no eran propias de su naturaleza.

Para el lado peruano, en la tesis realizada por Salas (2021), quien tambien efectuo un analisis de las sentencias expedidas por el Quinto Juzgado de Trabajo de la ciudad de Lima, tal como se verifico en nuestros resultados, las condiciones laborales que imponian los comitentes hacia los locadores, resultaban ser extralimitadas como para ser consideradas

bajo esta modalidad contractual, pues según el criterio del Juzgado de Trabajo de Moquegua, muchos de ellos cumplían labores físicas y/o manuales propias de un obrero o servidor público, los cuales, no solamente debían ser contratados bajo el D.L 728° sino que también, el tipo de trabajo no podía ser considerado como parte de la naturaleza de la locación de servicios, pues los mismos obligadamente se encontraban sujetos siempre a subordinación y dependencia del comitente.

Con respecto, al primer objetivo específico, que es de: analizar el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

Al respecto, el Juzgado resolutor, de acuerdo al caso en cuestión realizaba un análisis de la forma en que el demandante prestaba sus servicios y si estos revelaban la existencia de una causal de subordinación al comitente, que en base al principio de primacía de la realidad, se denotó básicamente en los trabajos manuales que eran ordenados por un superior jerárquico, como es el de la vigilancia, guardianía, limpieza, ejecución de obras como residente, que por obvias razones el locador no puede decidir en qué zona realizara este tipo de servicio, sino que por naturaleza de la misma, el jefe inmediato es quien decide cuál será su rutina, así como también, en la presentación de informes que realizaban los locadores para la justificación de labores, originan que la locación de servicios se desnaturalice y se convierta en un tipo de contrato modal de trabajo.

Es así que, en este punto, la fundamentación jurídica desplegada por el Juzgado de Trabajo para analizar la subordinación, se basó no solamente en la revisión de documentales (que por si fuera poco, los mismos también reflejaban que los locadores debían cumplir labores para un área determinada que los supervisaría constantemente), sino que también

examinaban la forma en que estos realizaban sus tareas matutinas, por ende, desde un primer comienzo el contrato por locación de servicios, se desnaturalizaba desde un primer comienzo, lo que denota también la falta de criterio de algunas entidades para poder utilizar adecuadamente este instrumento jurídico, y en qué casos si tendría recibo aplicarlo.

Esta cuestión se colige de lo afirmado por Gálvez (2021), quien de igual manera, tras haber analizado diferentes sentencias laborales, determino que la desnaturalización de los contratos surgían por la extralimitación de las condiciones que empleaban los comitentes al momento de suscribir los mismos, pues en todos los procesos que verifico, aparecían rasgos de laboralidad, como son la remuneración, ampliación de plazos y SUBORDINACION, a los que estaban sujetos los demandantes al momento de iniciar sus labores, que resultaría ser muy lejano a un contrato de naturaleza civil, en todos sus extremos.

Con respecto al segundo objetivo específico, que es de: analizar el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022

Como pudo observarse de los resultados, en gran parte de las sentencias en las que se discutió la existencia de rasgos de laboralidad, el Juzgado de Trabajo aplicó el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional, en el fundamento seis del expediente N°3198-PA/TC, en la cual se efectuó un razonamiento relacionado a los rasgos de laboralidad en la desnaturalización de contratos, estableciéndose que, para determinar si nos encontramos ante un contrato laboral, debe verificarse si en los hechos demandados, se presentan los siguientes elementos que denotan rasgos de laboralidad: 1) que la prestación del servicio sea controlada por el comitente; 2) que la demandante de alguna forma haya sido incorporada a la esfera institucional o empresa; 3) la prestación del

servicio se convierte en permanente o duradera; 4) se le proveen herramientas o uniformes para realizar el servicios; 5) se le paga una remuneración; 6) se le reconocen beneficios laborales.

Estos supuestos, dependiendo del caso en cuestión, se analizaron uno por uno, en los cuales el juzgado resolutor iba dando cuenta cuales de estos se configuraban de manera idónea, aplicando siempre el principio de primacía de la realidad, pues resultaba claro que un rasgo de laboralidad, que acredite la subordinación, eran la emisión de informes para justificar su pago como sus labores, memorándums, zonas en que se disponía la guardianía o limpieza, hasta el mismo tipo de trabajo de obrero que estaba sujeto siempre a fiscalización y supervisión del comitente.

Se corroboraba también, como rasgo de laboralidad, que el trabajador cumplía labores de permanencia, que, según criterio del juzgado de trabajo, esto es referido a la forma en que debían prestar el servicio el mismo locador, como es mantenerse siempre en vigilancia, llevar al funcionario a los lugares pre dispuestos en todo momento, permanecer en planta u obra para evitar complicaciones. Asimismo, de los horarios fijos, que muchas veces se extralimitaban, superando las 12 horas de periodo laboral, sin vacaciones o fines de semana, lo que constituye una real vulneración a los derechos laborales del trabajador. Por último, el tema de la remuneración, lo que eran proporcionados con recibos por honorarios electrónicos, que, a criterio del juzgado, tras ser depositados mensualmente y consignaban labores específicas propias de un obrero, dilucidaban aún más la desnaturalización de dicho contrato.

Estos presupuestos, son analizados por el órgano jurisdiccional de manera correlativa con el principio de primacía de la realidad, pues para determinar los rasgos de laboralidad, no solamente se debe verificar los documentales, sino también los hechos, los cuales, deben ser debidamente corroborados claramente; esta postura se adhiere Jara

(2022), quien en su tesis para determinar las formas en que la Municipalidad del Callao realizó contrataciones por locaciones de servicios, resulto claro también para el autor que los jueces para determinar la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, verificando la existencias de rasgos de laboralidad, emplearon siempre el principio de primacía de la realidad, para resolver esta problemática jurídica.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo específico, que es: analizar el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, al momento de aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.

En este punto, se pudo observar en las sentencias analizadas que el juzgado de trabajo también realizó una marcada fundamentación jurídica con relación a dos puntos especiales; el primero, que versa sobre la verificación de un fraude o simulación de un contrato, según lo establecido en el artículo 77° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el segundo para determinar la forma en que se puede determinar los rasgos de laboralidad y sobre todo, la permanencia laboral del demandante.

Esto pues resultó claro que en las contrataciones que si fueron suscritas entre ambas partes procesales, comenzaban con la titulación de un contrato por locación de servicios, sin embargo en la revisión de su contenido, se pudo verificar que se imponían condiciones para que estos efectuaran sus labores en un área determinada, a quienes debían justificarles sus tareas matutinas previas a su pago, esto según el juzgado de trabajo, vulneraría el artículo 77° del TUO del D.L 728° pues estas contrataciones vendrían siendo simuladas, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, también se verificó en la forma en que los demandantes prestaban sus labores, que estas eran propias de

labores de obrero o servidor público, las mismas que se hizo mención en los párrafos precedentes, de los cuales, se realizó un significativo criterio respecto al supuesto de permanencia.

Para el Juzgado de Trabajo de Moquegua, la permanencia no debe ser confundida en un aspecto formalista que puede ser atribuida a los términos y condiciones de un contrato de trabajo, sino que la permanencia debe ser ubicada en la forma en que el locador presta sus servicios, estos en los esfuerzos físicos, la necesidad en que tenga que situarse en la zona de trabajo de manera constante o permanente, que por la propia característica del trabajo, haya sido necesario que el demandante estuviese prestando su servicio todo el tiempo para evitar complicaciones o fallas laborales, como es en el caso de guardianía, operación de cámaras de video vigilancias, limpieza, residentes de obra, etc., si bien existían conflictos en la realidad demostrada en documentales y en los hechos, para el juzgado en aplicación de este principio, primaban la realidad de los hechos para resolver el caso en cuestión.

Esto también, se pudo verificar en la forma en que determino que, si no existían un contrato formal y escrito que dilucidara la contratación por locación de servicios, en base a los hechos afirmados por el demandante, fotografías, implementos, se presumía que su contrato en realidad había sido ejecutado de manera verbal, y en aplicación del artículo 4° del D.L 728, debía ser considerado como uno de plazo indeterminado. Lo que demuestra que el principio de primacía de la realidad, se encuentra durante toda la verificación del caso en cuestión, y ayuda a sobremanera de que el juzgado resolutor, pueda tomar una decisión adecuada conforme al principio de in dubio pro operario, que, ante la duda de un hecho, esto favorecerá siempre al trabajador.

Tenía razón Gálvez (2021), al afirmar que la aplicación de este principio, sirve como un instrumento para poder determinar, cuando efectivamente

se desnaturaliza el contrato por locación de servicios, la misma que en conjunto con los supuestos que acreditan los rasgos de laboralidad, coadyuvan a que pueda ser determinarse, si dicha prestación de servicios, concurrieron los elementos de subordinación, remuneración y ampliación de plazo.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Los fundamentos jurídicos que utilizaron los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, se concluye que estos estuvieron dirigidos inicialmente en verificar cual era la realidad del tipo de contrato de trabajo que habían suscrito ambas partes procesales, así como del régimen laboral en que debían contratar las entidades públicas como las privadas a su personal de planta, todo ello, antes de analizar de fondo, la existencia de elementos que comprueben la desnaturalización de un contrato por locación de servicios, asimismo, se tiene que efectuaron un análisis para revisar si estas contrataciones habían sido sujetas a simulación o fraude, pues en las que mediaron un contrato formal y escrito por la modalidad de locación de servicios, en realidad presentaban en su contenido, elementos propios de los contratos de trabajo. Este procedimiento, fue aplicado por el Juzgado de Trabajo en todas las sentencias que resolvió, pues sucedía que la esencia o la naturaleza civil por la cual se creó este instrumento jurídico, era vulnerada desde el momento de su suscripción, o en su defecto, en la forma en que los locadores prestaban sus servicios, los cuales presentaban rasgos propios de laboralidad.

SEGUNDO: Con respecto a los fundamentos jurídicos de los Jueces Laborales del Distrito de Moquegua para determinar la subordinación en la desnaturalización de los contratos por locación de servicios, se concluye que en las sentencias analizadas, mayormente realiza un examen en la forma en que los demandantes prestaban sus servicios a favor de los comitentes, pues en los casos en que había un contrato escrito, en sus cláusulas se pudo verificar que el comitente sometía a una serie de obligaciones al locador, que lo sujetaban a un estado de SUBORDINACION. En los casos, en que no existía un contrato de por medio, sino que la prestación de servicio había sido de manera verbal, se verificaba la existencia de este elemento con relación a la forma en que proporcionaba sus servicios el demandante, pues en la mayoría de casos, el locador realizaba labores que eran constantemente supervisadas y fiscalizadas por el comitente, en las cuales muchas veces debían ser informadas previas a recibir su pago.

TERCERO: Con respecto a los fundamentos jurídicos de los Jueces Laborales para determinar la existencia de rasgos de laboralidad en la desnaturalización de los contratos por locación de servicio, se concluye que en todos los casos resueltos, se aplicó el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el fundamento seis, del expediente N°3198-2011-PA/TC el cual establece siete (07) criterios para determinar, cuando este tipo de contratos presentan aspectos de desnaturalización, que en concreto, aparezcan aspectos de prestación de servicios permanentes, sujetos subordinación y remunerados. Este criterio, era mayormente aplicado, cuando había un contrato escrito entre ambas partes, las cuales no solo en sus cláusulas se podía verificar ya inconsistencias fuera de la naturaleza civil por la que fue creada esta modalidad contractual, sino, también, en la forma en que el locador prestaba sus servicios, que es la incorporación del locador a la esfera institucional o empresarial de la demandada, otorgándole uniformes, herramientas, le obligaba a cumplir un horario fijo, que muchas veces superar las 08 horas reglamentadas, además debía registrar su ingreso y salida, así como, informar la situación de su servicio para recibir su pago correspondiente.

CUARTO: Con respecto a los fundamentos jurídicos de los Jueces Laborales que utilizaron al momento de aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, se tiene que este principio se encontró en cada momento del análisis de sus sentencias, mayormente compenetrada con los elementos para determinar los rasgos de laboralidad y en aplicación de diversos criterios jurisprudenciales y normativos, se pudo determinar que los servicios prestados por los demandantes, presentaban signos propios de un contrato de trabajo y no de uno de naturaleza civil, de los cuales, se pudo verificar en amplio sentido, la mediación del supuesto de SUBORDINACION, que fue descubierto en base a declaraciones, fotografías, y hasta en los mismos contratos, que expresaban que los demandantes se encontraban sujetos a constante supervisión y fiscalización de las entidades estatales, las cuales, inclusive solicitaban informes previos para otórgales su remuneración. Estas conclusiones tuvieron fuerza y rigor por cuanto este principio supone que los hechos tienen mayor sustentación probatoria que los documentales.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Como primera recomendación es que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo, implementen políticas públicas que puedan evitar que los distintos órganos del Estado, efectúen este tipo de contrataciones sin un debido planeamiento previo, justificado y adecuado para el servicio que se pretende cubrir, las mismas que en caso de no efectuarse, deben ser sujetas a responsabilidades civiles y penales. No se trata de simplemente señalar que estas deben encontrarse prohibidas para ciertos casos específicos, sino que se adecuen planeamientos para que estas contrataciones sean debidamente aplicadas, respetando su naturaleza y los derechos fundamentales del trabajador.

SEGUNDO: El Estado debe también implementar normativas que coadyuven no solamente a proteger los derechos de los locadores, sino que, estos deban también gozar de ciertos beneficios laborales, en caso de que sean contrataciones desplegadas por el Estado, siempre respetando su naturaleza por las cuales ha sido creado este instrumento jurídico, pues si bien, esta resuelto para cubrir necesidades temporales, lo cierto es también que en esencia resultan ser contrataciones inconstitucionales, pues se vulneran derechos fundamentales de carácter laboral, pues hasta la fecha, los locadores pese a su trabajo arduo similar a personas contratadas, solamente reciben una remuneración simple, sin mayores beneficios que puedan cubrirlos de accidentes laborales o muerte.

TERCERO: Para la ciudad de Moquegua, que es una localidad donde se viene contratando de manera amplia a personas por medio de esta modalidad contractual de naturaleza civil, es claro que el Estado deben fomentar también el empleo de manera adecuada, con políticas locales que orienten a los órganos estatales como deben realizar este tipo de contrataciones sin vulnerar los derechos de los locadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¿Existe Diferencia entre los contratos de locacion de servicios, s. n. (17 de agosto de 2021). *LP - Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/diferencia-contrato-locacion-servicios-servicios-personales-terceros/>
- Abarca Yanqui, O. F. (29 de Julio de 2020). *¿En que momento se desnaturaliza un contrato por locacion de servicios?* Obtenido de LP Pasion por el Derecho: <https://lpderecho.pe/en-que-momento-desnaturaliza-contrato-locacion-servicios/>
- Abreu, J. L. (2014). El Metodo de Investigacion. *International Journal of Good Conscience*, 10. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Agamez Agamez, L. K. (2020). La subordinacion como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector publico cuando la vinculacion inicial asume la forma del "Contratista". *Revista Juridica Mario Alario D Filippo*, Vol.12, 16. <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/2662/2231>
- Aguilar, L. F. (Setiembre de 2014). Los Contratos por Locacion de Servicios como Figura utilizada por el Empleador ¿Precariedad Laboral? *Revista OIKONOMOS*, 1, 56. <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96/95>
- Añez Hernandez, C. (2014). Subordinacion, Flexibilizacion y Relaciones Laborales Encubiertas. *Revistas Venezolanas de Gerencia*, 13. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29031856007.pdf>
- Bernal Gutierrez, Y. J., Coy Hernandez, Y., & Hernandez Jimenez, E. A. (2021). *Incidencia de la contratación por prestación de servicios del personal técnico en los procesos de las escuelas de formacion del Instituto Municipal de Deporte y Recreacion de Villavicencio*. Tesis para maestria, Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, Villavicencio - Colombia. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2200>
- Canales, M., Hani, U., Blume Fortini, R. N., & Barrera, E. -S. (22 de febrero de 2016). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Caso Judicial, Tribunal Constitucional Peruano, Piura. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00018-2016-AA.pdf>
- Carmona Fuquenes, K. J. (2019). *Analisis de las Vulneraciones del Contrato de Prestacion de Servicios en la Gobernacion de Caldas, Alcaldia de Manizales y Direccion Territorial de Salud de Caldas respecto a la vinculacion Legalo Reglamentaria del año 2016 - 2018*. Trabajo de Grado , UNIVERSIDAD DE MANIZALES, Manizales - Colombia. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/4402>
- Castillo - Cordova, L. (2006). *Autonomia de la Voluntad y Derechos Fundamentales*. Artículo Cientifico, Universidad de Piura, Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1942/Autonomia_voluntad_Derechos_fundamentales.pdf?sequence=1
- Ceballos Granada, J. A., & Gaviria Gallego, F. M. (2019). *Analisis del Contrato Prestacion de Servicios Personales en el Sector Publico en Colombia*. Tesis Pre Grado, Universidad Cooperativa de

Colombia, Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f4a1caea-08db-4bf0-806d-1020709f14a3/content>

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratacion Laboral. *Derecho & Sociedad*, 13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792228.pdf>

Cuesta Osorio, H., & Zota Carrera, E. (s.f). *Contrato Realidad: factor de vulneracion de acceso a los elementos del derecho fundamental del trabajo*. articulo cientifico, Universidad Segio Arboleda, Colombia. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/752/Contrato%20realidad%20factor%20de%20vulneraci%C3%B3n%20de%20acceso%20a%20los%20elementos%20del%20derecho%20fundamental%20al%20trabajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escudero Sanchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2017). *Tecnica y Metodos Cualitativos par la Investigacion Cientifica*. Machala , Ecuador: Editorial Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Fallaque, Y., Zapater, C., Ramirez, R., Bedriñana, d. l., & Guaylupo, M. (17 de mayo de 2017). *Desnaturalizacion de Contratos por Locacion de Servicios*. Casacion Laboral Nº18623 - 2015, SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA, Huanuco. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf>

Galiano - Maritan, G., & Gonzales Milan, D. (2012). *LA INTEGRACIÓN DEL DERECHO ANTE LAS LAGUNAS DE LA LEY. NECESIDAD INELUDIBLE EN POS DE LOGRAR UNA ADECUADA APLICACIÓN DEL DERECHO*. Articulo Cientifico, Universidad de Camaguey, Cuba. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-89422012000200006

Galves Miranda, C. G. (2021). *El Principio de la Primacia de la Realidad como Mecanismo para determinar la Desnaturalizacion del Contrato por Locacion de Servicios en la Municipalidad de Chepen, La Libertad*. Tesis Pre Grado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel - Peru. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8923>

Gomez Rengifo, M. C. (2016). Diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo. *ABCES Juridico*, 3. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/3607/47-Diferencias%20entre%20el%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20y%20el%20contrato%20de%20trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez Fraga, K., & Guerra Cosme, D. (Junio de 2012). El Principio de la Autonomia de la Voluntad Contractual Civil, sus Limites y Limitaciones. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 20. doi:<https://doi.org/10.24310/REJIE.2012.v0i6.7773>

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Vol. sexta edicion). Mexico: Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Jara Trebejo, L. A. (2022). *La primacia de la realidad y los contratos de locacion de servicios, Callao - 2020*. Tesis Pre Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98405>
- Lagla Pillajo, M. A. (2017). Razonamiento Juridico: Logica, Interpretacion y Argumentacion. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Catolica del Ecuador*, 59 - 80. doi: <https://doi.org/10.26807/rfj.v1i1.61>
- Leon Pastor, R. L. (2000). *Razonamiento Juridico*. Lima, Peru: Academia de la Magistratura. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32764.pdf>
- Liza Castillo, L. M. (2022). Importancia de la Motivacion de las Resoluciones. *Revista Oficial del Poder Judicial*, Vol. 14, 16. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/610/865>
- Lora Alvarez, G., & Avalos Rodriguez, B. (2009). Del dicho al hecho: Limites a la Aplicacion del Principio de Primacia de la Realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *Revista IUS*, 13. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>
- Lorenzetti, R. L. (2005). *Los Servicios en la Economia Global: Presiones en la Dogmatica Juridica*. Buenos Aires: ADVOCATUS. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/download/2709/2611/>
- Maldonado Jara, A. M. (2021). *Los contratos ocasionales de prestacion de servicios y la precarizacion de los derechos de los trabajadores*. Tesis Pre Grado, UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, Riobamba, Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9999>
- Mamani Quispe, S. R. (2021). *Sentencia N°180 - 2021 - Exp. 00062-2021-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2021). *Sentencia N°133-2021 - Exp.00227-2021-0-2801-JR-LA-01* . Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2021). *Sentencia N°156 - 2021 - Exp. 00347-2021-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°033-2022 - Exp. 00535-2021-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°042-2022 - Exp. 00010-2022-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°103-2022 - Exp. 00598-2021-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°108-2022 - Exp.00594-2021-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°115-2022 - Exp. 00089-2022-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.

- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°122-2022 - Exp. 00049-2022-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Paredes Romero, J. P. (2022). *Sentencia N°161 - 2022 - Expediente 00344-2022-0-2801-JR-LA-01*. Moquegua: Corte Superior de Justicia de Moquegua.
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Marquez, F. A., & Esmeralda, B. B. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. Artículo, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoy - Ecuador. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Ramirez Zegarra, J. L., & Velarde Koechlin, L. F. (2006). El Contrato de Trabajo: Concepto, modalidades y Diferencia con la Locacion de Servicios. *ADVOCATUS*, 253 - 261. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/download/3141/3049/>
- Rincon Bonilla, D. C., & Carreño Montañez, T. R. (2022). *Primacia de la Realidad en el Contrato de Prestacion de Servicios en la Administracion Publica*. Artículo, Universidad Libre de Colombia, Bogota - Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24200>
- Rivas Venegas, J. J. (2021). *Los Elementos de la Teoria del Contrato Realidad en los Contratos por Prestacion de Servicios*. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39013/RivasVenegasJoseJahir2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero Perez, J. E. (2014). Notas Sobre la Interpretacion Juridica. *Revistas de Ciencias Juridicas*, 23. file:///C:/Users/PC/Downloads/14192-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24850-1-10-20140408.pdf
- Ruiz Riquero, J. H. (2013). Luces y Sombras en la Aplicacion del Principio de Primacia de la Realidad en la Jurisprudencia Peruana. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*(64), 15. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf
- Salas Victoria, R. R. (2021). *Vulneracion del Derecho Laboral y Desnaturalizacion de los Contratos de Locacion de Servicios - Quinto Juzgado de Trabajo - Lima - 2021*. Tesis Pre Grado, Universidad Peruana de los Andes, Lima. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3130>
- San Vicente Parada, A. d. (2013). El Principio de la Autonomia de la Voluntad. (T. F. Administrativa, Ed.) *PRAXIS de la Justicia Fiscal y Administrativa*, 30. <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/abstracts/r20-art-6.html>
- Santillan Santacruz, R., & Pineda Rios, A. F. (2011). Aplicacion de la Analogia en la Clausura de Servidumbres: Un caso de Integracion Juridica frente a las lagunas del Derecho. *IUS - Revista de Investigacion de la Facultad de Derecho*, 17. file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-AplicacionDeLaAnalogiaEnLaClausuraDeServidumbres-8054442.pdf
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Peru: Un Enfoque Teorico - Practico*. Lima , Peru: El Buho E.I.R.L. <https://andrescusi.blogspot.com/2020/10/el-derecho-individual-del-trabajo-un.html>

Toyama Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. (2000). Criterios Aplicados en las Inspecciones Laborales sobre Primacia de la Realidad: Elementos Esenciales y Rasgos Sintomaticos. *Advocatus*, 25. https://www.google.com/search?q=rasgos+de+laboralidad&sxsrf=APwXEddzgv5IEqj-_g7juzohzvW3vwDNaA:1683506997799&ei=NUdYZOe5MLfB5OUPnvy_yAY&start=10&sa=N&ved=2ahUKEwinqNKKwOT-AhW3ILkGHR7-D2kQ8tMDegQIBhAE&biw=1920&bih=969&dpr=1

Valderrama Calderon, M. J. (2012). *La remuneracion minima en Peru*. Tesis Post Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1195/Valderrama_cm%28b%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LOS RAZONAMIENTOS JURIDICOS DE LOS JUZGADOS LABORALES DE MOQUEGUA – AÑO 2021 - 2022.

Responsable: LUIS DIEGO GRANADOS RODRÍGUEZ

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROCESOS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES	<p>Problema general. ¿Cuáles son los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022?</p>	<p>Objetivo general. Determinar y analizar los razonamientos jurídicos utilizados por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, relacionados a la desnaturalización de los contratos por locación de servicios en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.</p>	<p>Categoría uno La Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación Laboral Subordinada ✓ Rasgos de Laboralidad ✓ Principio de Primacía de la Realidad 	<p>Tipo de investigación: - <u>Enfoque Cualitativo:</u> pues se analizarán las distintas sentencias expedidas por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua, en las cuales resolvieron procesos referentes a la desnaturalización de contrato de locación de servicios en el año 2021 - 2022</p> <p>Diseño de investigación. Sera dentro de lo que corresponde a la <u>Teoría Fundamentada</u>, puesto que del recopilamiento de las sentencias expedidas por</p>
	<p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los</p>	<p>Objetivos específicos 1. <u>Analizar</u>, el razonamiento</p>		

	<p>jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?</p>	<p>jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de una relación laboral subordinada bajo la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.</p> <p>2. <u>Analizar</u>, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para determinar la existencia de rasgos de laboralidad bajo la simulación de un</p>	<p>Categoría dos Razonamientos Jurídicos de los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua – año 2021- 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debida motivación de la resolución judicial ✓ Interpretación Jurídica ✓ Integración Jurídica 	<p>los juzgados laborales del distrito judicial de Moquegua en el año 2021 – 2022, nos va a permitir construir una mejor conceptualización de la desnaturalización de los contratos por locación de servicios de acuerdo a los criterios jurisdiccionales.</p> <p>Nivel: Sistemático</p> <p>Tipo: Deductivo</p> <p>Población y muestra. Sera la normativa nacional relacionada a la naturaleza de los Contratos por locación de Servicios y las sentencias expedidas por los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua en el año 2022</p> <p>Técnicas de instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Como Técnica:</u> Análisis documental - <u>Como Instrumento:</u> Ficha de Análisis Documental.
--	--	---	--	---

	<p>3. ¿Cuál es el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, al momento de aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 - 2022?</p>	<p>contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.</p> <p>3. <u>Analizar</u>, el razonamiento jurídico que utilizaron los jueces laborales del Distrito Judicial de Moquegua, para aplicar el principio de primacía de realidad en la simulación de un contrato por locación de servicios, en las sentencias expedidas en los años 2021 – 2022.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL - SENTENCIAS N°00	
Nº de EXP	
Nº DE RESOLUCIÓN	
FECHA	
MATERIA	
PARTE DEMANDANTE	
PARTE DEMANDADA	
SUPUESTOS FACTICOS QUE MOTIVARON LA INTERPOSICION DE ESTE PROCESO LABORAL	
PROBLEMA JURIDICO QUE EL JUZGADO LABORAL PRETENDE RESOLVER	
OBITER DICTA: ARGUMENTOS COMPLEMENTARIOS QUE COADYUVAN PARA LA SOLUCION DEL CASO	
RATIO DECIDENDI: FUNDAMENTOS CENTRALES PARA RESOLVER EL CASO MATERIA DE ANALISIS	
COMENTARIO DE LO ANALIZADO	

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPHEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 71 de 80

ANEXO 8 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La Desnaturalización del Contrato por Locación de Servicios los Razonamientos Jurídicos de los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua - añ 2021- 2022.

Nombre del Experto: _____

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Los puntos de análisis están elaborados usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Los puntos de análisis están expresados en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Los puntos de análisis están adecuados al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en la guía de análisis documental	Cumple	
5. Suficiencia	La guía de análisis documental comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	La guía de análisis documental es adecuada para medir los indicadores de la investigación	Cumple	

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELLECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAJ-CU/P de fecha 08.04.2022
---	---	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-IEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre los puntos de análisis e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura de la guía de análisis responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	La guía de análisis documental es útil y oportuna para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Apellidos y Nombres del validador: Parado Mamiani Ruth Giovanna
 Grado académico: Maestra en gestión pública
 N°. DNI: 40705619

	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-HEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 71 de 80

**ANEXO 8
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La Desnaturalización del Contrato por Locación de Servicios y los Razonamientos Jurídicos de los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua - año 2021- 2022.

Nombre del Experto: _____

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Los puntos de análisis están elaborados usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Los puntos de análisis están expresados en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Los puntos de análisis están adecuados al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en la guía de análisis documental	CUMPLE	
5. Suficiencia	La guía de análisis documental comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	La guía de análisis documental es adecuada para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAJ-CU/P de fecha 08.04.2022
--	---	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-HEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre los puntos de análisis e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura de la guía de análisis responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	La guía de análisis documental es útil y oportuna para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



 Dr. Oscar Alberto Granados Maldonado
ABOGADO
 ICAM. 1461

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

N°. DNI: **04742158**

HABITER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIP-HEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 71 de 80

**ANEXO 8
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La Desnaturalización del Contrato por Locación de Servicios y los Razonamientos Jurídicos de los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Moquegua - año 2021- 2022.

Nombre del Experto: _____

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Los puntos de análisis están elaborados usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Los puntos de análisis están expresados en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Los puntos de análisis están adecuados al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en la guía de análisis documental	Cumple	
5. Suficiencia	La guía de análisis documental comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	La guía de análisis documental es adecuada para medir los indicadores de la investigación	Cumple	

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELLECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CUIP de fecha 08.04.2022
---	---	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPHEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del lema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre los puntos de análisis e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura de la guía de análisis responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	La guía de análisis documental es útil y oportuna para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Cumple

Fanny Karina Acosta Umpire
 Apellidos y Nombres del validador:
 Grado académico: *Maestro en Derecho Civil*
 N°. DNI: *40074792*

Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
16_GRANADOS RODRIGUEZ.docx	LUIS DIEGO GRANADOS RODRIGUEZ
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
26054 Words	145626 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
106 Pages	4.1MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
May 24, 2024 5:21 PM GMT-5	May 24, 2024 5:23 PM GMT-5
● 2% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 1% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 1% Base de datos de trabajos entregados• 0% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	

Resumen

● 2% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 1% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
2	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
3	Universidad Autónoma de Ica on 2022-07-31 Submitted works	<1%
4	Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-22 Submitted works	<1%
5	qdoc.tips Internet	<1%
6	Ravelo, Luis Enrique Vilca. "La Inspección del Trabajo Peruana Desde e... Publication	<1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
8	ridum.umanizales.edu.co Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Católica de Santa María on 2017-12-19 Submitted works	<1%
10	repositorio.unp.edu.pe Internet	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-07 Submitted works	<1%
12	lpderecho.pe Internet	<1%
13	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
14	tesis.pucp.edu.pe Internet	<1%

Anexo 5: Evidencia fotográfica



