



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

**TESIS**

Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Pública

**PRESENTADO POR**

Cansaya Aguilar, Magnolia

Loa Acuña, Wilson

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO(A)**

**ASESOR**

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

**Chincha, Perú, 2025**

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 10 de noviembre del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, los **Bach. LOA ACUÑA, WILSON** y **CANSAYA AGUILAR, MAGNOLIA** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADA:**

"Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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

Cordialmente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas  
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714  
DNI: 09672411

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, CANSAYA AGUILAR MAGNOLIA identificada con DNI N°45470478 en mi condición de estudiante del programa de estudios de DERECHO de la Facultad de INGENIERÍA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, la investigadora no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Sicuni, 22 de enero del 2026.



*Magnolia Cansaya Aguilar*  
MAGNOLIA CANSAYA AGUILAR  
DNI: 45470478



**CERTIFICADO:** La(s) firma(s) que aparecen corresponden al Sr.(es): Magnolia Cansaya Aguilar

Identificado(s) con: DNI 45470478

*Nestor D. Villanueva Sanchez*  
**NOTARIO COLEGIADO**  
Inscrip. N° 11

respectivamente  
a(s) micro(s) que acompañan usar en todos sus actos  
Públicos y Privados de que doy fe. **22 ENE 2026**

Sicuni de \_\_\_\_\_ del 20\_\_\_\_\_

DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO (ART. 108 - D. LEG. 1049)

NESTOR D. VILLANUEVA SANCHEZ  
NOTARIO DE CANCHIS  
CUSCO - PERU

**NOTARIA  
VILLANUEVA SANCHEZ NESTOR DIONICIO  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**

---

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

**INFORMACIÓN PERSONAL**

<b>DNI</b>	45470478
<b>Primer Apellido</b>	CANSAYA
<b>Segundo Apellido</b>	AGUILAR
<b>Nombres</b>	MAGNOLIA

  
**CANSAYA AGUILAR, MAGNOLIA**  
DNI 45470478

**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
DACTILAR**

**Operador:** 48171413 - Luis Fernando Villanueva Gonzalez

**Fecha de Transacción:** 22-01-2026 15:09:13

**Entidad:** 10239226642 - VILLANUEVA SANCHEZ NESTOR DIONICIO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

**Número de Consulta:** 0122806849



**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, LOA ACUÑA WILSON, identificado con DNI N°43799250, en nuestra condición de estudiante del programa de estudios de DERECHO de la Facultad de INGENIERÍA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el investigador no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.  
Lima, 22 de enero del 2026.

SE LEGALIZAN LA(S) FIRMA(S),  
Y EL CONTENIDO.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA



WILSON LOA ACUÑA  
DNI: 43799250

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, =====  
ART.108 DEL D. LEGISLATIVO 1049. =====  
CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE APARECE EN EL ANVERSO CORRESPONDE A: WILSON LOA ACUÑA,  
IDENTIFICADA CON DNI N° 43799250. =====  
LIMA, 22 DE ENERO DEL 2026. =====



*Mercedes Cabrera Zaldívar*  
NOTARIA DE LIMA





0122803094



**NOTARIA  
CABRERA ZALDIVAR MERCEDES MARTINA  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

DNI 43799250  
Primer Apellido LOA  
Segundo Apellido ACUÑA  
Nombres WILSON

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

EL TITULAR DEL PRESENTE BIOMÉTRICO, SOLICIT- Y  
AUTORIZA AL NOTARIO ADHERIR ESTA VERIFICACIÓN  
BIOMÉTRICA AL DOCUMENTO QUE CONTIENE LA  
CERTIFICACION.

LOA ACUÑA, WILSON  
DNI 43799250



**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 43431613 - Maribel Guadalupe Tapia Contreras  
Fecha de Transacción: 22-01-2026 13:52:11  
Entidad: 10070316485 - CABRERA ZALDIVAR MERCEDES MARTINA

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
Número de Consulta: 0122803094



**Dra. MERCEDES CABRERA ZALDIVAR  
ABOGADA - NOTARIA DE LIMA**

## DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo que me brindaron durante el transcurso de mis estudios, para lograr mi sueño de ser profesional y ser una persona de bien para la sociedad.

*Magnolia Cansaya Aguilar*

A las personas que fueron fundamentales en mi trayectoria académica y personal.

A mi gran padre, don Julián Loa quien con su apoyo incondicional me impulsó para la continuidad de esta gran carrera de derecho, hoy desde el cielo guía mis pasos y su legado continúa inspirándome.

A mi madre saturnina acuña.

A mi amada esposa, Norma Diestra y a mis hijos Dickey y Daef Loa, quienes han sido, mi mayor fuente de apoyo y comprensión a lo largo de este camino.

A mis hermanos, Wilfredo, Gladys, Mariza Jaime y Flor, quienes me han alentado y acompañado en cada paso de mi formación académica.

*Wilson Loa Acuña*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecidos con Dios, por cada día de vida y salud para continuar con nuestros sueños.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarnos la oportunidad de realizar nuestros estudios de la carrera profesional de Derecho.

## RESUMEN

El tema de investigación es analizar la desnaturalización de contratos laborales en las presentaciones de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025, cuyo objetivo principal es interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025. La metodología que se utilizó en el desarrollo de la investigación es de enfoque cualitativo, tipo básica, llamado también pura o fundamentada, diseño de investigación no experimental, nivel explicativo. De tal manera que la población son profesionales de centros mineros tomando como muestra a 5 abogados especialistas en derecho laboral. Se utilizaron técnicas de instrumentos Guía de entrevista y Análisis documental. Los resultados que se logró fue evidenciar la existencia de vulneración de derechos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, tanto en el aspecto económico, desempeño laboral y social, esto principalmente a causa de la tercerización de los contratos a empresas. Las conclusiones que se logró determinar la existencia de la vulneración de los derechos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, esto afecta el principio de protección de los derechos laborales porque, como lo establece nuestra constitución y las leyes laborales, cada derecho es un bienestar social para todos e indica que es la base para el desempeño de las funciones personales.

**Palabras claves:** desnaturalización de contratos, tercerización, derecho laboral, prestación de servicios.

## ABSTRACT

The research topic is to analyze the denaturalization of labor contracts in the provision of professional services at a mining company in southern Peru, 2025, whose main objective is to interpret which rights are violated by the denaturalization of labor contracts in professional service providers at a mining company in southern Peru, 2025. The methodology used in the research is qualitative, basic, also known as pure or grounded, non-experimental research design, explanatory level. The population consists of professionals from mining centers, with a sample of five lawyers specializing in labor law. Interview guide and document analysis techniques were used. The results showed evidence of labor rights violations among professional service providers in a mining company in southern Peru, both in economic terms and in terms of work and social performance, mainly due to the outsourcing of contracts to companies. The conclusions determined that there was a violation of labor rights among professional service providers at a mining company in southern Peru. This affects the principle of protection of labor rights because, as established by our constitution and labor laws, each right is a social welfare for all and indicates that it is the basis for the performance of personal functions.

**Keywords:** contract denaturalization, outsourcing, labor rights, service provision.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	vi
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS .....	14
I. INTRODUCCIÓN .....	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
II.1. Situación problemática. ....	17
II.2. Formulación del problema. ....	19
II.3. Justificación. ....	20
II.4. Objetivos.....	21
II.5. Impacto de la Investigación .....	22
II.6. Alcances y limitaciones.....	23
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	25
III.1. Antecedentes de investigación.....	25
III.2. Bases Teóricas.....	31
III.3. Marco conceptual .....	40
IV. MARCO METODOLÓGICO.....	43
IV.1. Tipo y nivel de investigación. ....	43
IV.2. Diseño de Investigación .....	43
IV.3. Matriz de operacionalización de categorías. ....	44
IV.4. Procedimiento de muestreo. ....	46
IV.5. Recolección y análisis de la información.....	46
IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.....	47
V. RESULTADOS .....	48
V.1. Descripción de los resultados. ....	48
VI. DISCUSIÓN.....	58
VI.1. Discusión de los resultados.....	58
CONCLUSIONES .....	63

RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	70
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa .....	71
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información .....	73
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos.....	75
Anexo 5: Evidencia fotográfica .....	78
Anexo 6: Informe de Turnitin al 12 % de similitud.....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de categorías.....	39
Tabla 2: Documentos a Analizar.....	42
Tabla 3: Matriz de validación.....	42

## INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la investigación es determinar cómo se están desnaturalizando los contratos de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025, utilizando el cumplimiento del principio de la primacía de la realidad se pretende proteger en primer lugar a los trabajadores, si bien la protección de los trabajadores es el objetivo de todos los procesos, la verificación del cumplimiento no es suficiente.

El perfil jurídico de los contratos de subcontratación plantea una serie de cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la continuidad del trabajo, salarios y condiciones de trabajo dignos, así como la libertad de asociación, que aún no han sido exploradas plenamente desde un punto de vista constitucional. Sin embargo, vemos que la subcontratación en nuestro país es muchas veces criticada como una forma de precarización laboral, que afecta derechos fundamentales e introduce situaciones injustas en las relaciones laborales.

Desde este punto de vista, la ley, utilizando el principio de la primacía de la realidad, intenta garantizar que los empleados cumplan con sus obligaciones claramente definidas en el contrato, sin asumir tareas adicionales a aquellas para las que fueron contratados. Es en este punto cuando se produce la desnaturalización del contrato las personas empleadas para realizar determinadas tareas según un determinado modelo de contrato (previamente reflejado en el documento) difieren de las tareas que estos trabajadores realmente realizan. Y, si esto no es posible, se debe considerar una relación laboral permanente con muchos derechos y beneficios para los empleados.

Este trabajo se organizó cuidadosamente en seis etapas para cumplir con los objetivos planteados, se inició con una formulación clara del tema de investigación, definiendo el problema de la investigación la desnaturalización de los contratos laborales en la prestación de servicios profesionales suscitada en una serie de cuestiones relativas a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular

los relativos a la continuidad en el empleo, la remuneración; es así que se estableció claramente los objetivos, examinando categorías y argumentando la importancia del problema. Posteriormente se estableció la revisión de la literatura y se exploraron modelos relacionados con el área de interés. En consecuencia, en el punto IV se desarrolló la descripción específica del marco metodológico utilizado la recopilación de datos necesarios para la elaboración de las Bases teóricas, se analizó y organizó la Matriz de operacionalización de categorías y sub categorías: 1. Desnaturalización de contratos (Subordinación, Remuneración) y 2. Prestaciones de servicios (Tercerización, Contrato de locación de servicio). El capítulo V se refiere a los Resultados de la entrevista, se aplicó a los 05 abogados laborales, en el que se describió las coincidencias y las perspectivas de cada entrevistado, a la vez de comparó con los documentos considerados en el análisis documental 01 expediente y 02 casaciones. Finalmente, el capítulo VI describe la Discusión el cual se refiere a la información obtenida a partir de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, tomando en cuenta el objetivo general y los objetivos específicos, mediante una comparación con los resultados de los antecedentes considerados y las bases teóricas de nuestra investigación.

*Cansaya Aguilar, Magnolia  
Loa Acuña, Wilson.*

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **II.1. Situación problemática.**

La desnaturalización de los contratos laborales en la prestación de servicios profesionales suscita una serie de cuestiones relativas a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular los relativos a la continuidad en el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo dignas y la libertad sindical, todos los cuales no han recibido suficiente atención desde el punto de vista constitucional. Conviene recordar que la tercerización ha sido frecuentemente criticada como un tipo de empleo precario que vulnera derechos fundamentales (Vilchez, 2004). Según Torres (2021) reduce al trabajador a la condición de un instrumento de producción, se desvanece la virtualidad del derecho laboral y, como resultado, se pierde la dignidad del trabajador, en este sentido, esta figura desnaturaliza el contrato de trabajo.

Asimismo, Vilchez (1997) declara que "La cuestión constitucional del trabajo" ha cobrado cada vez más importancia en los últimos años debido a las numerosas decisiones de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de la República relativas, por ejemplo, a la estabilidad de la relación laboral, medidas procesales para el despido y la distorsión de varios trabajadores y los contratos directos e indirectos.

Según, Balcazar (2017) señala que España, con un 11,4% de su población, es el segundo país de Europa sin paro e inseguridad laboral debido a la falta de políticas contra el crecimiento de la pobreza y el desplome de los salarios, que crean desigualdad y exclusión. También se considera que tiene la segunda tasa de desempleo femenino más alta de Europa, con casi el 50% de las mujeres españolas sin trabajar. Según la última encuesta sobre la fuerza laboral del sector público, encontraron que por primera vez desde 2010, cuatro millones de personas perdieron su movilidad debido a trabajos temporales precarios.

Según, Quiñones (2019) la tercerización de contratos, ha sido frecuentemente criticada en nuestro país como un tipo de precariedad laboral que compromete derechos fundamentales y crea un entorno de trabajo injusto.

La industria minera difícilmente puede continuar en este estado. Según datos de 2006, cuando el alcance de la tercerización de la mano de obra en la industria minera era realmente preocupante, de los aproximadamente 109,000 trabajadores de la industria, casi 72,000 eran trabajadores contratados, es decir, el 65%, mientras que los 37,000 restantes, es decir, el 35%, eran empleados de las empresas mineras directamente (Bernal, 2023).

Actualmente, en el mercado de trabajo a nivel mundial se encuentran las múltiples manifestaciones de empleo, en la práctica prevalece la contratación de trabajadores mediante acuerdos no típicos, es decir, se produce la desnaturalización con respecto a los contratos de servicios. En las últimas décadas, la desnaturalización se ha vuelto cada vez más común. Este fenómeno está presente tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados o industrializados, cabe resaltar que estas maneras florecen porque en los países faltan los procedimientos adecuados de fiscalización y, por lo tanto, se extiende rápidamente en todas las esferas económicas y ocupaciones (OIT, 2016).

En los países Ecuador y Bolivia demuestran un ejemplo negativo de cómo la abolición de la tercerización e intermediación laboral podría afectar a ambos lados. En este caso, algunas empresas se verían obligadas a cerrar, mientras que algunos empleados perderían su trabajo. Además, aquellos que permanecen en sus puestos entrarían en el mercado laboral formal de formas inseguras y, a veces, peligrosas. Por otro lado, el caso de México muestra cómo la protección de los trabajadores defiende un enfoque legislativo más restrictivo sobre el uso de estas modalidades (IPE, 2023).

En la región del Cusco, las operaciones mineras no se limitan a los contratistas, sino que son ejecutadas por unas 1,000 organizaciones, 120 de las cuales contratan regularmente sus servicios. El uso generalizado de contratos a corto plazo tiene efectos negativos sobre el empleo. Según el estudio, todos los trabajadores subcontratados tienen contratos de duración determinada. Aunque sus contratos pueden ser sólo de uno o dos meses, la mayoría de ellos firman otros nuevos cada dos o tres meses. Los contratos de cuatro meses o más son una opción para el resto de empleados. Los contratos de corta duración son más frecuentes entre los trabajadores subcontratados, lo que se traduce en una mayor rotación laboral de esta categoría de trabajadores y en efectos perjudiciales sobre la estabilidad del empleo y en los beneficios (MINEM, 2019).

Es importante garantizar que se cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente. Así, se debe exigir a todas las empresas y distinguir entre las buenas y malas empresas y verificar que exista capital mínimo, activos y personal, por ejemplo, miles de trabajadores tercerizados en el sector de construcción civil, que respalden las actividades de producción y prestación de servicios. El especialista cree que es necesario: “endurecer las sanciones para las empresas que abusan de la tercerización o la intermediación laboral”. Y así se podría controlar la desnaturalización de contratos (Toyama, 2022).

## **II.2. Formulación del problema.**

### **II.2.1. Problema general.**

¿Qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?

### **II.2.2. Problemas específicos.**

**P.E.1:**

¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?

**P.E.2:**

¿Qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?

**P.E.3:**

¿Cómo se da la desnaturalización de contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?

### **II.3. Justificación.**

La presente tesis se justifica en razón de la urgente necesidad de analizar, interpretar y describir la desnaturalización de los contratos laborales, la vulneración de los derechos de los prestadores de servicios, sus causas y consecuencias específicamente en una minería del sur del Perú, 2025.

La problemática que se pretende investigar afecta directamente a un gran número de trabajadores que, pese a desempeñar funciones permanentes cumpliendo los tres elementos del contrato laboral, son negados de sus derechos fundamentales, tales como la seguridad social, gratificaciones, vacaciones, la compensación de tiempo de servicios y sobre todo en la estabilidad laboral, razón por el cual desde la perspectiva social nuestra investigación pretende visibilizar la precariedad laboral que surge a partir del incumplimiento de los contratos por parte de los empleadores en una minera del sur del Perú, y su impacto en la calidad de vida del trabajador; además aportaremos alcances para promover la equidad y justicia en el ámbito laboral peruano contribuyendo a una sociedad más inclusiva y con mayores oportunidades de protección social.

En el plano práctico nuestra Tesis pretende brindar evidencia empírica a partir del análisis de 02 casaciones, 01 expediente y entrevistas a 05

abogados laboristas, los cuales nos ayudarán a entender de cómo se desarrolla la desnaturalización de los contratos laborales de los prestadores de servicio en una minera del sur del Perú, 2025, nuestros resultados constituirán un aporte de gran importancia para los profesionales operadores de justicia como son: los jueces, abogados, fiscalizadores y de la misma forma para las entidades públicas y privadas en la toma de decisiones.

De la misma forma nuestra investigación pretende fortalecer los mecanismos de fiscalización de parte de Sunafil y promover en la implementación de normas que respalden a los trabajadores con derechos vulnerados en el ámbito de estudio.

Desde la perspectiva científica, podemos mencionar que al analizar la aplicación de la primacía de la realidad en los casos de la desnaturalización de los contratos en el sector minero, nuestra investigación contribuirá en la producción de conocimientos en el aspecto laboral, de esta manera se busca aportar a la literatura especializada en el derecho laboral y relaciones de trabajo consolidando un marco analítico que podrá servir de referencia para futuras investigaciones y para la implementación de políticas públicas orientadas a proteger de manera efectiva los derechos laborales en nuestro país y en la región de estudio.

En el plano metodológico nuestra investigación adopta un enfoque cualitativo con nivel básico explicativo en un diseño de teoría fundamentada, lo que nos permitirá comprender la problemática desde la experiencia de los mismos trabajadores afectados. A través de las entrevistas, se examinarán las experiencias de los profesionales especialistas, y se contrastarán en el marco normativo aplicable. Mediante el análisis de documentos que aplicaremos evidenciaremos la importancia de la relación laboral con el fin de responder los objetivos de la investigación.

Mediante la observación lograremos contrastar el desarrollo de las funciones de los trabajadores en el contexto real frente al contrato escrito.

## **II.4. Objetivos.**

### **II.4.1. Objetivo general.**

Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

#### **II.4.2. Objetivos específicos.**

##### **O.E.1:**

Analizar cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

##### **O.E.2:**

Describir qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

##### **O.E.3:**

Describir cómo se da la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

#### **II.5. Impacto de la Investigación**

El impacto de nuestra investigación se describe en diversos niveles, en el plano social es fundamental ya que permitirá conocer el entorno de los trabajadores que son vulnerados sus derechos laborales, por el incumplimiento de los contratos firmados toda vez que en el contexto real los trabajadores con contratos de locación de servicios, desempeñan funciones, que un mismo trabajador con un contrato laboral. Razón por el cual nuestra investigación permitirá defender derechos laborales al evidenciar la desnaturalización de contratos que afectan directamente al trabajador y por ende a su entorno familiar, afectando en la calidad de vida. De la misma forma nuestra investigación contribuirá en la reducción de conflictos sociales y laborales, generando políticas de diálogo entre las empresas y los trabajadores.

En el plano académico, la presente investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones referente a nuestro tema de investigación, ya que para la región en estudio no existen investigaciones con el tema específico.

En el plano jurídico proporcionamos evidencia de gran importancia que puede ser tomado en los procesos judiciales y/o administrativos, para los profesionales operadores de justicia.

En el plano práctico nuestra investigación fortalecerá, los mecanismos de fiscalización a la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral y la implementación de normas, que beneficien al trabajador, evitando la vulneración de sus derechos.

## **II.6. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

**En el ámbito Geográfico.** La investigación se desarrolla en una minera del sur del Perú donde se evidencia la desnaturalización de los contratos laborales y la vulneración de los derechos de los trabajadores.

**En el ámbito Metodológico.** Se utilizará un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas semiestructurales y análisis documental.

**En el ámbito Practico social.** La investigación busca aportar conocimiento para mejorar la gestión de recursos humanos en el sector minero y la implantación de normas que protejan los derechos laborales y proporcionar como evidencia a partir de las entrevistas y el análisis de documentos a las entidades pertinentes como es la SUNAFIL y al Poder Judicial en procesos relacionados en la desnaturalización de los contratos laborales en una Minera del Sur del Perú, 2025.

### **Limitaciones**

Las limitaciones que nos ha generado, es en acceso a la información, en sentido que una empresa es muy térmica en el acceso a los contratos internos, a los expedientes laborales o actas de inspección, lo que nos limitó en el análisis de documentos.

La mayoría de los profesionales contratados se mostraron reacios a participar en las entrevistas con temor a represalias por parte de la Minera.

La ubicación de la minería, las condiciones de acceso a la zona y las restricciones de ingreso a los campamentos.

### III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### III.1. Antecedentes de investigación.

##### **Internacionales**

Cuadrado y Vallejo (2025), en su investigación realizada en Ecuador tuvo como objetivo analizar la vulneración de los derechos de los servidores públicos bajo la modalidad de nombramiento provisionales. Empleó un enfoque cualitativo con instrumento análisis documental. Concluyó que el uso indiscriminado de esta modalidad contractual vulnera principalmente principios constitucionales y afecta la eficiencia del servicio público, para lo cual se requiere reformas legales para garantizar procesos de contratación más equitativas y la regularización de los empleados en situación de precariedad laboral.

Castro (2022), en su estudio aplicado en Guayaquil – Ecuador, cuyo objetivo fue desarrollar un estudio profundo sobre terminación de los contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado con la ley orgánica de servicio público, con el fin de identificar su incidencia en la estabilidad laboral de los servidores públicos. La metodología utilizada fue de tipo documental y explorativa, método inductivo, deductivo y sintético. Concluyó que los contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales no pueden exceder de 12 meses y solo en caso de necesidad de la entidad se pueden renovar una sola vez por un adicional de 12 meses, estos al ser renovados en más de una ocasión se consideran como desnaturalizados al sobrepasar el marco legal establecido.

Lorena y Molina (2022), en su estudio aplicado en Ecuador tuvo por objetivo determinar cómo se vulneran los derechos laborales del trabajador debido a la despersonalización del empleador en razón a la búsqueda de insertar las necesidades que se plasman en la problemática a fin de que se instaure dentro de la legislación de Ecuador. La metodología que se utilizó es de enfoque mixto, utilizando el método inductivo, sintético, deductivo a fin de procurar una fundamentación teórica. Los resultados del estudio priman la

vulneración de los derechos laborales a pesar de que, el estado haya optado diversos métodos que reclamen los derechos atentados. Concluyó que el derecho laboral en Ecuador se considera dentro del margen transcendental, en razón a ello tienden a implementarse medios por el cual se protejan los derechos, es por ello que resulta coherente indicar que, si una organización cambiase de representantes, deben de salvaguardar los derechos de terceros.

Granados (2023), en su investigación realizada en Colombia, tuvo como objetivo dar a entender cómo se efectúa el amparo constitucional frente a las situaciones que surten por el despido de trabajadores encontrados en una posición de debilidad en atención a lo adoptado por la Corte Suprema y la Corte Constitucional. La metodología que utilizó es de enfoque cualitativo basado en la teoría fundamentada, en concreto de la síntesis de las decisiones tomadas por Tribunal Superior, asimismo se usó la jurisprudencia para reforzar el campo de la estabilidad laboral. Los resultados del estudio se basaron en atención a la tesis que adoptaron los magistrados del Tribunal Superior conforme al amparo constitucional dentro de las situaciones donde concurre el despido por la situación de debilidad, en relación con lo que prima la jurisprudencia. El estudio concluyó afirmarse la existencia de una divergencia en torno a la noción de la jurisprudencia, donde en el caso de la Corte Constitucional esta aborda un campo precedente, que se enmarca a la decisión de los casos; donde en el caso de la Corte Suprema este solo tiende a centrarse en la elaboración de jurisprudencia indicativa.

Aponte y Cardona (2023), trabajo realizado en la Universidad de Colombia, cuyo objetivo fue explicar la importancia de la realidad sobre las formas en la naturaleza de estos contratos en entidades estatales. La metodología utilizada fue el análisis crítico. Concluyó que en Colombia se emplea de forma frecuente el contrato de prestación de servicios, lo que resulta en la violación de los derechos fundamentales y laborales de los contratistas, esto se debe a que este tipo de contrato ha perdido su claridad en el sector público y se ha convertido en algo habitual en la contratación estatal, ya que

los contratistas desempeñan funciones de personal de planta de manera continua y con una subordinación constante. En consecuencia, se han aumentado las demandas contra las instituciones gubernamentales y con el objetivo de evitar la violación de los derechos de los empleados, ha surgido como resultado la disminución de los activos del Estado.

Posada (2023), precisa que el objetivo de su estudio en la universidad de Colombia, fue examinar si la eliminación de los contratos de prestación de servicios de la actividad estatal eliminaría el ocultamiento de las relaciones laborales bajo esta modalidad. El enfoque empleado fue cualitativo. Concluyendo que la implementación de los contratos de prestación de servicios ha sido analizada, la cual ha revelado y analizado diversos factores que conducen a la eliminación de dichos contratos, así como también ha enfatizado la importancia y consecuencias que tal fallo tendría en la sociedad, basándose en diversas sentencias de los altos tribunales, la informalidad de las relaciones laborales oculta los fallos emitidos por estos jueces, pero aún sirven como salvaguardias de los derechos de los trabajadores al fallar consistentemente a su favor y garantizar garantías laborales mínimas.

Díaz (2022), estudio realizado en Colombia, cuyo objetivo general fue: Analizar la aplicación del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales del sector público, particularmente en relación con los contratos de servicios, la información se obtuvo a través de un estudio de la jurisprudencia, leyes y doctrinas nacionales sobre la primacía de la realidad, adoptando un enfoque cualitativo y descriptivo. Las conclusiones que obtuvo son: 1) La primacía de la realidad garantiza que las relaciones laborales se evalúen según los hechos y no por la formalidad de los contratos, salvaguardando los derechos de los empleados, incluso cuando su relación se formalice como un contrato civil o comercial; 2) Este principio ha sido completamente reconocido en la Constitución de 1991, lo que permite su aplicación para resguardar a los trabajadores del

Estado que son contratados bajo modalidades no laborales, pero que en la realidad enfrentan condiciones de subordinación.

### **Nacionales**

Mamani (2024) en Juliaca, Perú, sostiene que el objetivo general de su estudio es: Analizar jurídicamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su incidencia en el principio de la primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado, la información fue obtenida mediante un análisis documental de la legislación vigente, decisiones judiciales y trabajos anteriores sobre la desnaturalización de contratos. Utilizó un enfoque cualitativo y descriptivo. Las conclusiones a las que llegó son: 1) La transformación de los contratos de prestación de servicios que actúa como un recurso en el ámbito privado para eludir el reconocimiento de los derechos laborales de los empleados, afectando su seguridad laboral; 2) El principio de superioridad de la realidad facilita el entendimiento de la auténtica naturaleza de la relación laboral, asegurando que los derechos de los empleados sean reconocidos, aun cuando los contratos formales sean de naturaleza civil, pero en la práctica sugieren una relación de subordinación.

Yabar (2024) en Huánuco, Perú, el objetivo general de su estudio fue: Demostrar la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la municipalidad provincial de Huánuco. La información fue recopilada de una muestra de 20 trabajadores bajo contratos de prestación de servicios mediante un método cuantitativo, utilizando encuestas y un cuestionario como herramienta. Entre las conclusiones se tuvo: 1) La desnaturalización del contrato de locación de servicios es evidente en la municipalidad de Huánuco, dado que los prestadores realizan tareas como características de subordinación y control de asistencia y horarios, aspectos propios de un contrato laboral; 2) El principio de primacía de la realidad permite la protección de los derechos laborales de los locadores, asegurando su derecho a acceder a

beneficios sociales al reconocer el auténtico vínculo laboral, a pesar de la formalidad del contrato civil.

Bonifaz (2022), su estudio plantea como objetivo establecer el grado en que la prestación de servicios en las instituciones públicas del gobierno peruano que atenta contra la estabilidad laboral. Esto implica examinar los diversos regímenes laborales del país que han sido reconocidos por su rol administrativo en la normativa nacional; a pesar de ello, se ha demostrado reiteradamente que el estado peruano es el principal violador de las normas laborales y abusos contra los trabajadores del sector público. El método cuantitativo utilizado se basó en recolectar información en una entidad particular dentro del estado peruano, dando como resultado que la mayoría de la población encuestada afirmó trabajar con lugares de servicio. Concluyó la existencia de la incertidumbre sobre la estabilidad laboral, situación que fue reconocida por los encuestados, quienes mencionan no tener derechos laborales.

Rivera (2021), el objetivo de su estudio fue establecer cómo los contratos temporales afectan el derecho al trabajo en el marco de la pandemia, mediante este análisis. Utilizó un método cualitativo, cuyo diseño de investigación fue elemental, se realizó una entrevista a 04 auditores laborales y 02 letrados. Concluyó que los contratos temporales han tenido un efecto adverso en el derecho al trabajo, dado que su cantidad ha crecido considerablemente durante la pandemia y, debido a su naturaleza temporal, los empleados han estado expuestos al despido y la no renovación, perjudicando de esta manera su estabilidad, y de esta manera, las compañías decidieron romper las relaciones con sus empleados, desatendiendo las normas establecidas para disminuir el efecto adverso en la economía.

Adrianzen (2021), su estudio tuvo como objetivo principal examinar la inclusión de beneficios sociales que no se han incorporado en el sistema legal, en los contratos a tiempo parcial, y determinar el impacto causado al

empleado. La metodología utilizada fue cuantitativa, utilizando como técnica la encuesta, esta se aplicó a la muestra compuesta por 25 abogados expertos en derecho laboral que imparten educación universitaria en Piura. Concluyó que el empleo a tiempo parcial conlleva una reducción de los beneficios sociales para el empleado, por lo que el estado, en virtud del principio de tutela, debe asegurar su protección.

Valdez (2022), el objetivo principal de su trabajo fue determinar si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad causa un daño en los derechos laborales de los profesores de las entidades de educación. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y descriptivo, utilizando una entrevista como herramienta, ésta se aplicó a los participantes del estudio, que incluían a la Sunafil, el Juzgado laboral y las instituciones educativas privadas de la provincia de Ilo. Concluyó que los elementos que provocan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad son: la ignorancia y la ausencia de instrucciones apropiadas a los contratantes acerca de las regulaciones del derecho laboral que afectan el trabajo, lo que generó un impacto en los principios de acceso al empleo, causalidad y en el principio de aplicación del derecho laboral.

Arteaga (2021), el objetivo de su estudio fue establecer una modificación legal en el Código Civil, de manera excepcional, la prohibición de contratar locadores para realizar funciones o servicios de carácter permanente, cuyas características señalan relaciones con algún sistema laboral vigente. El enfoque empleado fue dogmático. Concluyó que la municipalidad del Callao ha venido cometiendo una mala práctica al contratar a locadores de servicios para que realicen trabajos propios de un trabajador, esto a través de contratos que no están relacionados con las tareas realizadas, con el objetivo de desconocer el vínculo laboral y, por consiguiente, eludir el pago de los beneficios sociales; y a lo no renovación de contrato, no obstante, la institución no ha respetado que dicho personal (locadores de servicios que realizan funciones laborales) obligando a firmar el registro de asistencia sin tomar en cuenta las disposiciones de la modalidad contractual.

Quispe (2021), Huanta, Perú, el objetivo general de su estudio fue: Determinar los efectos de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta en el año 2019. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental con encuestas como técnica de recolección de datos, los datos fueron obtenidas de una muestra de 30 trabajadores que laboran bajo dicha modalidad. Concluyó: 1. La Desnaturalización de los contratos de locación de servicios es evidente, puesto que los trabajadores realizan funciones permanentes y subordinadas, similares a las de los empleados con contratos laborales, pero sin los beneficios de ley; 2. El principio de la primacía de la realidad debe aplicarse en estos casos para reconocer la verdadera naturaleza laboral, lo que permitiría la protección de los derechos laborales de los trabajadores afectados por la desnaturalización.

### **III.2. Bases Teóricas**

**La Desnaturalización de contrato** es la modificación de un contrato, es un incumplimiento o violación de la ley imperativa que resulta en un cambio en la legislación laboral, conocido como modificación del contrato, aunque no está especificado en la ley, esta cuestión está reconocida en la jurisprudencia y siempre se tiene en cuenta a la hora de resolver conflictos laborales (Neves, 2009).

La Constitución establece el principio de inviolabilidad de los derechos de los trabajadores y el principio de prioridad sobre la realidad, que son otros principios que protegen a los empleados y la jurisprudencia analiza y acepta su existencia. Estos principios deben tenerse en cuenta a la hora de resolver conflictos de intereses en el lugar de trabajo, especialmente teniendo en cuenta que los empleadores son las partes más poderosas en las relaciones laborales y pueden tomar medidas para proteger a sus empleados. Por tanto, la forma jurídica denominada “falsedad o engaño” en el ámbito laboral está asociada al engaño o al ocultamiento total de las normas. Es común que los empleadores utilicen este tipo de argumentos maliciosos para evitar

obligaciones financieras que puedan perjudicar a sus empleados (Montoya, 2019).

Si hay fraude o engaño al firmar un contrato, el acto se considerará inválido y el contrato pasará a ser permanente. Según los Principios de Derecho Laboral, una organización autorizada encargada de dar significado a las regulaciones, algunos principios son más importantes que otros porque todos son importantes y ayudan a resolver conflictos en las relaciones laborales (Toyama, 2012).

Las instituciones meritocráticas como la Corte Suprema y la Corte Constitucional, tienen la autoridad final para interpretar la Constitución, reconocen el principio de que la realidad tiene prioridad y, como resultado, los juicios se emiten a favor de los empleados. Estos tribunales han declarado que los contratos de servicios celebrados de forma fraudulenta estaban distorsionados y condujeron a esta situación (Beltrán, 2013).

Es muy importante para los empleadores que los inspectores encargados de realizar las inspecciones laborales tengan la oportunidad de constatar y verificar hechos relacionados con factores e indicadores relacionados con el clima laboral, reforzando así el principio de realidad primero. Debido a que el contrato se firmó antes de la firma del contrato (Córdova, 2017), asimismo afirma que el derecho laboral protege la dignidad de todos los trabajadores sin excepción a través del principio de supremacía de la realidad (Ruiz, 2016).

Grupos como el fraude absoluto y el fraude legal están asociados con la migración al extranjero en la legislación laboral y, a menudo, violan las normas laborales obligatorias. Hay una serie de normas obligatorias en el derecho laboral, y en el derecho laboral el término “migración al extranjero” se utiliza a menudo para definir una violación de una norma obligatoria, que es una o más de las normas que constituyen el derecho laboral. Desde esta perspectiva, la deportación es similar al debate sobre invalidez/nulidad en el

derecho civil. Por esta razón, los conflictos laborales a menudo se denominan deportaciones. Esto significa que una de las principales causas o causas de los conflictos laborales legales es la falta de prestación de servicios económicos y sociales (Castillo, 2018).

La desvirtuación y sustitución de los contratos de arrendamiento de servicios y contratos de gestión como acto constitucional se produce cuando un empleado comienza a establecer una relación laboral real de arrendamiento de servicios, y la desvirtuación implica una violación de la legislación laboral (Mercado, 2017).

El principio de protección es sumamente importante para garantizar los derechos laborales de los funcionarios públicos empleados bajo contratos de servicios, se califica de desagradable que los empleadores realicen actividades y tareas sin funcionarios públicos. En casos similares o subordinados, los contratos de servicios se utilizan como una especie de máscara que legalmente no confiere derechos a los empleados (Cortés, 2018).

**La subordinación**, por otra parte, es la sumisión completa y exclusiva de un empleado a la autoridad y control del empleador, es una parte importante del contrato de trabajo. En América Latina, la teoría supone que es el factor más importante y decisivo para determinar si existe una relación laboral, lo que significa la aplicación de normas laborales. Además, también se deben considerar otros factores como el carácter voluntario, la tensión, la extrañeza y el carácter personal del trabajo. (Hernández, 2000).

Los derechos de los trabajadores son un conjunto de normas legales destinadas a crear un equilibrio entre la justicia social y las relaciones laborales. Una variedad de principios, regulaciones e instituciones protegen a los trabajadores que cumplen el propósito histórico de animar la existencia humana (Zegarra, 2022). Los derechos laborales son normas y principios que protegen y justifican a las personas que se ganan la vida mediante el

esfuerzo físico o mental. El propósito de estos derechos es lograr la justicia social equilibrando las relaciones laborales entre trabajo y capital (Borrell, 2006).

La necesidad de proteger a las personas en relaciones laborales subordinadas o dependientes impulsa la legislación laboral y no cubre las relaciones independientes de otras regulaciones. Caro (2000).

El derecho laboral es un conjunto de principios y normas que normalizan la relación entre empleados y empleadores y a través del Estado, y su propósito es proteger a las personas que brindan servicios subordinados y garantizar que las personas con derechos puedan vivir dignamente, se debe acceder a estas condiciones para lograr objetivos, y para permitir a los trabajadores desarrollarse integralmente como seres humanos (Raffino, 2020).

Mediante un contrato de trabajo se establece una relación laboral en la que el empleador se compromete a compensar al empleado por sus servicios personales, mientras el empleado se compromete a compensar al empleador por su trabajo, es un documento legal firmado entre un empleador y un empleado. El pago de la remuneración está previsto por la ley. Una relación laboral entre un empleador y un empleado que establece una relación laboral en la que el empleador está obligado a compensar al empleado por sus servicios personales y el empleado está obligado a compensarlo por sus servicios personales (Toyama, 2018).

Los puntos normativos más antiguos se remontan a los inicios del derecho romano, en esta época se estableció la regulación de los contratos de "locatio conductio operanum". Este contrato establecía una remuneración por las actividades realizadas, basándose en la igualdad de los contratos allí suscritos. En aquella época era para personas en situación precaria y esclavos que pudieran cultivar la tierra (Nieves, 2007).

Por lo tanto, la actividad laboral realizada debe ser considerada como un fin, y el propietario es quien la posee, la cual puede ser intercambiada en el mercado siempre y cuando el propietario tenga el trabajo de calidad de que se trata y la fuerza de trabajo a su disposición y su forma de uso (Boza, 2014).

**La remuneración** se define como la retribución económica que recibe un empleado por la prestación de sus servicios, conocida como jornal o salario ordinario, se supone entonces que el empleado estará feliz de invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, siempre que reciba una recompensa adecuada, de manera similar, las organizaciones están felices de invertir en bonificaciones si reciben contribuciones que les permitan alcanzar sus objetivos. Las aportaciones a la organización a la que pertenece el empleado (trabajo, esfuerzo, compromiso, puntualidad, etc.) se denominan aportaciones (Urquijo, 2013).

Por su parte Juárez (2012) afirma que los beneficios son una parte importante del concepto de recompensa; a veces se le llama compensación indirecta, es decir, no es realmente una compensación por el servicio prestado, sino simplemente por ser miembro o trabajar para la empresa. Incluyen conceptos como atención médica, servicios a los empleados, servicios a las familias de los empleados, pensiones de jubilación o vejez, vacaciones pagadas. y producto tiene una relación bastante negativa con el rendimiento, el objetivo principal es proteger el bienestar de los empleados.

A lo largo del tiempo se establecieron tres categorías de recompensas: económicas, psicológicas y espirituales. La compensación monetaria es la más familiar y se refiere a la compensación monetaria por el trabajo realizado; muchas veces se asume que así lo exige la ley y que los fondos recaudados determinan el talento humano que la organización puede adquirir; la recompensa en este sentido es la satisfacción que obtienen los empleados a cambio de su trabajo (Werther y Davis, 1999).

Con los ingresos, el trabajador recibe bienes y servicios necesarios para la vida, como alimentos, transporte, entretenimiento, etc. las organizaciones que ofrecen recompensas monetarias mínimas desarrollan amigos que tienen un compromiso débil y se centran en la supervivencia más que en la productividad. La recompensa psicológica tiene como objetivo lograr el bienestar general del empleado y está asociada con el reconocimiento y la aceptación en la organización y establece un nivel de lealtad de los empleados, muchas organizaciones evitan el reconocimiento para evitar aumentar el orgullo de sus empleados, al no lograr que reconozcan las necesidades humanas en su trabajo ambiental y social (Fernández, 2003), también hablamos de las recompensas espirituales de las contribuciones realizadas por una organización para promover empleados que superan su nivel de vida en las áreas de educación, empleo, calidad de vida y oportunidades de desarrollo (Ibídem, 2015).

Los salarios y las horas de trabajo son componentes de aquellas condiciones laborales que tienen un impacto directo y tangible en la vida diaria de los empleados. La Organización Internacional del Trabajo ha colocado las cuestiones relacionadas con los salarios justos y la práctica de salarios justos en el centro de sus objetivos y ha establecido normas laborales destinadas a proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores asalariados (Ibídem, 2015).

**La prestación de servicios** bajo un arrendamiento de servicios es una relación no relacionada, en la que el arrendador es independiente a cambio de una contraprestación financiera, con este acuerdo, el empleador no está sujeto a ningún tipo de obligación tributaria, ya que dichos acuerdos no crean ningún derecho a beneficios como vacaciones, gratificaciones, etc. (Aguilar, 2014).

También se muestra en qué se diferencia el contrato anterior en cuanto a las relaciones laborales, se caracteriza en relación a los elementos del contrato, lo que significa que la diferencia esencial del contrato es la subordinación, y

con esto en mente se agregó otro elemento. En jurisprudencia, es decir, temporal (Benavides, 2010).

**La Subcontratación o tercerización** significa que una empresa que requiere la realización de una actividad o tarea especial por parte de otra empresa. No obstante, sólo si la empresa especializada presta el servicio utilizando sus propios medios técnicos y materiales y bajo su propia responsabilidad, también son responsables de los resultados y los empleados tienen derechos exclusivos (Vinatea, 2013).

El objetivo de subcontratación laboral y violaciones a los derechos laborales en la región de Los Olivos en 2017 fue determinar el impacto de la subcontratación a trabajadores no naturalizados. Sus objetivos principales fue saber si se produce el mero reconocimiento de la relación laboral. La regulación basada en la subordinación distorsiona la subcontratación de servicios, se utiliza una metodología básica y descriptiva que utiliza entrevistas y de análisis documental como herramientas para examinar si la falta de libertad sindical vulnera los derechos laborales de los trabajadores que trabajan por cuenta ajena viola los derechos de los trabajadores a los salarios, la igualdad, la seguridad laboral y la libertad (Mena, 2018).

Respecto a la elaboración de contratos, podremos subcontratar empresas para la realización de determinados pedidos o actividades, siempre que sean responsables de los servicios prestados por su propia cuenta y riesgo. El empleado dispone de recursos económicos, técnicos o materiales únicos. El subcontratista es responsable de los resultados de sus actividades comerciales y sus empleados reportan únicamente al subcontratista (Congreso de la República, 2008).

El **contrato de locación de servicio** es ampliamente reconocido en la legislación civil peruana. En este escenario, el empleado, conocido como locador, realiza sus labores laborales para un comitente que actúa como empleador. Para llevar a cabo este acuerdo civil, el trabajo se realiza de

manera autónoma. En consecuencia, un contrato de locación de servicios puede perder su naturaleza original si se cumplen los elementos de un contrato laboral. En este caso, se prevé una compensación indemnizatoria debido a que se celebra un contrato civil con cierta simulación relativa que afecta los derechos laborales. El principio de primacía de la realidad tiene como objetivo proteger el orden laboral y reconocer el derecho al trabajo. En estas circunstancias, se destaca que no se debe evadir el reconocimiento laboral, considerándose un fraude si se intenta hacerlo. Este principio genera similitudes y diferencias en los elementos laborales, lo que plantea dudas sobre la formalidad de los contratos laborales (Ruiz, 2016).

**El contrato de locación de servicios** se caracteriza por su naturaleza independiente se establece una relación contractual típica en la que el proveedor aporta su experiencia o conocimiento a cambio de compensación, pero no configura una relación de empleo formal, específicamente su cambio e independencia, simplemente porque no es una relación adecuada, no se muestra ninguna dependencia específica de las relaciones laborales, entonces el que hace el trabajo no controla directamente la forma en que el proveedor realiza sus actividades. más bien, se centra en el resultado final del servicio prestado (Talavera y Rivera, 2024).

También puede entenderse como la prestación de servicios laborales bajo el control de un empleador, los empleadores tienen la facultad de regular el trabajo, dictar instrucciones, cambiar turnos, horarios, jornadas de trabajo e imponer medidas disciplinarias, siempre dentro del marco de la proporcionalidad y la oportunidad (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Los empleados deben prestar su trabajo y prestar servicios directa y personalmente a su empleador. Legalmente, los empleados tienen el deber de trabajar, lo que significa “prestar servicios”. El servicio debe entenderse jurídicamente en su sentido más amplio, incluyendo todo tipo de trabajo, ya sea manual o intelectual. El D.S. N° 003-97-TR establece: “Los servicios de naturaleza laboral sólo podrán ser prestados personal y directamente por el

trabajador como persona física, con posibilidad de ser sustentado por familiares”. Esto es normal por la naturaleza del trabajo y no es un obstáculo. Por lo tanto, la prestación de servicios no se puede delegar, ya que el empleado debe trabajar directamente con el empleador para establecer la relación laboral. En este caso, el empleado debe prestar personalmente sus servicios, pero también puede contratar asistentes y representantes, o utilizar sus propias decisiones y responsabilidades. La cooperación de terceros sólo está permitida por contrato o uso y no es incompatible con la naturaleza de los servicios en el sentido del artículo 1766 del Código Civil. Por lo tanto, se puede concluir que la prestación de servicios se realiza con la finalidad de obtener una remuneración, que es dinero que paga el empleador al empleado a cambio de trabajo. Es un derecho fundamental del trabajador derivado de la relación laboral y tiene carácter remunerativo, es decir, retribución por el trabajo realizado. Sin embargo, el nombre más antiguo es el de salario, que proviene del latín “salarium”, que deriva de la sal utilizada para determinados pagos.

Los estudios descriptivos de los contratos de tercerización de servicios en organizaciones públicas muestran que a menudo están distorsionados por la naturaleza de la relación laboral, pero incluyen características de la relación laboral como la prestación del servicio, la remuneración y la representación de los hechos de la relación laboral para realizar una actividad permanente (More, 2018).

La Primacía de la realidad está consagrado en varias normas que sustentan las obligaciones legales de los contratos de trabajo y las relaciones laborales que son fruto de la protección, pero en un sentido más amplio, también se incluye la negativa a privar a los empleados de su patria potestad prevista en la legislación laboral, normas en caso de imitación o fraude de la legislación laboral (Caro, 2000).

El artículo 95 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de junio de 1949 establece que el término "salario" significa cualquier

remuneración o subsidio fijado por un convenio colectivo o un sindicato si puede determinarse en dinero, independientemente de su nombre o método de cálculo. Las obligaciones que tiene un empleado por el trabajo que realiza y por el cual recibe una compensación conforme a un contrato de trabajo escrito u oral no importa si es dinero monetario o no, siempre y cuando se pueda conseguir.

En el estudio del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9°, se ha indicado que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se asume la existencia de un contrato de trabajo. Esta situación es preocupante ya que podría generar confusión acerca de las particularidades de una relación laboral y el significado de un contrato de trabajo. Un rasgo importante entre ambas es la relación de subordinación que existe y que da pie al empleador a direccionar como se va a ejercer en el cumplimiento del trabajo y de qué forma sancionar en caso de incumplimiento.

### **III.3. Marco conceptual**

**Irrenunciabilidad:** Hay cuatro excepciones a esta regla, esto se debe a que los empleados no pueden renunciar a sus derechos y no pueden dejar sin efecto, caducar, negociar, retirar del trabajo o dictar las disposiciones contractuales que los establecen (Caro, 2000).

**Continuidad:** Este principio establece que, en lugar de prorrogar el contrato, debe existir una declaración clara y explícita de que no se interrumpirá la relación laboral (Caro, 2000).

**Relación de trabajo:** Cuando un empleado presta servicios independientemente de la acción legal que dio origen al servicio, a esto se le llama relación laboral (Caro, 2000).

**Vulneración de los derechos laborales:** La violación de los derechos de los empleados se refiere a un acto, desempeño u omisión de un tercero

(generalmente un empleador) que no respeta al menos uno de los derechos establecidos en la ley vigente (Cáritas, 2018).

**Equidad:** Este atributo se aplica a la asunción del deber, la conciencia y la moralidad en los conflictos laborales, y es incluso más considerado y priorizado que la literalidad de la ley (Borrell, 2006).

**Trabajador:** Los términos operador, trabajador, jornalero, etc., se refieren a una persona que brinda servicios físicos o mentales a un empleador (Nájera, 2009).

**Empleador:** Persona que es responsable de cumplir con los derechos de los empleados y que utiliza los servicios de uno o más empleados. (Nájera, 2009).

**Trabajo:** Es una actividad laboral que realiza una persona para vivir con los recursos materiales, el esfuerzo físico y mental, la libertad y la dignidad humana como elementos necesarios (Caro, 2000).

**Vínculo laboral:** Es un vínculo que se establece entre un empleador y un empleado, a través de esta conexión, los empleados permiten que sus empleadores utilicen sus capacidades físicas y mentales para realizar actividades designadas (Gerencie, 2017).

**Contrato:** Es un documento en el que una persona se compromete a trabajar en nombre, bajo la obediencia de recibir una compensación económica por recibir órdenes de otra persona (Zavala, 2015).

**Deberes:** Es una obligación jurídica o física que existe antes de que se cumpla (Porporatto, 2015).

**Jornada de trabajo:** Es el período en el que el empleado presta servicio al empleador, con un máximo de ocho horas diarias y 48 horas semanales (Congreso de la República, 2002).

## **IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **IV.1. Tipo y nivel de investigación.**

#### **Enfoque.**

La presente Tesis tiene un enfoque cualitativo, ya que dentro de la desnaturalización de contratos laborales existen la transgresión de algunos principios laborales, a través de la Guía de entrevista y análisis de documental pretendemos comprender la realidad social detrás de la desnaturalización de contratos.

#### **Tipo.**

El tipo de investigación es básica, que también se llama pura o fundamental, porque tiene como objetivo obtener un conocimiento más amplio a través de la comprensión de elementos importantes de fenómenos, hechos observados o relaciones entre entidades (Díaz, 2017). Se realizará un análisis teórico o dogmático de los antecedentes nacionales e internacionales de un tema de actualidad para sacar conclusiones favorables a incrementar el conocimiento con fines de progreso, independientemente de sus posibles realizaciones o resultados prácticos y al desarrollo del conocimiento científico y teórico (Zorrilla, 1993).

#### **Nivel.**

El nivel de investigación de la presente Tesis es explicativo puesto que explicaremos las causas que originan la desnaturalización de contratos laborales y sus efectos, permitiendo así encontrar mecanismos causales que pueden ser base para futuras investigaciones. Además, este nivel de investigación persigue aportar conocimientos.

### **IV.2. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación es de tipo no experimental, puesto que se estudiará a través de la recolección de información.

### IV.3. Matriz de operacionalización de categorías.

CATEGORÍA(S) DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADE S DE ANÁLISIS
1. Desnaturalización de contratos	<p>Es un término muy utilizado en el derecho laboral para definir la violación de normas, de obligado cumplimiento que integran el derecho laboral, en los conflictos laborales. Expresa una de las principales causas o fuentes de conflictos jurídicos laborales, que se manifiestan como incumplimiento de servicios económicos regulados por normas imperativas. Castillo (2017).</p> <p>La desnaturalización del contrato de trabajo se produce cuando existe una relación laboral entre las partes, el trabajador y la agencia, y se reconocen los tres elementos característicos del contrato de trabajo imponiendo una relación de subordinación. Aguilar (2014)</p>	<p>a. Subordinación</p> <p>b. Remuneración</p>	<p>El empleado realiza los servicios bajo la supervisión del empleador, quien tiene derecho a controlar el trabajo, dar las órdenes necesarias para la realización del trabajo y tomar medidas correctivas en caso de violaciones o fallas. El empleador es libre de ajustar o cambiar los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y tipo de servicio, dependiendo de las necesidades del puesto. Art. 9º del D.S. 003-97-TR).</p> <p>Se define como la remuneración total que recibe un empleado por la prestación de sus servicios, conocida como jornal o salario ordinario. Se supone entonces que el empleado estará feliz de invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, siempre que reciba una recompensa adecuada. De manera similar, las organizaciones están felices de invertir en bonificaciones si reciben contribuciones que les permitan alcanzar sus objetivos. Las aportaciones a la organización a la que pertenece el empleado (trabajo, esfuerzo, compromiso, puntualidad, compromiso, etc.) se denominan aportaciones (Urquijo, 2013).</p>	<p>Contratos de prestación de servicios</p> <p>Abogados entrevistados</p>



#### IV.4. Procedimiento de muestreo.

**Unidad de estudio:** Desde una perspectiva probabilística, Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) sugirieron que el tamaño de la muestra no es importante en la investigación cualitativa, ya que los investigadores están más interesados en profundizar su comprensión del fenómeno. Asimismo, los factores involucrados se tienen en cuenta al momento de determinar o recomendar el número inicial de casos que formarán la muestra. En ese sentido nuestra Tesis incluye a abogados especialistas en temas laborales en una minera del sur del Perú, 2025.

**El tipo de muestreo.** - El estudio fue diseñado como una muestra no probabilística por conveniencia basada en el acceso a las unidades de estudio. Por lo tanto, la muestra está conformada por 05 abogados laboralistas, del mismo modo se analizará 03 documentos (02 casaciones y 01 expediente).

#### IV.5. Recolección y análisis de la información.

Se utilizaron técnicas de Guía de entrevista y Análisis documental de acuerdo con el diseño y propósito del estudio propuesto. Las entrevistas no estructuradas se caracterizan por que, aunque el entrevistador busca obtener información, no siguen una estructura formal que permita plantear nuevas preguntas durante la entrevista. Asegurando de que exista una relación genuina de confianza entre el entrevistador y el entrevistado (Guerrero, 2016).

**Tabla 2: Documentos a Analizar**

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Palabras claves</b>
Desnaturalización de contrato y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT CASACIÓN LABORAL N°14995-2019 LIMA	Malca Guaylupo, Pinares Silva de Torre, Ato Alvarado	2019	Desnaturalización de contrato, infracción normativa, tercerización

CASACIÓN LABORAL N.º26369-2019 AREQUIPA Reposición laboral PROCESO ABREVIADO-NLPT	Arevalo Vela, Pinares Silva de Torre, Lévano Vergara	2019	Competitividad laboral, infracción normativa,
EXPEDIENTE N°00020-2022- 51-1607-JM-CI-01	Wilder Saldivar Rodriguez Vargas	2022	Desnaturalización de la tercerización

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 3: Matriz de validación**

Nombre del Experto(a)	DNI	Grado/Título	Evaluación
John Abel Chavez Nina	41134578	Abogado	Cumple
Jose Huamani Duran	43402660	Abogado	Cumple
Teodoro Llamocca Condori	42536445	abogado	Cumple

*Fuente: Elaboración propia*

#### **IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.**

El estudio planteado cumplirá con las exigencias éticas y regulatorias, toda vez que, se ha puesto en práctica los instrumentos institucionales para la elaboración de las investigaciones, contenido en la Directiva de Lineamientos y Guía Metodológica para la Elaboración de Trabajos de Investigación de la Universidad Autónoma de Ica, así como otros de orden académico para su confección. Teniendo presente ante el desarrollo teórico la cita de las fuentes intelectuales a través de la aplicación de las Normas APA de la Séptima Edición siendo que estas respetan la Creación Intelectual, así como el cumplimiento del Código de Ética del Investigador. Finalmente, la validación del sentido ético esta Tesis, será sometido al filtro de originalidad a través del Sistema Turnitin para convalidar el crédito de autoría a estudiosos e instituciones que respaldan el trabajo.

## V. RESULTADOS

### V.1. Descripción de los resultados.

Los resultados se describen a partir de una muestra identificada en base a entrevistas a abogados laboristas y se detallan en relación con los objetivos generales y específicos. Es decir, se describió y analizó la información de las entrevistas, y la información obtenida permitió formular posibles respuestas específicas para el presente trabajo de investigación, donde cada objetivo consistió en una Guía de entrevista. Es decir, éste se aplicó a abogados expertos en derecho laboral para lograr resultados óptimos.

Asimismo, se elaboró una Guía de análisis documental, el cual nos permitió analizar y concluir los objetivos planteados.

#### **Objetivo general.**

Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

**Pregunta N°1**, ¿Qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados: E1**, Los derechos que se vulnera son: Estabilidad laboral: Falta de protección frente a despidos; Remuneración justa: No reciben beneficios como horas extras o gratificaciones; Seguridad social: No tienen acceso a EsSalud ni pensiones; Negociación colectiva: No pueden organizarse para mejorar sus condiciones laborales; Compensación por despido: No reciben indemnización en caso de despido injustificado; **E2**, Los derechos que se vulnera son principalmente con relación a los beneficios sociales, gratificaciones, y demás que corresponde según ley; **E3**, Vulnera los principales derechos como: estabilidad laboral, beneficios laborales como utilidades, conveníos colectivos, bonos de productividad; **E4**, La desnaturalización vulnera principalmente: El derecho a la estabilidad laboral

o protección contra el despido arbitrario. El derecho a la igualdad de trato y a percibir los beneficios sociales completos (CTS, gratificaciones, vacaciones remuneradas, seguro de vida ley, seguro social de salud - EsSalud) propios del régimen laboral. El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, ya que los "prestadores de servicios" no son considerados legalmente trabajadores para estos fines. El derecho a la jornada máxima y al pago de horas extras; **E5**, Derecho a la estabilidad y protección contra despido arbitrario, derecho a la remuneración integral, beneficio social y derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación.

**Pregunta 2**, En su opinión ¿Cree Usted que los prestadores de servicios profesionales cuentan con estabilidad laboral en los centros mineros?

**Respuesta de los entrevistados: E1**, No, los prestadores de servicios profesionales en los centros mineros no tienen estabilidad laboral, ya que sus contratos no ofrecen protección ante despidos, ni acceso a beneficios como indemnización, vacaciones o seguro social, lo que los hace más vulnerables e inseguros laboralmente; **E2**, No, porque ellos trabajan con contrato de naturaleza civil, realizan funciones de otra naturaleza y cumplen un trabajo específico, y no cuentan con horario laboral obligatorio; **E3**, No, por qué estos trabajadores están en la modalidad de contrato a tiempo fijo o determinado; **E4**, No, en principio. Al estar bajo un contrato de servicios profesionales (que es de naturaleza civil o mercantil y no laboral), se entiende que no existe estabilidad laboral ni protección contra el despido. La relación puede culminar por simple acuerdo o voluntad de la parte que contrata el servicio. La estabilidad solo se obtiene si se demuestra la desnaturalización de dicho contrato ante un juez o autoridad administrativa, reconociendo la existencia de un vínculo laboral genuino; **E5**, Los prestadores de servicios profesionales no cuentan con estabilidad laboral en los centros mineros, debido a la naturaleza civil y no laboral del vínculo contractual que los que une con la empresa.

En cuanto al objetivo general se pudo observar la coincidencia de las respuestas de los entrevistados y principalmente se vulneraron los

siguientes derechos: Estabilidad laboral y desprotección frente al despido; El salario justo de acuerdo al mercado y para nosotros que es lo más importante no tienen beneficios como horas extras o bonificaciones; convenio colectivo, pertenecer a un gremio sindical e indemnización por despido, en caso de despido sin causa justificada, no reciben indemnización alguna.

Los derechos violados se refieren principalmente a prestaciones sociales, salarios y otros derechos conforme a la ley.

Mediante el análisis documental de la CASACIÓN LABORAL N°14995-2019 Lima, se puede evidenciar que en el Perú se permite la subcontratación de actividades frecuentes y rutinarias, esto indica un impacto negativo sobre los derechos laborales.

**Objetivo específico N° 1**, Analizar cómo afecta la desnaturalización del contrato laboral profesional en una minera del sur del Perú, 2025.

**Pregunta 3**, ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados: E1**, Afecta principalmente al trabajador, al vulnerar derechos fundamentales como la estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y protección en caso de despido arbitrario. Además, crea inseguridad laboral, ya que los trabajadores pueden ser despedidos sin compensación, y limita su capacidad de negociar colectivamente mejores condiciones. Para las empresas, aunque pueda parecer una reducción de costos, esta práctica puede afectar su reputación y generar problemas legales a largo plazo; **E2**, Afecta directamente al trabajador al no tener estabilidad laboral eso se ve reflejado en el pago de beneficios sociales a los trabajadores profesionales; **E3**, Afecta duramente al trabajador porque al no tener estabilidad en el trabajo lo lleva a una incertidumbre que se puede ver reflejado en su desempeño; **E4**, La afectación es doble: Al trabajador prestador: Genera una precarización y vulnerabilidad económica al no recibir beneficios sociales ni seguro. Produce inseguridad e inestabilidad en su

puesto y una desprotección social y pensional. Al mercado laboral: Promueve la competencia desleal entre empresas que sí cumplen la ley y aquellas que utilizan esta figura para reducir costos laborales. Deteriora el cumplimiento de la normativa socio-laboral en el sector minero; **E5**, La desnaturalización convierte al prestador sin estabilidad en trabajador con estabilidad y derechos retroactivos, obliga al empleador a pagar beneficios y puede acarrear multas y responsabilidad solidaria.

**Pregunta N°4**, En su opinión ¿Cree Usted que se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados:** **E1**, Sí, se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de contratos laborales, ya que permite reconocer la verdadera relación laboral, independientemente del contrato firmado. Esto asegura que los trabajadores reciban los derechos laborales que les corresponden y evita el abuso empresarial para evadir responsabilidades; **E2**, Si, en los temas de beneficios laborales y en los casos de desnaturalización de contratos; **E3**, Si, por qué, aunque el trabajador cuenta con un contrato de trabajo esto no significa que en la realidad se aplique; **E4**, Absolutamente, sí. El principio de primacía de la realidad es fundamental en el Derecho Laboral peruano. Este principio establece que, en caso de discrepancia entre lo que dice un documento (el contrato de servicios profesionales) y lo que realmente ocurre en la práctica (la existencia de subordinación, horario, fiscalización y dependencia), debe prevalecer la realidad de los hechos. Es la herramienta principal para determinar que, detrás de un contrato de servicios, existe un vínculo laboral; **E5**, Considero que debe aplicarse el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de contratos laborales de los prestadores de servicios.

En cuanto al objetivo específico 1 de cómo afecta la desnaturalización de contratos laborales en una minera del sur del Perú, hemos podido determinar

una concordancia en las respuestas de los entrevistados, que en su opinión afecta directamente al trabajador generando una precarización y vulnerabilidad económica al no recibir beneficios sociales ni seguro, asimismo una incertidumbre en su desempeño laboral y la desestabilidad laboral constante.

En cuanto al análisis documental con respecto al objetivo específico 1, según el argumento en el punto Décimo séptimo de la CASACIÓN LABORAL N°26369-2019 Arequipa, considera que se han desnaturalizado los contratos modales suscritos con el actor, puesto que la demandada no ha cumplido con acreditar la causa objetiva de contratación tanto de la contratación modal por incremento de actividad como de la contratación por necesidad de mercado, siendo este el requisito fundamental para determinar la validez de la contratación temporal, por lo tanto se puede mencionar que este tema afectó al trabajador considerando que se ha vulnerado sus derechos a la estabilidad laboral, y así recurriendo a entidades competentes para hacer valer sus derechos.

**Objetivo Especifico N° 2,** Describir qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

**Pregunta N°5,** ¿Qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados: E1,** Genera conflictos laborales legales debido al incumplimiento de normas laborales, tensiones entre empleadores y trabajadores, y posibles movilizaciones sociales. Además, crea divisiones internas en la empresa por las diferencias entre empleados con contratos formales e informales; **E2,** Genera conflictos sociales puesto que tendrá menos ingreso y esta necesidad afectará a las familias de los trabajadores también el conflicto interno se verá reflejado en un mal ambiente laboral que puede generar otros problemas; **E3,** Genera conflictos entre empleador y empleado como disputas judiciales que pueden llevar al pago de

indemnizaciones y hasta multas al empleador; **E4**, Genera conflictos en varios niveles: Conflictos judiciales: Aumenta el número de demandas laborales (principalmente por desnaturalización y cobro de beneficios sociales) presentadas por los trabajadores afectados contra la empresa minera o la contratista. Conflictos administrativos: Incrementa las inspecciones y multas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) por incumplimiento de la normativa laboral. Conflictos sociales sindicales: Puede conducir a protestas, paralizaciones o formación de sindicatos para exigir el reconocimiento de los derechos laborales, lo que impacta la productividad minera; **E5**, Puedo señalar que genera múltiples conflictos Jurídicos, laborales y sociales, tanto para el trabajador como para la empresa, del mismo modo, genera conflictos económicos.

**Pregunta N°6**, En su opinión ¿Cree Usted que existe un vacío legal en las leyes laborales en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados:** **E1**, Sí, existe un vacío legal en las leyes laborales sobre la desnaturalización de contratos laborales. La ambigüedad normativa, la falta de control efectivo y la interpretación flexible de las leyes permiten que las empresas eludan sus responsabilidades laborales; **E2**, Si, pues, aunque este regulado mediante una ley este está contra los principales derechos de los trabajadores y esto hace posible a varias interpretaciones que solo lleva a la desnaturalización de los contratos de los trabajadores; **E3**, Si, definitivamente existe un vacío legal pues los casos de desnaturalización de contratos en el Perú son muchos y esto evidencia que falta una ley mucho más firme que pueda velar por los derechos de los trabajadores; **E4**, No es tanto un vacío legal, sino una deficiencia en la fiscalización y la aplicación de la ley. La legislación peruana sí establece la figura de la desnaturalización y el principio de primacía de la realidad. Sin embargo, en la práctica, las empresas (especialmente en sectores lucrativos como la minería) explotan las zonas grises o la falta de presencia inspectiva efectiva, y el proceso para demostrar la desnaturalización suele ser largo y

costoso para el trabajador; **E5**, Si existe un vacío legal en el Perú, en los casos de desnaturalización de los contratos de prestación de servicios profesionales, especialmente en el sector minero del sur del País. Lo que genera ambigüedad en la calificación jurídica.

En cuanto al objetivo específico 2, hemos podido determinar una diferencia en las respuestas pero que se ciñen al objetivo, en este caso los entrevistados han mencionado la generación de conflictos sociales, jurídicos, legales y por consiguiente conflictos económicos, tanto para la empresa y para el trabajador.

En cuanto al análisis documental hemos podido determinar que, al término de la relación del empleador con el trabajador, afectan y tienen consecuencias posteriores llevando esta situación a un conflicto y una disputa legal buscando así salvaguardar los derechos del trabajador. Este hallazgo apoya y refuerza la CASACIÓN LABORAL N°14995-2019 LIMA, que sostiene que la desnaturalización de los contratos puede tener consecuencias para los trabajadores y la vulneración de sus derechos laborales y es importante enfatizar que la dignidad de los trabajadores es esencial.

**Objetivo Especifico N° 3:** Describir cómo se da la desnaturalización de contrato laboral de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

**Pregunta N°7.** En su opinión ¿Cómo se desnaturaliza los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados:** **E1**, existen características de una relación laboral, como subordinación, permanencia, dependencia económica y la realización de tareas esenciales para la empresa. Esto indica que el trabajador debería estar bajo un contrato laboral, pero se disfraza como un contrato de servicios para evitar responsabilidades laborales; **E2**, Cuando no se cumple la actividad principal de la empresa minera y al momento de

contratar o tercerizar para la realización de sus actividades secundarias, según la normativa existen varios causales para que se desnaturalice un contrato y la tercerización disfraza la estabilidad laboral y continuidad del trabajador; **E3**, Cuando el empleador decide a la no renovación del contrato aduciendo baja producción en el mercado, y si esto no fuera cierto se estuviera desnaturalizado el contrato laboral y vulnerando los derechos del trabajador; **E4**, Se desnaturaliza cuando, a pesar de tener un contrato de servicios, el trabajador cumple con las tres características esenciales de una relación laboral: Subordinación Dependencia: El prestador recibe órdenes, está sujeto al poder disciplinario, debe justificar inasistencias y tiene supervisión directa. Prestación Personal de Servicios: El servicio es realizado por la persona contratada sin posibilidad de ser reemplazada por un tercero. Remuneración: Se percibe una contraprestación regular por el servicio. En la minería, esto ocurre típicamente cuando se asignan funciones permanentes y troncales de la operación minera a "prestadores de servicios profesionales" que, de hecho, trabajan bajo el control y la dirección de la empresa minera; **E5**, Se desnaturaliza por la vulneración de derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la seguridad social y la remuneración justa.

**Pregunta N°8**, En su opinión ¿Cree Usted que los contratos por tercerización son causa de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados:** **E1**, Sí, los contratos por tercerización pueden desnaturalizar los contratos laborales en los centros mineros, ya que permiten simular una relación de servicios independientes cuando, en realidad, existe subordinación, permanencia y exclusividad en las funciones del trabajador. Además, facilita la evasión de responsabilidades laborales como beneficios sociales y seguridad social; **E2**, Si es el factor, están diseñados para desnaturalizar el contrato. Es un mecanismo legal para no renovar contratos y mediante cláusulas y adendas desnaturalizan contratos; **E3**, Si, la tercerización es el principal motivo de la desnaturalización de

contratos es ahí donde se vulnera los derechos de los trabajadores desde sueldos no acordes al mercado, hasta la falta de estabilidad laboral; **E4**, Sí, la tercerización mal aplicada (o ilegal) es una causa clave. Muchas empresas mineras utilizan a terceras empresas o a prestadores individuales para camuflar actividades que deberían ser realizadas por personal propio. La tercerización es legal si se trata de actividades complementarias o especializadas y si la empresa tercerizadora tiene autonomía empresarial. Si la tercerizadora no tiene autonomía y solo es una "puesta a disposición de personal", se convierte en una intermediación laboral ilegal, lo que puede llevar a la desnaturalización a favor de la empresa principal; **E5**, Si, en mi opinión profesional es que la tercerización puede y con frecuencia produce la desnaturalización del supuesto vínculo civil entre empresas y rebela una relación laboral dependiente.

**Pregunta N°9**, ¿Cree Usted que la ley de tercerización y su normativa es la causa principal de la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?

**Respuesta de los entrevistados:** **E1**, Sí, la ley de tercerización puede ser una causa principal de la desnaturalización de contratos laborales en los centros mineros, ya que permite que las empresas simulen relaciones de servicios profesionales para evitar responsabilidades laborales, lo que resulta en la evasión de derechos como beneficios sociales y seguridad social; **E2**, Sí, es la causa principal, pues, aunque exista una normativa está vulnera los principales derechos de los trabajadores; **E3**, Sí, es una de las causas principales por qué es una ley que solo vela por los beneficios de los empleadores y no por los derechos de los trabajadores; **E4**, No es la ley, sino su interpretación y abuso. La ley de tercerización establece límites para evitar que se use en la actividad principal (núcleo del negocio). La causa principal de la desnaturalización es el incumplimiento deliberado de estos límites por parte de las empresas y la falta de control. Las recientes modificaciones a la ley buscan justamente restringir el abuso de la tercerización en la actividad principal, lo que demuestra que el problema

radica en la mala práctica empresarial al intentar evadir costos laborales; **E5**, la responsabilidad recae principalmente en la aplicación práctica de la ley y en la falta de control, más que el texto normativo mismo.

Con respecto a la interpretación del tercer objetivo específico se puede mencionar que los entrevistados 3 de ellos coinciden que la principal causa de la desnaturalización es la tercerización de contratos de trabajo, mientras que 2 de los entrevistados mencionan que es el abuso y la mala práctica de la ley de tercerización.

En cuanto al análisis documental citamos el Expediente N° 00020-2022-51-1607-JM-CI-01 cuya materia es Acción de Amparo, donde se menciona que la afectación de varios derechos constitucionales y laborales. La subcontratación es inevitablemente una opción que compromete otros derechos fundamentales de los trabajadores.

## VI. DISCUSIÓN

### VI.1. Discusión de los resultados.

A continuación, se procede con la discusión de los resultados obtenidos, a partir de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, tomando en cuenta nuestro objetivo general y los objetivos específicos, mediante una comparación con los resultados de los antecedentes considerados y las bases teóricas de nuestra investigación.

En cuanto al objetivo general. **Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.** Y nuestra, primera pregunta, ¿qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios Profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?. Las respuestas a la pregunta de los entrevistados se determinaron en base a su experiencia y en concordancia, nos brindan como resultado afirmando que, **si** existe la vulneración de los derechos de los trabajadores, en tanto que vulnera el derecho a la estabilidad laboral, los beneficios laborales, como son las utilidades, bonos de productividad, convenios colectivos, horas extras, asignación familiar, seguros sociales, la compensación por despido arbitrario, entre otros. Estos resultados afirman nuestro objetivo general, toda vez que, el mecanismo que emplea la empresa Minera, son contratos civiles de locación de servicios, con una duración de tiempo determinado o fija con los trabajadores, logrando reducir los gastos administrativos ya que el fin de los empleadores, es reducir costos, Sin embargo este beneficio que busca la empresa, afecta directamente a los trabajadores quienes cumplen funciones de un contrato laboral y con esta práctica la empresa minera incurre en la desnaturalización de los contratos laborales.

Este resultado coincide, con la investigación de Valdez (2022), quien sostiene que la desnaturalización de los contratos puede tener consecuencias para los trabajadores y la vulneración de

sus derechos laborales y es importante enfatizar que la dignidad de los trabajadores es esencial. Proteger los derechos laborales de cada trabajador, garantizar condiciones de trabajo justas y promover la transparencia y la equidad.

Con respecto a los resultados obtenidos de análisis documental se evidencia que la mayoría de los contratos se renuevan de manera periódica por varios años, a pesar de que las labores desarrolladas de los trabajadores son permanentes y esenciales para el funcionamiento de la empresa, hechos que desnaturalizan la característica de un contrato civil de locación de servicios, además se evidencia el registro de horarios de ingreso y salida, las comunicaciones internas mediante el uso de correos institucionales, lo que demuestra que existe una subordinación laboral. En este punto coincidimos con la investigación de Mamani (2021) quien concluye argumentando la transformación de los contratos de prestación de servicios que actúa como un recurso en el ámbito privado para eludir el reconocimiento de los derechos laborales de los empleados afectando su seguridad laboral.

En conclusión, los resultados obtenidos, confirman que la desnaturalización de contratos vulnera derechos constitucionales y esenciales del trabajador y produce condiciones de desigualdad en el centro minero del sur del Perú, 2025.

En cuanto a nuestro objetivo específico **1. Analizar cómo afecta la desnaturalización del contrato laboral profesional en una minera del sur del Perú, 2025**. Las respuestas de los entrevistados revelaron una visión consistente y un reconocimiento general de que la desnaturalización de los contratos tendría un impacto negativo en los trabajadores. Las opiniones de los especialistas en el derecho laboral coinciden y se refleja en sus opiniones que el impacto directo de esta situación, es desfavorable para los empleados y sus familias, ya que lejos de generar una estabilidad laboral, generan una inseguridad laboral y por ende la pérdida de beneficios sociales y sumado a eso la incapacidad de negociación colectiva, que afecta duramente al trabajador toda vez que una inestabilidad laboral genera una incertidumbre

emocional, que puede repercutir negativamente en el desempeño laboral, familiar, social y en el lado económico,

Nuestros resultados guardan coincidencia con la investigación de Bonifaz (2022) cuando indica la existencia de la incertidumbre sobre la estabilidad laboral, afirmación que fueron resultado de la medición de sus instrumentos. De la misma forma concordamos con la investigación de Rivera (2021) quien afirma que los contratos temporales han tenido un efecto adverso en el derecho del trabajo y ha incrementado durante la pandemia, debido a su naturaleza temporal, siendo afectado los trabajadores que no fueron renovados, generando una inestabilidad laboral y perjuicio económico.

Según la guía de análisis documental y la aplicación de la primacía de la realidad de parte de instituciones competentes, se evidencia que los empleadores terminan inmersos en problemas legales como procesos administrativos y judiciales seguidos por el trabajador vulnerado.

Nuestros hallazgos difieren con las investigaciones de nuestros antecedentes en la afectación emocional y moral que sufren los trabajadores, ya que muchos infieren en la afectación social.

En conclusión, consideramos que la desnaturalización de contratos afecta la estabilidad laboral, emocional, social, económico y profesional del trabajador en una minera del sur del Perú, 2025.

Con respecto a nuestro Objetivo específico **2. Describir qué conflictos genera la desnaturalización de contratos laborales en una minera del sur del Perú**, mediante las entrevistas podemos arribar que los profesionales expertos coinciden en señalar que la desnaturalización de los contratos laborales, genera muchos conflictos tales como, el conflicto legal entre el empleador y el trabajador, por incumplimiento del contrato y las normas establecidas, que terminan en procesos judiciales que pueden llevar al pago de ciertas indemnizaciones y hasta multas al empleador. Este hallazgo tiene cierta similitud con la investigación de Aponte y Cardona (2023) cuando indica que la violación de los contratos de prestación de servicios, aumentan las demandas contra las instituciones gubernamentales, con el fin de erradicar dichos abusos contra los trabajadores.

Conflictos laborales y la afectación en el clima laboral generando tensiones entre el empleador y los trabajadores creando divisiones internas entre los trabajadores formales y trabajadores con contrato de locación de servicios. Los conflictos sociales es producto de la desnaturalización de los contratos de trabajo, los empleados en busca de reconocimiento de sus derechos laborales se levantan en posibles movilizaciones sociales, los cuales perjudican también a los trabajos en sus ingresos económicos y la afectación de la calidad de vida de su núcleo familiar y profesional.

Esto también en concordancia lo que manifiesta Valdez (2022), quienes sostienen que la desnaturalización de los contratos puede tener consecuencias significativas para los trabajadores y la vulneración de sus derechos laborales y es importante enfatizar que la dignidad de los trabajadores es esencial. Proteger los derechos laborales de cada trabajador, garantizar condiciones de trabajo justas y promover la transparencia y la equidad.

La diferencia más relevante entre los antecedentes y nuestros hallazgos es que muchos enfatizan en fortalecer las normas laborales mientras nuestros resultados evidencian que el problema radica en la falta de fiscalización efectiva por parte de las instituciones competentes como la Sunafil.

En conclusión, la desnaturalización de los contratos constituye un factor generador de conflictos de múltiples niveles, jurídico, laboral y social, afectando la estabilidad y el clima laboral dentro de la minera del sur de Perú, 2025 y la falta de fiscalización de las instituciones competentes.

Considerando nuestro Objetivo específico **3. Describir cómo se da la desnaturalización de contratos laborales en una minera del sur del Perú 2025,**

La guía de entrevista que se aplicó a los abogados laboristas da como resultado que la desnaturalización de contratos se efectúa cuando se vulnera los derechos de los trabajadores, después de analizar las respuestas de los entrevistados nos da una perspectiva más clara y desde nuestro punto de vista podemos coincidir que efectivamente  
\_primero se tiene que vulnerar los derechos del trabajador para que se pueda desnaturalizar un contrato.

En el análisis documental las respuestas nos dan a entender que la desnaturalización se produce cuando, bajo la apariencia de contratos civiles o de tercerización, el trabajador cumple las funciones laborales, bajo subordinación y dependencia económica.

De la misma forma las respuestas de los entrevistados evidencian que la tercerización y las firmas de los contratos temporales son las principales causas de la desnaturalización, concordancia con la investigación, Oberto y Aranguren (2020) quienes afirman que la tercerización, como un fenómeno empresarial reciente en la normativa laboral de Venezuela, ha conducido a la desnaturalización del contrato de trabajo.

Este fenómeno se acompaña de una creciente inestabilidad laboral y de la ausencia de protección en términos de seguridad social y salud. La subcontratación es permitida, siempre que no se utilice para eludir responsabilidades por parte de los empleadores. Sin embargo, muchas empresas que optan por este modelo buscan evadir sus obligaciones laborales, lo que resulta en la pérdida de derechos para los trabajadores.

En tanto que, nuestro país no es ajeno a los efectos negativos reflejados en la legislación comparada que se ha analizado. A pesar de que la tercerización cuenta con una ley específica y su reglamento, recientemente modificados, la regulación y aplicación inadecuadas de esta figura continúan afectando y vulnerando los derechos laborales en términos de estabilidad, beneficios, condiciones de trabajo y la responsabilidad de la empresa principal.

En conclusión, la desnaturalización se produce por el uso inadecuado de los contratos civiles o la locación de servicios, lo que no refuerza la aplicación con mayor énfasis el principio de la primacía de la realidad para luego la implementación o reforma legal de la tercerización permitida por el estado.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con nuestro objetivo general, los derechos de los trabajadores vulnerados por la desnaturalización de contratos de trabajo en una minera del sur del Perú, 2025, hay evidencia de que esto afecta el principio de protección de los derechos laborales porque, como lo establece nuestra constitución y las leyes laborales, cada derecho es un bienestar social para todos e indica que es la base para el desempeño de las funciones personales. Una violación al artículo 2° de nuestra constitución que menciona el derecho al trabajo y tenemos que considerar los principios que rigen nuestras leyes laborales. Los principales derechos que se vulneran son: Derecho a un trabajo estable, Derecho a la afiliación sindical, salarios acordes al mercado, bonificaciones, utilidades, seguros de vida, bonificaciones de cualquier tipo, así como derechos derivados de convenios colectivos.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se precisó que la desnaturalización de contratos laborales afecta directamente y desfavorablemente al trabajador al no tener una continuidad laboral esto conlleva a la incertidumbre del trabajador que podría afectar su dignidad como persona y esto puede afectar a su familia.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se ha logrado establecer que, si se origina un conflicto directamente entre el empleador y el trabajador, esto podría terminar en un conflicto legal pues el trabajador luchará por hacer valer sus derechos laborales en los juzgados, mientras se resuelve esta controversia el trabajador pasará al desempleo causando un conflicto social afectando a la economía del País.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se llegó a la conclusión que los contratos laborales se desnaturalizan cuando existe una clara vulneración de sus derechos como trabajador, se ha descubierto que la subcontratación sirve como herramienta para vulnerar de derechos como el salario, la igualdad y la libertad de asociación debido al comportamiento ilegal de empresas individuales para lograr una alta productividad. A menudo utilizan servicios de subcontratación, como la simulación

de relaciones laborales en las relaciones contractuales, perjudicando así a terceros al no reconocer sus derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

**Primero:** Se sugiere la implementación de políticas y medidas que fomenten la regularización de los contratos de trabajo relacionados con la prestación de servicios profesionales. Estas iniciativas deben garantizar el respeto a los derechos laborales y prevenir la desnaturalización de dichos contratos. Para lograrlo, es fundamental establecer criterios claros, así como fortalecer los mecanismos de fiscalización y control para asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales. De este modo, se contribuirá a promover la equidad, la transparencia y la eficiencia en las relaciones laborales del sector privado.

**Segundo:** Para asegurar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y fomentar la equidad en las relaciones laborales en el sector privado, se sugiere reforzar la aplicación del principio de primacía de la realidad. Esto significa que las entidades públicas deben reconocer y regular de manera adecuada la existencia de elementos laborales en los contratos de prestación de servicios profesionales, garantizando así a los trabajadores los beneficios y protecciones laborales que les corresponden.

**Tercero:** Se sugiere llevar a cabo una reforma integral de la normativa que regula la figura de la tercerización. Hasta ahora, persisten diversas controversias sobre la posibilidad de tercerizar el núcleo del negocio y sobre cómo se define este concepto. La falta de definiciones claras y la existencia de vacíos legales han dificultado la tarea de reducir los elevados porcentajes de derechos laborales que se ven afectados.

**Cuarto:** Se recomienda a Sunafil, en su función de órgano de control, debe ejercer su labor de fiscalización de manera efectiva. Si se detectan irregularidades, es fundamental que emita oficios al Ministerio Público para que se investigue la posible comisión de delitos. De esta manera, no solo se fortalecerá la formalización de las empresas, sino que también se protegerán los derechos de los trabajadores, quienes a menudo se ven afectados por las prácticas informales que se benefician de la tercerización promovida por empresas privadas con fines ilícitos.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997).

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)

Vílchez, L. (2009). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Revista PUCP.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/0>

Cortés, M. (2018). *El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios*.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>

Zegarra, M. (2022). *Argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos laborales*.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1848/ZEGARRA%20ROSALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mercado, M. (2017). *Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición*.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.S>

Sanguinetti, W. (2012). *La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur*. Revista Derecho PUCP, (ISSN: 0251-3420). Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2837/276666>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Tercerización Laboral* 2012.

[https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF\\_TERCERIZACION\\_LABORAL.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TERCERIZACION_LABORAL.pdf)

Guiza S. Y. (2023). Flipo, N., Labadie, P., & Lestel, L.(Eds.) (2021). The Seine River Basin, vol. 90. Springer International Publishing. *Revista cartográfica*, (107), 119-120.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2663-39812023000200119&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2663-39812023000200119&script=sci_arttext)

- Llamocca, A. I. (2022). *Desnaturalización del contrato de locación de servicio en el principio de primacía de los contratos laborales*, Callao-2021.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS\\_f57a34485ee6ccfc0f62f914ed2edfcf](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS_f57a34485ee6ccfc0f62f914ed2edfcf)
- Cerna , S. C., & Luyo , A. A. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales*, Lima, 2020.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76204>
- Ibérico, L. G. (2020). *Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas*, 2018-2019.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2324>
- Perez , J. D. (2020). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua*, 2018-2019.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2382>
- Lezama , L. (2022). *Desnaturalización de los contratos laborales de locación de servicios en el Distrito de Coronel Portillo*–2018.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/10020>
- PRÓ, G. B., & BARRIOS, R. S. (2020). *El contrato de trabajo en el Perú. La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica*.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4wPYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT228&dq=DESNATURALIZACI%C3%93N+DE+CONTRATOS+LABORALES+EN+LAS+PRESTACIONES+DE+SERVICIOS+PROFESIONALES+EN+UN+CENTRO+MINERO+&ots=hnVGhrYfwq&sig=-kF\\_xlQXLg0LamG28W58mnUq1Lk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4wPYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT228&dq=DESNATURALIZACI%C3%93N+DE+CONTRATOS+LABORALES+EN+LAS+PRESTACIONES+DE+SERVICIOS+PROFESIONALES+EN+UN+CENTRO+MINERO+&ots=hnVGhrYfwq&sig=-kF_xlQXLg0LamG28W58mnUq1Lk#v=onepage&q&f=false)
- Ayala, L. M. (2021). *Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco* 2010-2018.  
<http://45.177.23.200/handle/undac/2328>
- Martínez , Y. M. (2023). *Desnaturalización de contrato y reposición. Expediente N° 01394-2013-0-0401-JR-LA-01/Prescripción adquisitiva de dominio. Expediente N° 02211-2014-0-0401-JR-CI-02*.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35305>

- Zamalloa P., Geraldine M. (2019). *Desnaturalización de los contratos de tercerización de servicios Casación número 28158-2019*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8109>
- Huamani S., Lidia I. (2022). *Desnaturalización de contrato expediente N° 00061-2020-0-2601-JR-LA-02*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/28596>
- Correa V., Hector D.L.C. (2021). *Desnaturalización de contrato de locación de servicios Expediente N° 01034-2017-0-201-JR-LA-01*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/23823>
- Yépez P. (2025). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y los derechos laborales de los trabajadores públicos, Arequipa 2025*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/12976>
- Castro F. (2022).. *“La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP”*.  
<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/41476/C ONTRATO DESNATURALIZACION RIVERA ALBERCA SERVICIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz V. (2022). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022*.  
<https://repositorio.unsch.edu.pe/items/51306eb3-c49c-483b-93bf-650447f4e5d6>
- Cuadrado Paredes, R. I., & Vallejo Lara, J. S. (2025). *Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. E sprint Investigación, 4(1), 5–16*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/12976>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

**Título:** Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

**Responsables:** Magnolia Cansaya Aguilar y Wilson Loa Acuña

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Derecho Laboral	<p><b>Problema general.</b> ¿Qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.</p>	<p>Desnaturalización de contratos</p> <p>a. Subordinación</p> <p>b. Remuneración</p> <p>Prestaciones de servicios</p> <p>a. Tercerización</p> <p>b. Contrato de locación de servicio</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica, llamado también pura o fundamentada.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Población y muestra.</b> Profesionales de centros mineros tomando como muestra a 5 abogados especialistas en derecho laboral</p> <p><b>Técnicas de instrumentos:</b> Guía de entrevista y Análisis documental.</p>
	<p><b>Problemas específicos.</b> <b>P.E.1:</b> ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?</p>	<p><b>Objetivos específicos.</b> <b>O.E.1:</b> Analizar cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una</p>		

	<p><b>P.E.2:</b> ¿Qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?</p> <p><b>P.E.3:</b> ¿Cómo se da la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025?</p>	<p>minera del sur del Perú, 2025.</p> <p><b>O.E.2:</b> Describir qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.</p> <p><b>O.E.3:</b> Describir cómo se da la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.</p>		
--	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

### GUÍA DE ENTREVISTA

1. En su opinión ¿Qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
2. En su opinión ¿Cree Usted que los prestadores de servicios profesionales cuentan con estabilidad laboral en los centros mineros?  
-----  
-----
3. En su opinión ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
4. En su opinión ¿Cree Usted que se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
5. En su opinión ¿Qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
6. En su opinión ¿Cree Usted que existe un vacío legal en las leyes laborales en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
7. En su opinión ¿Cómo se desnaturaliza los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
8. En su opinión ¿Cree Usted que los contratos por ~~tercerización~~ es causa de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----
9. En su opinión ¿Cree Usted que la ley de tercerización y su normativa es la causa principal de la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?  
-----  
-----

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

FUENTE DOCUMENTAL	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN

### Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:


DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO MINERO DEL SUR DEL PERU, 2025.

Nombre del Experto: Abog. John Abel Chavez Nina

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 John Abel Chavez Nina  
 CAC 3669  
 ABOGADO



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO MINERO DEL SUR DEL PERU, 2025.

Nombre del Experto: Abg. Jose Huamani Duran



### ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
11. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
12. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
13. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
14. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
15. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
16. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
17. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
18. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
19. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
20. pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 Jose Huamani Duran  
 ABOGADO  
 ICAC 6920



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:


DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO MINERO DEL SUR DEL PERU, 2025.

Nombre del Experto: Abg. Teodoro Condori Llamocca

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
21. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
22. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
23. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
24. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
25. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
26. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
27. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
28. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
29. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
30. pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
**Teodoro Condori Llamocca**  
 ABOGADO  
 Reg. 8977-I.C.A.C

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Window:

## Anexo 5: Evidencia fotográfica

### GUÍA DE ENTREVISTA

1. En su opinión ¿Qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?1  
Són:  
1- Derecho a la estabilidad y protección contra despido arbitrario  
2- Derecho a la remuneración integral y a beneficio social  
3- Derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación.
2. En su opinión ¿Cree Usted que los prestadores de servicios profesionales cuentan con estabilidad laboral en los centros mineros? 1  
Los prestadores de servicios profesionales no cuentan con estabilidad laboral en los centros mineros debido a la naturaleza civil y no laboral del vínculo contractual que los une con la empresa
3. En su opinión ¿Cómo afecta la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?2  
La desnaturalización convierte al prestador sin estabilidad en trabajador con estabilidad y derechos retroactivos, obliga al empleador a pagar beneficios y puede acarrear multas y responsabilidad solidaria.
4. En su opinión ¿Cree Usted que se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?2  
Considero que debe aplicarse el principio de la primacía de la realidad en los casos de desnaturalización de los contratos laborales de los prestadores de servicio.
5. En su opinión ¿Qué conflictos genera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?3  
Puedo señalar que genera múltiples conflictos jurídicos, laborales y sociales, tanto para el trabajador como para la empresa. Del mismo modo, genera conflictos económicos.
6. En su opinión ¿Cree Usted que existe un vacío legal en las leyes laborales en los casos de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?3  
Si existe un vacío legal en el Perú, en los casos de desnaturalización de contratos de prestación de servicios profesionales, especialmente en el sector minero del sur del país. lo que genera ambigüedad en la calificación jurídica.
7. En su opinión ¿Cómo se desnaturaliza los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025? 4  
se desnaturaliza por la vulneración de derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la seguridad social y la remuneración justa
8. En su opinión ¿Cree Usted que los contratos por tercerización es causa de desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?4  
Sí, en mi opinión profesional es que la tercerización puede y con frecuencia produce la desnaturalización del supuesto vínculo civil/entre empresas y revela una relación laboral dependiente.
9. En su opinión ¿Cree Usted que la ley de tercerización y su normativa es la causa principal de la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en un centro minero del sur del Perú, 2025?4  
La responsabilidad recae principalmente en la aplicación práctica de la ley y en la falta de control, más que el texto normativo mismo.



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Estudiante del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.


Al participar del estudio, deberá resolver 1 guía de entrevista con 9 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Guía de entrevista sobre la Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025", el cual deberá ser resuelto en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Noviembre del 2025.

Firma:   
Apellidos y nombres:   
DNI: 3181406



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Estudiante del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

Al participar del estudio, deberá resolver 1 guía de entrevista con 9 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Guía de entrevista sobre la Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025", el cual deberá ser resuelto en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Noviembre del 2025.

Firma: .....  
Apellidos y nombres: .....  
DNI: 8.017.285.....



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Estudiante del programa académico de Derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de Interpretar qué derechos vulnera la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025.

Al participar del estudio, deberá resolver 1 guía de entrevista con 9 preguntas, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Guía de entrevista sobre la Desnaturalización de contratos laborales en los prestadores de servicios profesionales en una minera del sur del Perú, 2025", el cual deberá ser resuelto en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos. |

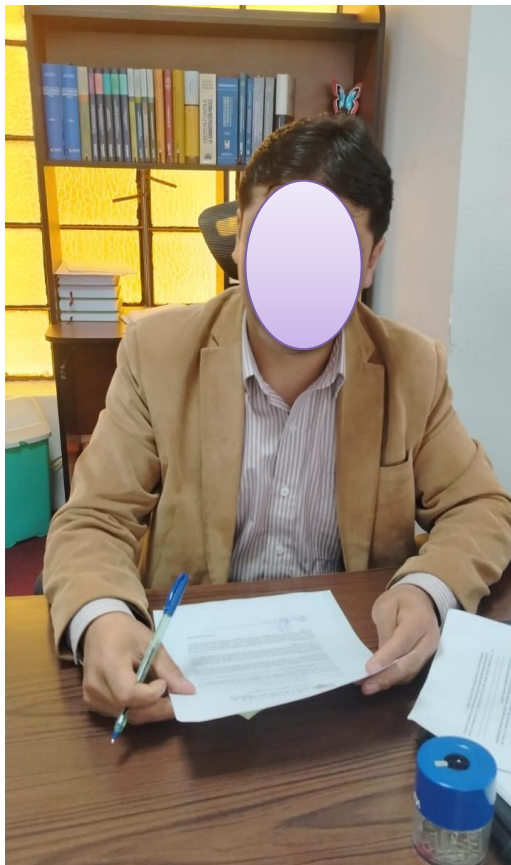
*Octubre del 2025.*

Firma: .....

Apellidos y nombres

DNI: ...23857916....





## Anexo 6: Informe de Turnitin al 12 % de similitud

### 1768341556\_TESIS CANSAYA AGUILAR MAGNOLIA - LOA ACUÑA WILSON.docx

 2026  
 2026  
 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117546268815

Fecha de entrega  
14 ene 2026, 5:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga  
16 ene 2026, 8:36 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
1768341556\_TESIS CANSAYA AGUILAR MAGNOLIA - LOA ACUÑA WILSON.docx

Tamaño del archivo  
2.4 MB

82 páginas  
16.149 palabras  
93.365 caracteres




## 12% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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