Ingrid Karina Bonatti García

Desnaturalización de contrato de locación de servicios a la luz del principio de primacía de la realidad, GORE Lima, 2024

TESIS PREGRADO DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

REVISION DE TESIS PREGRADO 2026

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3622108466

Fecha de entrega
3 ago 2026, 12:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
22 oct 2026, 11:22 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS_titulo_corregido_Ingrid_Bonatti_Garcia.pdf

Tamaño del archivo
1.4 MB

99 páginas

21.076 palabras

119.014 caracteres

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
9% 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.

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Internet
repositorio.unjfsc.edu.pe 10%

2 Internet
hdl.handle.net <1%

3 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

4 Internet
repositorio.upsc.edu.pe:8080 <1%

5 Internet
repositorio.unsch.edu.pe <1%

6 Internet
repositorioacademico.upc.edu.pe <1%

7 Internet
repositorio.autonoma.edu.pe <1%

8 Internet
repositorio.uct.edu.pe <1%

9 Trabajos del estudiante
Universidad Peruana Los Andes <1%

10 Trabajos del estudiante
Pontificia Universidad Catolica del Peru <1%

11 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica de Trujillo <1%

12 Internet
repositorio.uancv.edu.pe <1%

13 Internet
repositorio.uladech.edu.pe <1%

14 Internet
repositorio.upp.edu.pe <1%

15 Internet
repositorio.uss.edu.pe <1%

16 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga <1%

17 Internet
repositorio.udh.edu.pe <1%

18 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo <1%

19 Trabajos del estudiante
Universidad Privada San Juan Bautista <1%

20 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion <1%

21 Internet
repositorio.unfv.edu.pe <1%

22 Internet
core.ac.uk <1%

23 Internet
repositorio.upsc.edu.pe <1%

24 Trabajos del estudiante
UC - Semipresencial / A distancia <1%

25 Internet
repositorio.utea.edu.pe <1%

26 Internet
downtoearthnw.com <1%

27 Trabajos del estudiante
Universidad Señor de Sipan <1%

28 Internet
lpderecho.pe <1%

29 Trabajos del estudiante
Universidad Tecnologica del Peru <1%

30 Trabajos del estudiante
D.A. de Derecho <1%

31 Trabajos del estudiante
Universidad Católica de Santa María <1%

32 Trabajos del estudiante
University of Medicine and Dentistry of New Jersey <1%

33 Internet
remca.umet.edu.ec <1%

34 Internet
repositorio.utelesup.edu.pe <1%

35 Internet
repositorio.uta.edu.ec <1%

36 Internet
repositorio.unc.edu.pe <1%

37 Trabajos del estudiante
Corporación Universitaria del Caribe <1%

38 Publicación
Correa Zuniga, Cesar Luis. "La Factura Negociable y sus Limitaciones a la Libre Cir... <1%

39 Trabajos del estudiante
Universidad Andina del Cusco <1%

40 Internet
dspace.ueb.edu.ec <1%

41 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco <1%

42 Internet
repositorio.unjbg.edu.pe <1%

43 Publicación
Brea Villanueva, Giorgio Gesú. "La desnaturalización laboral en el sector público ... <1%

44 Trabajos del estudiante
Universidad de Lima <1%

45 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

46 Publicación
Romero Mendoza, Yordan Feler. "Naturaleza Jurídica de la Prestación Personal de... <1%

47 Internet
dspace.unl.edu.ec <1%

48 Internet
repositorio.ujcm.edu.pe <1%

49 Internet
repositorio.usmp.edu.pe <1%

50 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe <1%

51 Internet
www.coursehero.com <1%

52 Internet
www.icam.es <1%

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Desnaturalización de contrato de locación de servicios a la luz del principio de primacía de la realidad, GORE Lima, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor (a)

Ingrid Karina Bonatti García



Asesor

Dr. Bartolomé Eduardo Milán Matta

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial — Sin Derivadas - Sis restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondien ie, proporcionar un en iace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede apl icat términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA
(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
INGRID KARINA BONATTI GARCÍA		
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
DR. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA	10536234	https://orcid.org/0000-0002-2256-8516
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS — PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
DR. MIGUEL HERNAN YENGLE RUIZ	18073658	https://orcid.org/0000-0002-7148-4677
JUAN MIGUEL JUAREZ MARTINEZ	16754186	https://orcid.org/0000-0001-8959-1270
MTRA.LIUBISA JAZMINKA YONG BECAJ	15761281	https://orcid.org/0000-0002-5031-8346

DEDICATORIA

41

A mis queridos padres por su apoyo incondicional, quienes a lo largo de la vida me han inculcado que con esfuerzo y decisión constante se puede conseguir lo que se propone, gracias por enseñarme el valor de la perseverancia y estar siempre a mi lado brindándome su sabiduría y aliento.

A mi amada hija, mi mayor inspiración y soporte en los momentos difíciles, que me motivan a mejorar cada día, este logro también es para ti, para que algún día veas en mi un ejemplo de esfuerzo, superación y dedicación.

Con todo cariño y gratitud, este trabajo está dedicado a ustedes, mi familia, mi razón de ser.

Ingrid Karina Bonatti García

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a mi asesor de tesis, que con su experiencia, paciencia y apoyo constante fueron primordiales para la realización de esta tesis, por su confianza que me impulso a seguir adelante y supera los desafíos, a mi familia por su apoyo incondicional, a la universidad por brindarme la oportunidad de crecer académicamente, finalmente a todos los colegas y colaboradores que participaron en esta investigación, sus recomendaciones enriquecieron este proyecto y fue importante para su realización.

Ingrid Karina Bonatti García

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ---------- **iv**

AGRADECIMIENTO ---------- ¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE GENERAL---------- **vi**

ÍNDICE DE TABLAS---------- **x**

ÍNDICE DE FIGURAS ---------- **xi**

RESUMEN ---------- **xii**

ABSTRAC----------**xiii**

INTRODUCCIÓN----------**xiv**

CAPÍTULO I: ----------**16**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ----------**16**

1.1 Realidad problemática----------16

1.2 Formulación del problema----------20

1.2.1 Problema general.----------20

1.2.2 Problemas específicos. ----------21

1.3 Objetivos de la investigación----------21

1.3.1 Objetivo general de la investigación. ----------21

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.----------21

1.4 Justificación de la investigación ----------22

1.5 Delimitación del estudio ----------23

1.5.1 Delimitación temática. ----------23

1.5.2 Delimitación espacial.----------23

1.5.3 Delimitación temporal. ----------23

1.6 Viabilidad del estudio ----------23

CAPÍTULO II: ----------24

MARCO TEÓRICO ----------24

2.1 Antecedentes de la investigación ----------24

2.1.1 Antecedentes internacionales. ----------24

2.1.2 Antecedentes nacionales. ----------26

2.2 Bases teóricas ----------28

2.2.1 Desnaturalización del contrato de locación de servicios. ----------28

2.2.2 Principio de primacía de la realidad ----------36

2.2.3 Aportes de la investigadora. ----------43

2.3 Bases filosóficas ----------45

2.4 Definición de términos básicos ----------48

2.5 Hipótesis de la investigación ----------50

2.5.1 Hipótesis general. ----------50

2.5.2 Hipótesis específicas. ----------50

2.6 Operacionalización de las variables ----------51

CAPÍTULO III: ----------52

METODOLOGÍA ----------52

3.1 Diseño de la investigación ----------52

3.1.1 Tipo de investigación. ----------52

3.1.2 Nivel de la investigación. ----------52

3.1.3 Enfoque de la investigación. ----------52

3.1.4 Diseño de la investigación. ----------53

3.2 Población y muestra ----------53

3.2.1 Población. ----------53

3.2.2 Muestra. ----------53

3.3 Técnicas de recolección de datos ---------- **¡Error! Marcador no definido.**

3.3.1 Técnicas a emplear. ---------- **¡Error! Marcador no definido.**

3.3.2 Descripción de los instrumentos. ---------- **¡Error! Marcador no definido.**

3.4 Técnicas para el procesamiento de información--------- **¡Error! Marcador no definido.**

CAPÍTULO IV: ----------**56**

RESULTADOS----------**56**

4.1 Resultados descriptivos ----------56

4.2 Contrastación de hipótesis ----------76

CAPÍTULO V: ----------**78**

DISCUSIONES----------**78**

5.1 Discusión de resultados estadísticos ----------78

CAPÍTULO VI: ----------**81**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES----------**81**

6.1 Conclusiones----------81

6.2 Recomendaciones ----------82

CAPÍTULO VII: ----------**84**

REFERENCIAS----------**84**

7.1 Referencias documentales ----------84

7.2 Referencias bibliográficas ----------84

7.3 Referencias hemerográficas ----------85

7.4 Referencias electrónicas ----------86

ANEXOS----------**88**

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos ----------88

Anexo 02: Trabajo estadístico ----------95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Control del empleador ----------56

Tabla 2: Jerarquía estructural para cumplimiento ----------57

Tabla 3: Situación de asimetría----------58

Tabla 4: Incidencia del PPR en la desnaturalización----------59

Tabla 5: Fiscalización del empleador----------60

Tabla 6: Potestad de sanción----------61

Tabla 7: Cumplimiento de ordenes ----------62

Tabla 8: Sanción a contratantes a modo diferente ----------63

Tabla 9: Continuación de los vínculos laborales----------64

Tabla 10: Afectación de derechos del trabajador ----------65

Tabla 11: Carácter secundario de la formalidad contractual ----------66

Tabla 12: Observancia fáctica del trabajo realizado----------67

Tabla 13: Acontecimiento real del cumplimiento ----------68

Tabla 14: Elementos de contratación laboral----------69

Tabla 15: Elementos del contrato laboral ----------70

Tabla 16: Restablecimiento de derechos del trabajador ----------71

Tabla 17: Preeminencia del derecho de los trabajadores ----------72

Tabla 18: Relación laboral continuado ----------73

Tabla 19: Determinación de vínculo laboral ----------74

Tabla 20: Perjuicio económico del trabajador por desnaturalización ----------75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Control del empleador----------56
Figura 2: Jerarquía estructural para cumplimiento----------57
Figura 3: Situación de asimetría----------58
Figura 4: Incidencia del PPR en la desnaturalización----------59
Figura 5: Fiscalización del empleador----------60
Figura 6: Potestad de sanción----------61
Figura 7: Cumplimiento de ordenes----------62
Figura 8: Sanción a contratantes a modo diferente----------63
Figura 9: Continuación de los vínculos laborales----------64
Figura 10: Afectación de derechos del trabajador----------65
Figura 11: Carácter secundario de la formalidad contractual----------66
Figura 12: Observancia fáctica del trabajo realizado----------67
Figura 13: Acontecimiento real del cumplimiento----------68
Figura 14: Elementos de contratación laboral----------69
Figura 15: Elementos del contrato laboral----------70
Figura 16: Restablecimiento de derechos del trabajador----------71
Figura 17: Preeminencia del derecho de los trabajadores----------72
Figura 18: Relación laboral continuado----------73
Figura 19: Determinación de vínculo laboral----------74
Figura 20: Perjuicio económico del trabajador por desnaturalización----------75

RESUMEN

Objetivo general: Analizar la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su incidencia en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024; **Metodología:** El tipo aplicada, toda vez que utiliza conocimientos previos a fin de poder dar un alternativa de solución, como también por el hecho de que no solo busca quedar en situación de generar conocimiento o contribuir en la generación de conocimientos nuevos, sino busca dar solución a la problemática que se viene presentando con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; del mismo modo, ha sido explicativo, de enfoque mixto, es decir, cuantitativa y cualitativo, no experimental con población y muestra de 72 profesionales; **Resultados:** De la tabla 20 y figura 20 se tiene que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto que la mala contratación en el sector público a través de los contratos de locación de servicios genera perjuicios económicos en el trabajador cuando este busca desnaturalizar la contratación con el cual ha brindado sus servicios, mientras que un 29% dijeron es cierto, un 7% se abstuvieron y un 7% no es cierto; **Conclusiones:** La desnaturalización del contrato de locación de servicios llegan a incidir de manera significativa en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad realizan funciones propias de una relación laboral subordinada, lo que genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleo y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente.

Palabras clave: Primacía de la realidad, locación de servicios, contrato laboral, desnaturalización.

ABSTRAC

General objective: To analyze the denaturalization of the service rental contract and its impact on the application of the principle of primacy of reality in labor relations within the Regional Government of Lima in 2024; Methodology: The applied type, since it uses previous knowledge in order to provide an alternative solution, as well as the fact that it not only seeks to be in a position to generate knowledge or contribute to the generation of new knowledge, but also seeks to solve the problems that have been arising with the denaturalization of service rental contracts; in the same way, it has been explanatory, with a mixed approach, that is, quantitative and qualitative, non-experimental with a population and sample of 72 professionals; Results: From table 20 and figure 20, it can be seen that 57% of respondents said it was completely true that poor hiring in the public sector through service location contracts generates economic damages to the worker when he or she seeks to distort the contract with which he or she has provided his or her services, while 29% said it was true, 7% abstained, and 7% said it was not true; Conclusions: The distortion of the service provision contract significantly impacts the application of the principle of the primacy of reality in labor relations, as workers hired under this modality perform functions inherent to a subordinate employment relationship. This leads to violations of labor rights, job insecurity, and the need for its recognition as an employment relationship regulated by current labor regulations.

Keywords: Primacy of reality, service provision, employment contract, distortion.

INTRODUCCIÓN

La contratación laboral en el sector público y privado no se presenta bajo la misma normativa o mismo régimen laboral, cada una de los entes permite que haya contratación de diferentes maneras y conforme a las necesidades con las cuales cuentan. Es decir, la prestación de servicios a nivel privado es diferente que, en el sector público, por ende, la contratación difiere en diferentes aspectos.

No obstante, hay ciertos tipos de contratos que sirven para poder vincular a al empleador y trabajador, pero sin generar vínculo laboral. Dicho tipo de contratación, por ejemplo, viene a ser el contrato de locación de servicios, la misma que tiene una naturaleza civil, lo cual no genera vínculos laborales, porque existe la ausencia de un elemento configurador del contrato laboral, la misma que viene a ser el elemento contractual de la subordinación.

Los contratos de locación de servicios permiten que el locatario pueda prestar sus servicios sin que haya de por medio control alguno de parte del locador. El locador no puede ejercer su poder de dirección, por ende, no hay control al momento de ingreso al trabajo, ni la hora de salida, ni fiscalización, ni sanción.

Este tipo de contrato llega a presentarse ampliamente en el sector público, donde se realiza una contratación civil, pero en la práctica dichos trabajadores llegan realizar trabajos que son de carácter laboral, es decir, los trabajadores llegan a encontrarse dentro de un vínculo laboral y no en uno de carácter civil.

Por dicha situación, se realiza el presente trabajo que titula: Desnaturalización del contrato de locación de servicios a la luz del principio de primacía de realidad, GORE Lima, 2024, que a su vez ha llegado a estructurarse conforme a la sistematización desarrollada en el Reglamento de Investigación de la UNJFSC.

En ese orden de ideas, en el primer capítulo se ha llegado a presentar lo relacionado a la problemática que viene suscitándose dentro del GORE, en la cual se advierte que muchos trabajadores vienen siendo contratados a través de locación de servicios, pero en el plano fáctico realizan labores de naturaleza permanente.

En el segundo de los capítulos se desarrolla ampliamente el soporte dogmático de la investigación, la misma que viene a constituirse en un elemento de aporte a la doctrina de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a consecuencia de la aplicación del principio de primacía de la realidad.

En el capítulo tercero se desarrolla el orden metodológico que sigue la investigación; por su parte, en el capítulo cuarto, se presentan los resultados de la investigación, el capítulo quinto presenta las discusiones, el sexto capítulo lo relacionado a las conclusiones y recomendaciones, y, el último capítulo contiene las referencias.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática

Los derechos laborales vienen a ser derechos de naturaleza social que se han conquistado a través de grandes luchas sociales, por ende, su protección llega a constituirse en un fin del Estado, porque la clase trabajadora de la sociedad es la que determina la base de la economía nacional.

La situación de los problemas laborales es una constante a nivel internacional, porque en muchos países no se llega a brindar la protección que ello amerita, ello permite que haya una afectación de los derechos de los ciudadanos ya que no se brinda la protección desde el Estado, sino más se afecta desde dicha entidad.

En países como Ecuador, por ejemplo, se presentan situaciones en los cuales los trabajadores no son incluidos en vínculos laborales, sino por el contrario, estos llegan a ser separados de ellos y firman contratos que no generan derechos ni beneficios sociales, los cuales llegan a afectar directamente los intereses de los trabajadores, por ende, los jueces deben de recurrir en la aplicación de principios como la primacía de la realidad a fin de proteger los intereses de los trabajadores.

A nivel nacional la situación no es diferente, muchos trabajadores no llegan a ser contratados a través de contratos laborales, sino por el contrario llegan a ser contratados a través de contratos de otra naturaleza, siendo el civil, uno de ellos. El Estado es el ente que mayor contrato civil utiliza al momento de contratar a los trabajadores, empero las prestaciones se brindan con la presencia de los mismos elementos del contrato laboral.

A nivel local, el GORE viene a contratar a muchos trabajadores a través de contratos de locación de servicios, no obstante, los trabajadores prestan sus servicios de manera

controlada, con presencia de horario, con supervisión de sus jefes y otros elementos más, con lo cual se aprecia que estos contratos solamente llegan a ser simulados lo cual es una afectación de los derechos de los trabajadores.

Bajo ese panorama se realiza este trabajo de investigación que se titula: Desnaturalización del contrato de locación de servicios a la luz del principio de primacía de realidad, GORE Lima, 2024, que de acuerdo al análisis metodológico llega a presentar una dualidad de variables, asimismo, en esta investigación se procede a realizar análisis del diagnóstico, pronóstico y su alternativa de solución.

En ese sentido, como primera variable se llega a presentar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, donde se llega a analizar de manera directa los elementos que estos contratos civiles contemplan, como también se llega a analizar los elementos de los contratos laborales y el elemento diferenciador entre ambos contratos existentes; en ese sentido, en esta variable a analiza instituciones como la subordinación, el poder de dirección, contratación simulada, entre otros elementos.

Por otro lado, como segunda variable se llega a presentar al principio de primacía de la realidad, institución que resulta ser de mucha importancia dentro del Derecho Laboral, en tanto que se perfila como un mecanismo directo a priorizar la protección de los derechos del trabajador sosteniendo que ante la presencia de una colisión entre lo establecido en los documentos y lo que se presencia en la realidad lo que debe de primar debe de ser el segundo Bajo ese contexto, es de suma importancia que se analicen instituciones y figuras como la preeminencia de los hechos suscitados en la realidad, ausencia de formalismo, principio tuitivo, entre otros.

Ahora bien, después de llegar a presentar las variables de la investigación, corresponde precisar la problemática observada a nivel local, es decir, la problemática que viene presentándose en el GORE, donde se ha advertido la contratación de personal a través

de contratos de locación de servicios, cuando la naturaleza de los trabajos que prestan viene a ser uno de índole laboral. Es decir, los trabajadores contratados vía contratos civiles cuentan con supervisión de sus jefes, realizan labores fiscalizados y se encuentran supeditados al cumplimiento de horarios establecidos en la entidad y otros elementos de los contratos laborales.

La problemática que se ha identificado no viene a ser algo que debe de pasarse por alto, sino debe de llegar a analizarse con detenimiento en tanto que los trabajadores, si bien prestan servicios remunerados, empero no cuentan con los beneficios sociales que los vínculos laborales si ofrecen.

No puede ser posible que, a un especialista legal, por ejemplo, se contrate bajo un contrato civil, orden de servicios, empero a otros especialista sí se le contrate bajo el Decreto Legislativo N° 276. Ambos trabajadores realizan las mismas actividades, asimismo, llegan a cumplir el mismo horario, están supervisados y fiscalizados, sin embargo, en cuanto a derechos laborales el de locación de servicios se encuentra restringido, porque no recibe ningún beneficio en su favor.

De acuerdo al texto constitucional, los trabajadores merecen una tuición especial, pero las mismas entidades que componen la administración pública son las que afectan los derechos de los trabajadores porque contratan a través de contratos que en realidad no tienen una realidad fáctica, sino solo formal.

Los derechos laborales de los trabajadores son de suma importancia en tanto que los mismos llegan a constituirse en el sustento de la familia, por ende, el Estado debe de cuidar los intereses de los trabajadores ya que estos llegan a constituirse en los sujetos que proveen los alimentos a sus familiares.

Ahora bien, si los trabajadores son contratados a través de contratos civiles, estos no deben de llegar a estar sujetos al poder de dirección de sus jefes. Es decir, estos trabajadores

no deben de llegar a ser controlados, sino simplemente deben de llegar a cumplir ciertas funciones y no depender de sus superiores.

Empero, en la realidad no llega a suceder ello, sino por el contrario se presentan situaciones en los cuales los trabajadores del GORE son controlados por sus jefes, como también llegan a ser controlados tanto en su ingreso como en su salida de la entidad, lo cual evidencia la presencia de la subordinación y este elemento contractual es propio y exclusivo de los contratos laborales y no los de contrato de índole civil.

Frente a esta situación de presencia de laboralidad de los vínculos civiles, el trabajador se ve en la imperiosa necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional a fin de poder demandar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, donde podrá demostrar que el trabajador se ha encontrado bajo un contrato laboral, empero que ha llegado a firmar un contrato civil de manera formal solamente.

El recurrir al órgano jurisdiccional implica afectación de economía del trabajador, porque será necesario la contratación de los servicios de un abogado, como también será necesario que la persona llegue a esperar años para que su vínculo laboral sea demostrado, porque la procuraduría, incluso, después de perder en la primera y segunda instancia procesal suele presentar su casación con lo cual los procesos duran años.

Por otro lado, no solo afecta al trabajador con respecto a sus derechos laborales, sino también afecta a la entidad con respecto a su economía, porque el trabajador una vez ganado el proceso laboral en su favor podrá demandar una indemnización por los daños y perjuicios que la entidad le ha ocasionado, lo cual también llegará a generar perjuicios en la economía de la entidad que le ha contratado.

Por ende, una contratación laboral de los trabajadores conforme a las normas correspondientes es de suma importancia, dado que la misma generará efectos beneficiosos en su favor. La situación de la contratación a través de locación de servicios para que los

trabajadores realicen trabajos con vínculos de laboralidad es un sinsentido, cuando el propio Estado tiene como finalidad que se llegue a contratar a través de contratos laborales.

Frente a esta situación se puede determinar a modo de pronóstico, que si las entidades del Estado no vienen a contratar a los trabajadores a través de contratos laborales la situación seguirá presentándose de dicha manera, y esta problemática no solo se presenta en el GORE, sino en todas las entidades del Estado.

La afectación de los derechos de los trabajadores seguirá presentándose de manera reiterativa, lo cual atenta al Estado Social como el peruano, donde una de sus prioridades más importantes viene a ser la tuición de los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios personales, sea a empresas privadas o entidades del Estado.

Frente a dicha situación, corresponde presentar alternativas de solución, dentro de los cuales se encuentra que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL debe de llegar a implementar mecanismo de fiscalización a nivel de las entidades del Estado, como el GORE donde verifique si los trabajadores se encuentran brindando sus servicios conforme al contrato formal o de ser el caso se está simulando la contratación.

Asimismo, deben de llegar a realizar capacitaciones desde Recursos Humanos a los gerentes, subgerentes, jefes de área entre otros a que estos tengan conocimiento de que los contratos de locación de servicios no cuentan con el elemento de subordinación, por ende, estos trabajadores no se encuentran bajo el poder de dirección de ningún jefe o unidad orgánica.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios incide en la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1.: ¿De qué manera la presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad?

P.E.2.: ¿De qué manera el poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales?

P.E.3.: ¿De qué manera el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Analizar la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su incidencia en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1.: Analizar de qué manera la presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad.

O.E.2.: Verificar qué manera el poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales.

O.E.3.: Analizar de qué manera el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador.

1.4 Justificación de la investigación

Se justifica a nivel teórico o dogmático porque se desarrolla con amplitud las instituciones de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, como también se ha llegado a desarrollar ampliamente el principio de primacía de la realidad, donde este último juega un rol esencial en la búsqueda de desnaturalización de contratos de locación que no cumplen con sus naturaleza a nivel fáctico.

La investigación encuentra una justificación práctica porque la problemática que se viene analizando es una constante dentro de las entidades estatales, dado que estas entidades llegan a contratar a personal mediante el contrato de locación de servicios, empero al final dichos trabajadores realizan trabajos laborales, ya que los superiores jerárquicos llegan a supervisarlos como también llegan a ejercer su poder de dirección, por ende, la investigación se justifica ampliamente en el sentido práctico.

Por otro lado, cuenta con una justificación metodológica porque para el logro de sus resultados se utilizará métodos innovadores, asimismo, porque la investigación llega a adecuarse a los parámetros de investigación que se han determinado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, como también conforme a lo establecido por APA, por ende, es justificable metodológicamente.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temática.

De acuerdo a la naturaleza de las variables, la investigación se desarrolla dentro del ámbito del Derecho Laboral y Civil, porque los contratos de locación de servicios son contratos de naturaleza civil, empero estos pueden llegar a desnaturalizarse por cuestiones de aplicación de principios como la primacía de la realidad.

1.5.2 Delimitación espacial.

Le corresponde la ciudad de Huacho – Huaura.

1.5.3 Delimitación temporal.

Le corresponde el año 2024.

1.6 Viabilidad del estudio

Al verificar la viabilidad de los trabajos de investigación se busca determinar si es posible la realización de las investigaciones, por ende, luego de analizar las situaciones exógenas y endógenas de la investigación se indica que es posible el desarrollo de este trabajo académico, dado que se contó con la economía correspondiente para realizar este trabajo de investigación, asimismo, se contó con los recursos temporales que posibilitaron el desarrollo de este trabajo académico, por ende, resulta siendo viable esta investigación.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Espín (2020) en su tesis que titula: *Principio de primacía de realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano,* presentado a la Universidad Central del Ecuador, en la cual llega a concluir señalando que, es esencial los principios de índole laboral y ello es tan así que se encuentran por encima de las normas que interesan las normas de índole positivo, y la importancia de los principios se da porque ello guía a los jueces a que puedan emitir sus sentencias conforme a postulados principistas donde se llegue a proteger los derechos de los trabajadores. En ese sentido, los principios laborales deben de ser aplicables de manera directa en todos los procesos laborales que conocen los jueces, y dicha aplicación deberá de ser más efectiva si es que se advierte que existe afectación de derechos fundamentales de las personas que tienen la condición de ser trabajadores, dado que estos sujetos de la relación laboral tienen una preeminencia por encima de los empleadores. Por otro lado, aun teniéndose como base esencial el respeto y aplicación de principios en materia laboral, en el Ecuador no se tiene regulado este principio en ningún cuerpo normativo ecuatoriano, lo cual llega a ser un retroceso porque los jueces no llegarán a aplicarlo y los trabajadores no llegan a solicitarlo al órgano jurisdiccional porque no está reconocida como tal en la legislación nacional.

Sánchez (2021) en su artículo científico que titula: *Análisis del principio de primacía de la realidad en el contexto de las relaciones de trabajo en fukurawa en Santo Domingo de los Tsáchilas,* presentado a la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el cual, concluye precisando que, el principio de primacía de la realidad viene a ser un principio de

carácter universal y sobre todo fundamental en lo relativo al derecho laboral en la cual, se puede apreciar que busca que se haga un reconocimiento de las relaciones laborales conforme se presenta en la realidad y no como se ha presenciado a través de formatos contractuales, es decir, no como se presenta en el documento. El principio de primacía de la realidad busca que se llegue a reconocer que haya un reconocimiento de vínculos laborales, que llegaron a ser simulados por parte del empleador. Por otro lado, se puede advertir que al desarrollo de la investigación se ha verificado que el principio de primacía de la realidad debe de ser aplicado de manera ampliada con la finalidad de poder reconocer la existencia de simulaciones en los contratos laborales y, dicha simulación se realiza con la finalidad de no reconocer los derechos laborales de las personas que en realidad se encuentran bajo una relación o vínculo laboral. Asimismo, debemos de observar que el principio de primacía de la realidad es aplicable en los casos judiciales en los que se discute si hubo o no una simulación de parte del empleador, al momento de llegar a contratar a un trabajador.

Taboada et al (2023) en su artículo titulado: *Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador,* publicado en la revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, en la cual concluye indicando que, el principio de primacía de la realidad llega a constituirse en una directriz que llega a regir de manera transversal a todas las ramas del Derecho, aun cuando la misma no se encuentra reconocido de manera específica y sobre todo regulado en el Derecho Positivo y su esencialidad llega a radicar en que la misma busca hacer prevalecer los derechos de las personas conforme se expresa en la realidad y por encima de las formalidades establecidas en documentos. Por ende, es que se precisa que la primacía de la realidad es de suma importancia en la práctica procesal, por el hecho de que se prioriza los derechos de los trabajadores, dado que ellos se encuentran en una situación por debajo de los empleadores, dado que estos últimos llegan a tener una prevalencia en el vínculo laboral que existe y como tal, en muchos casos u oportunidades llegan a plantear condiciones bastante

desfavorables de sus trabajadores y ello solo basado en cuestiones de encubrir los vínculos laborales. Por otro lado, considerando que los derechos laborales llegan a ser de carácter irrenunciable se debe de priorizar la protección de los derechos de los trabajadores para que estos no lleguen a sufrir de afectación de sus derechos laborales.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Mamani (2024) en su tesis que titula: *Análisis jurídico de la desnaturalización de los contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado – Juliaca, 2023,* presentado a la Universidad Privada San Carlos, donde concluye señalando: 1) En los regímenes del sector empresarial privado se ha podido apreciar que los empresarios llegan a utilizar ampliamente los contratos laborales de locación de servicios con ello buscan desligarse de los vínculos laborales que se presentan entre el empleador y el trabajador; no obstante, cuando se aprecia este tipo de contratos hay muchos casos en los cuales existe la posibilidad de que se llegue a desnaturalizar los contratos civiles que llegan a presentarse, porque existe o se presentan los tres elementos del vínculo laboral donde está presente la prestación personal, remuneración y sobre todo la subordinación, y frente a ello, se presenta la posibilidad de que se pueda desnaturalizar los vínculos laborales civiles; 2) Se ha llegado a determinar que cuando se desnaturaliza los contratos de locación de servicios la misma genera una amplia repercusión en las continuidades laborales, dado que el principio de primacía de la realidad permite que los trabajadores lleguen a tener un vínculo laboral con las empresas en las cuales prestan servicios y ello genera que dichos trabajadores lleguen a contar con los derechos que la Constitución y normas especiales de la materia llega a conceder considerando su naturaleza de trabajadores.

Gálvez (2021) en su investigación que titula: *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad,* presentado a la Universidad Señor de Sipán,

donde concluye: 1) El procedimiento de desnaturalización de los contratos de locación de servicios llegan a presentarse cuando en la práctica existe una relación de vínculo de laboralidad, donde se presentan los elementos del contrato laboral, por ende, en el proceso judicial se determina que el vínculo mantenido entre el empleador y el trabajador es de carácter laboral; 2) El principio de primacía de realidad tiene como finalidad el de poder proteger ciertos derechos de los trabajadores que aun contando con un contrato de locación de servicios en realidad se encuentra prestando servicios de manera personal y con criterios de laboralidad, por ende, la primacía de la realidad busca efectivizar el vínculo de origen laboral que hay entre el empleador y el trabajador directamente, 3) Si es que se busca tener un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador de manera temporal se deberá de realizar un contrato de locación, empero, la misma no debe de afectar los intereses y derechos de los empleados, dado que los mismos llegan a ser de suma importancia para el trabajador y su familia que económicamente dependen de las remuneraciones de los trabajadores.

Cerna y Luyo (2021) en su investigación titulada: *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020,* presentado a la Universidad César Vallejo, en la cual concluye precisando: 1) A través de las opiniones y los argumentos de los sujetos que han llegado a participar de manera directa en la investigación se ha podido advertir que, la contratación errada a través de los contratos de locación de servicios a generado una incidencia negativa sobre el principio de primacía de la realidad, lo cual ha desencadenado que las personas que han demostrado cumplir con todos los requisitos o elementos de los contratos laborales, por ende, con la aplicación del principio de primacía de la realidad se protege los derechos de los trabajadores ya que al maquillar como contrato formal de índole civil a un contrato laboral, lo único que se consigue viene a ser una afectación de los derechos de los profesionales; 2) Los contratos laborales al contar con los elementos esenciales, permiten que los contratos civiles lleguen a

desnaturalizarse si es que se evidencia la confluencia de elementos contractuales y dicha desnaturalización llega a presentarse con la aplicación clara y concreta del principio de primacía de la realidad; empero, también se debe de indicar que los contratos civiles de locación llegan a presentarse en gran medida en el sector público y se afecta los derechos de las personas que prestan servicios de manera remunerada o de ser el caso subordinado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desnaturalización del contrato de locación de servicios.

La legislación laboral nacional no cuenta con un solo tipo de normas que regulan las relaciones laborales, por el contrario, cuentan con normas dispersas que se encuentran reguladas en diferentes cuerpos normativos. Es así que, por ejemplo, cuando se presenta una relación laboral privada, la normatividad que lo regula viene a ser el D. L. 728 y sus normas de carácter complementario, asimismo, cuando la relación laboral se presenta en el sector público, la normatividad que lo regula viene a ser el D. L. 276 y demás normas complementarias, como también el D. L. 1057 y otras normas afines (Arévalo, 2016). Las normas mencionadas son de los regímenes generales públicos como privados, empero, existen normas especiales de la materia que de manera directa regulan otras situaciones de los trabajadores.

Por otro lado, debe de precisarse que no solo las normas mencionadas son los que llegan a regular los vínculos existentes entre empleadores y trabajadores, sino también existe la posibilidad de que los trabajadores puedan prestar servicios bajo normas civiles y es en ahí que entra en relación los contratos de locación de servicios, cuyo contenido normativo de dicho tipo de contratación es que la misma no permite que haya un vínculo de carácter laboral entre el empleador y el trabajador.

No obstante, muchos empresarios del régimen privado, como también muchos funcionarios solamente llegan a buscar maquillar los contratos laborales a través de la contratación de servicios de trabajadores mediante contratos de locación de servicios, el cual se caracteriza por no tener el elemento de la subordinación, la misma que sí se encuentra como elemento esencial del contrato laboral (Toyama, 2015).

La desnaturalización de los contratos laborales llega a presentarse con la aplicación del principio de primacía de la realidad, lo cual determina que ante la incongruencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que viene a presentarse a través de documentos formales, siempre debe de darse la prevalencia de lo que ocurre en la realidad, porque realmente el trabajador presta servicios de manera directa y bajo los estándares del principio de primacía de la realidad.

Por ende, lo que se desarrollada en los párrafos posteriores es de suma importancia, porque se realiza un análisis esencial de los contratos de locación de servicios que llegan a ser desnaturalizados a consecuencia de la aplicación del principio de primacía de la realidad, dado que dicho tipo de contratos llega a ser utilizado de manera masificada, cuando la prestación de servicios llega a ser de manera personal y sobre todo con la presencia de la subordinación, el cual viene a ser un elemento esencial para la configuración de la desnaturalización de los contratos laborales, por la presencia de elementos laborales.

La temática es de suma importancia porque es una realidad social que viene presentándose, ya que muchos trabajadores llegan a prestar servicios manteniendo una relación laboral, empero se encuentran prestando servicios sin ningún vínculo laboral, es decir, sin tener derecho alguno el cual ha sido reconocido por la constitución y las normas legales que hemos precisado al inicio del presente marco teórico.

2.2.1.1 Locación de servicios: Aspectos generales y un acercamiento a su conceptualización.

Conforme al artículo 1764° del Código Civil peruano de 1984, por los contratos de locación de servicios una persona que se conoce como locador, llega a obligarse, sin que haya de por medio ningún vínculo de subordinación, en favor de otra que se denomina como comitente, por el cual, llega a percibir una retribución de carácter económico, y, cuya prestación de servicios llega a ser de manera temporal (Arteaga, 2021).

En ese orden de ideas, llega a verificarse que este contrato de naturaleza civil cuenta con dos elementos subjetivos, de los cuales, el primero viene a ser la presencia de un locador y la presencia de un comitente, dentro de los cuales, el locador presta sus servicios personales en favor del comitente.

A través de un contrato de locación de servicios el locador prestará sus servicios personales a cambio de una retribución, no obstante, entre la prestación de servicios y la retribución no existe un vínculo de subordinación, es decir, el sujeto que cumple con prestar servicios no llega a estar bajo el poder de dirección del comitente (Germany y López, 2020).

A través de este tipo de contrato civil, el obligado alimentario deberá de llegar a cumplir una conducta de hacer o de no hacer. De las diferentes formas de prestación o de obligación, en este contrato no procede la obligación de dar, porque su naturaleza no está diseñada para ello, por ende, debe de verificarse que las obligaciones de hacer o no hacer serán los objetos directos de los contratos de locación de servicios.

Este contrato no reconoce derechos laborales y ello es así, en tanto que la misma llega a configurarse como uno de naturaleza civil, y como tiene dicha naturaleza civil no puede vincular las relaciones laborales y, por ende, deja de lado lo relativo a cuestiones de derechos de carácter laboral que se encuentran reconocidos en la normatividad correspondiente.

Ahora bien, cabe preguntarse lo siguiente: ¿qué tanto es procedente la contratación de personal bajo esta normatividad?, la respuesta es que existe una amplia contratación a través de este contrato civil, tanto a nivel público como privado. Los profesionales llegan a ser contratados a través de este tipo de contratos a fin de poder sustraerse de sus obligaciones laborales, para que se reduzca o no reconozca los derechos laborales de los trabajadores.

La contratación civil permite que el locador llegue a trabajar de manera tal que no haya control sobre su accionar; en ese orden de ideas, en este tipo de contratos, el comitente no puede ejercer su poder de decisión, el cual sí viene a ser propio de los contratos de índole laboral donde el trabajador se encuentra en condición de asimetría, donde el empleador ejerce toda su potestad de decisión sobre su conducta y la forma de prestación de servicios (Anacleto, 2015).

En ese orden de ideas, un elemento esencial y diferenciador entre los contratos civiles y laborales viene a ser que en el primero de ellos no existe ninguna presencia de la subordinación, sino solamente dos elementos, donde el primero de ellos viene a ser la prestación de servicios a título personal y el segundo de ellos es lo relativo a la retribución.

Este tipo de contratos viene a ser de suma importancia, porque en casos en los cuales no se requiere la presencia de la subordinación, se deberá de fijar solamente la contratación de este modo a fin de que el empleador no controle las actuaciones del empleado y este último también llegue a prestar sus servicios con el fin de llegar a percibir una retribución económica en favor de su persona.

2.2.1.2 Contrato de locación y sus características.

El contrato en mención cuenta con ciertas características que llegan a diferenciarlo de otras formas de contratación; en ese sentido, se tiene las siguientes características:

- **Contrato nominado**

Tiene esta característica por el hecho de que cuenta con su propia nomenclatura, es decir, no surge de la interpretación de otros tipos de contratos, sino que el mismo llega a presentarse con su propia configuración.

- **Contrato típico**

  Se considera que cuenta con esta característica por el hecho de que se encuentra regulado de manera independiente en el código Civil. Es decir, esta normatividad llega a ser regulada en el artículo 1764 hasta el artículo 1770. La condición de que se encuentra regulada implica que la misma sea considerada como un contrato típico (Chávez, 2023).

- **Simple**

  Tiene esta característica por el hecho de que llega solamente a configurar una relación jurídica simple. Es decir, existirá un vínculo entre el locador de servicios y el comitente, sin que sea necesario que haya la presencia de un sujeto adicional.

- **Contrato civil**

  Este contrato tiene la naturaleza de ser civil. Es decir, de los diferentes tipos de contratos que existe, o sea, laboral, mercantil, administrativo, entre otros, este contrato es civil.

- **Independiente**

  Estando que la misma no requiere para su configuración la presencia de otro tipo de contratos, llega a ser un contrato independiente, en el cual, no hay presencia de referencias a otros tipos de contratos con tal de llegar a materializarse. No obstante, la independencia de su configuración no implica que la misma no sea verificado y contrastado con otros tipos de contratos, porque perfectamente pueden llegar a interpretarse con otros tipos contractuales, dentro de los cuales, se tienen a los contratos laborales (Chávez, 2023).

2.2.1.3 Diferencias y similitudes con otro tipo de contratos civiles y laborales.

En los párrafos anteriores se ha precisado las características con las cuales cuenta el contrato de locación de servicios, por ende, en los siguientes apartados se llegará a analizar la diferencia existente de este contrato con otras figuras contractuales de diferentes naturalezas, dentro de los cuales, se tienen los siguientes:

- **Contrato de obra**

  Este contrato a diferencia del contrato de locación no permite que una persona pueda realizar una cierta acción de hacer o no hacer, sino que la misma determina resultados concretos. Se contrata a través de este tipo de contratación a una persona para que pueda realizar una acción conforme a su conocimiento y en base a resultados concretos y no es de manera periódica (Chang y Calderón, 2021).

- **Contrato de mandato**

  En los contratos de mandato, la persona que se considera como mandatario realiza actos jurídico en representación de mandante, mientras que, en la locación de servicios, el locador no realiza actos jurídico, sino cumple con las obligaciones de hacer o no hacer en beneficio del comitente y por dicha acción genera consecuencias económicas en su favor, el cual desencadenará efectos dinerarios.

- **Contrato de depósito**

  Este contrato cumple la finalidad de ser retenedor de un determinado bien, en el cual el depositario realiza la función de cuidar o custodiar el bien y por dicha acción recibe una remuneración. No obstante, también existe el depósito judicial el cual ya no viene a ser una manifestación voluntaria del depositario, sino más bien es una imposición del órgano jurisdiccional (Chang y Calderón, 2021).

- **Contrato de trabajo**

Es quizás con este tipo de contrato que el contrato de locación tiene mayor cercanía y ello se presenta porque este contrato laboral cuenta con tres elementos de los cuales con dos de ellos el contrato de locación guarda relación. Es así que, entre el contrato laboral y el contrato de locación de servicios, se presentan tanto la prestación de servicios y la retribución o remuneración.

2.2.1.4 Elementos del contrato de locación de servicios.

Una revisión del artículo 1764° del Código Civil nos permite apreciar que este tipo de contrato civil cuenta con dos elementos esenciales o fundamentales, dentro de los cuales, se tienen los siguientes:

- **Prestación personal de servicios**

  La prestación de servicios implica que el locador deberá de brindar sus esfuerzos de manera personal al empleador. Las acciones conducentes a cumplir con las obligación de hacer o no hacer deberán de ser de carácter personalísimos. No existe la posibilidad de que sea otra persona quien cumpla con las acciones comprometidas por el trabajador.

  No obstante, algunos familiares o dependientes pueden apoyar con prestar los servicios bajo la guía y supervisión del locador, empero, no puede sustraerse de su obligación que ha determinado con la celebración del contrato de locación. En ese sentido, la prestación de servicios, es decir, el despliegue físico del empleado deberá de ser de manera personalísima (Gómez, 2000).

- **Retribución**

  En los contratos civiles, se puede apreciar la presencia del pago de una retribución, lo cual deberá de ser en igual de condiciones o equivalente al trabajo o prestación de servicios realizado. La retribución que se paga al empleado o trabajador puede llegar a

ser en un porcentaje dinerario o de ser el caso, también llegará a presentarse en especies en favor de las personas que han prestado servicios.

Cuando se realiza un análisis tributario de la retribución que perciben los empleados, es común advertir que los trabajos prestados a nivel de locación necesariamente deben generar la emisión de recibos por honorarios.

2.2.1.5 Desnaturalización del contrato de locación de servicios y sus implicancias jurídicos.

Desde una apreciación terminológica, la desnaturalización implica la presencia de perdida de elementos esenciales del contrato de locación de servicios. Es decir, el contrato de locación de servicios no llega a configurarse con sus elementos que lo caracteriza, sino por el contrario evidencia la presencia de otros elementos que le hacen perder su naturaleza jurídica, por ende, dicho contrato ya no viene a ser uno de locación de servicios (Montoya, 2001).

Por ello, es de suma importancia tener conocimientos sobre los elementos del contrato de locación de servicios, dado que ello generará una comprensión de que lo que realmente ocurre en el plano fáctico. Y, dicho reconocimiento de sus elementos deberá de presentarse con la finalidad de que no se vaya a estar en un panorama de contrato que no es el de locación, porque como ya se ha advertido entre contratos de locación y los de índole laboral, existe una gran diferencia y dicha diferencia solamente está en la presencia de un elemento adicional en el último de los contratos mencionados.

Ahora bien, es de suma importancia trazar líneas divisorias entre el contrato de locación de servicios y los contratos laborales, porque en el primero de ellos no se puede fijar horas de entrada y salida a un centro de trabajo, tampoco se puede disponer sanciones o cuestiones de direccionamiento, ni mucho menos se deberá de llegar a reconocer derechos laborales a los trabajadores, porque si llega a presentarse cualquiera de los supuestos

mencionados, se estará ante la presencia del denominado desnaturalización del contrato de locación de servicios, lo cual generará que dichos contratos sean considerados de naturaleza laboral (Toyoma y Vinatea, 2017).

Si es que se logra evidenciar que un contrato de locación de servicios tiene elementos laborales, la misma desencadenará efectos jurídicos en favor del empleado, es decir, el trabajador contará con derechos laborales de manera retroactiva. La sentencia que determina la existencia de una desnaturalización del contrato de locación de servicios determinará que los años o meses que se ha retribuido al empleado a través del contrato de locación sea pagada, indemnizatoriamente, con montos económicos respectivos.

En ese sentido, la desnaturalización del contrato de locación de servicios llegará a desencadenar efectos favorables para el trabajador, porque, primero, contará con un vínculo de carácter indeterminado y consecuentemente llegará a percibir todos los derechos laborales con los cuales no contaba. Asimismo, el empleado o trabajador contará con todos los derechos laborales de manera retroactiva, es decir, se le reconocerá de todos los meses o años en los cuales no se les ha reconocido sus derechos laborales (Anacleto, 2015).

Por ende, si es que el trabajador llega a desnaturalizar los contratos de locación, ello no solo generará consecuencias de estabilidad laboral, sino también generará que dicha persona llegue a conseguir los derechos laborales que con anterioridad no se le han llegado a reconocer conforme a la Constitución y las normas legales.

2.2.2 Principio de primacía de la realidad

El Derecho laboral viene a ser uno de las ramas más importantes del Derecho, porque su función es tuitiva de los trabajadores quienes llegan a constituirse en la parte contractual más débil de la relación laboral, por ende, el Estado a través del Derecho laboral busca equiparar las condiciones de los trabajadores con los empleadores (Arce, 2008).

Por ende, uno de los principios más fundamentales que llegan a presentarse en el Derecho laboral viene a ser el principio de primacía de la realidad, la misma que busca darle una preeminencia a lo que sucede en la realidad, por encima de las formalidades legales que puedan presentarse a través de documentos.

Es decir, si en la práctica se verifica que los trabajadores que no tienen dicha condición -es decir, de trabajadores y son locadores-, están prestando servicios laborales con presencia de prestación de servicios, remuneración y subordinación, tendrán la condición de trabajadores y estarán inmersos en un vínculo laboral, aunque el tipo de contrato por el cual están prestando los servicios sea de naturaleza diferente.

Aunque haya un contrato de locación que viene a ser el título habilitante por el cual se prestan los servicios, en aplicación del principio de primacía de realidad, se determina que el locador en realidad se encuentra dentro de un vínculo laboral, lo cual le hace merecedor de derechos que han sido reconocidos en la constitución y las normas de índole legal (Arce, 2008).

Por otro lado, es de precisarse que el principio que se viene desarrollando no viene a ser un principio de aplicación extra judicial, sino que la misma es aplicado por los jueces. Es decir, el trabajador advierte que existe una desnaturalización de su contrato, porque la prestación de servicios se viene presentando de manera remunerada y subordinada, por ende, ya no se encuentra en otro tipo de contratado, sino frente a un contrato de naturaleza laboral.

2.2.2.1 Reconocimiento normativo y de aplicación concreta.

Los principios tienen diferentes funciones dentro del sistema jurídico, por ende, se ha precisado que los principios guían en la dación de la normatividad correspondiente, del mismo modo, sirven como guía de interpretación normativa y así también llegan a servir como una cuestión de integración normativa.

Ahora bien, el principio en mención prioriza los hechos, por encima de cuestiones de formalidad o de documentos. Es así que a la primera discrepancia existente entre la ocurrencia real y todo lo relacionado a cuestiones de documentación, este principio llega a darle mayor atención y prevalencia a lo fáctico (Gómez, 2009).

Este principio se encuentra reconocido en el sistema normativo peruano. Es decir, la norma que lo regula a este principio viene a ser la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, y dicho cuerpo normativo indica en su numeral 2 del artículo 2° que, cuando haya discrepancias entre los hechos que llegan a suscitarse en la realidad y lo que se encuentra reflejado en un documento, siempre debe de priorizarse lo establecido en realidad fáctica correspondiente (Sanguineti, 2013).

Por otro lado, se ha sostenido con fundamento lógico que este principio también llega a manifestarse a través del principio de veracidad, la misma que se encuentra recogida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que también indica que el juez no solo debe de conformarse con los documentos presentados al juzgado, sino que debe de recurrir a determinar si efectivamente ha existido un vínculo laboral en el ámbito fáctico. No interesa lo que sucede a nivel de documentos, sino es de suma importancia que se determine lo que se ha llegado a presentar en la realidad.

2.2.2.2 Primacía de la realidad: ¿restricción a la autonomía de voluntad?

Las relaciones laborales actuales se caracterizan por ser de índole flexible, donde personas brindan servicios sin tener contrato ni derechos laborales. Con ello, se advierte que existe una des - laboralización de los vínculos laborales y ello en gran medida se debe a que otros tipos de contratos desvinculan las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador.

Si bien en cierto que aún sigue existiendo la prestación de servicios personales y la remuneración como contrapartida, lo cierto también es que la persona que presta los servicios cuando se firma otro contrato tiene una diferente nomenclatura, por ejemplo, cuando se está en un contrato de locación de servicios, la persona que presta los servicios viene a ser el locador y la persona en favor del cual se prestan los servicios viene a ser denominado como comitente.

Ahora bien, si bien la legislación nacional permite una amplia esquema de contratación conforme a la autonomía de la voluntad, también existen institutos o principios a través de los cuales se llega a restringir los derechos de los sujetos contratantes. En ese orden de ideas, si es que se evidencia que no hay conformidad entre lo que viene suscitándose en la realidad y lo relativo a la contratación, siempre se dará preferencia a lo que ocurre en la realidad.

En ese sentido, el principio de primacía de la realidad restringe de manera generalizada la autonomía privada de la voluntad lo cual busca generar una protección de los intereses de los trabajadores. Esta protección se llega a presentar porque los trabajadores se encuentran en condición de ser personas en condición de debilidad frente a su contraparte que viene a ser el empleador (Chanamé, 2022).

Como el empleador tiene el sartén por el mango al momento de la contratación, lo que busca es sustraerse de las obligaciones laborales, por ende, lo que realiza es suscribir un contrato de locación de servicios lo cual no genera ningún vínculo laboral, aunque la misma permite que la prestación de servicios genera un vínculo de carácter laboral.

El principio de primacía de la realidad busca proteger los intereses de los trabajadores, porque llegan a constituirse en la parte débil de la relación laboral, por ende, aunque haya un contrato formal de por medio que determine la no existencia de vínculos laborales, se debe de

proceder a aplicar el principio en mención con la finalidad de salvaguardar los derechos labores de los trabajadores (Neves, 2003).

2.2.2.3 Primacía de la realidad en la jurisprudencia constitucional.

El Tribunal Constitucional peruano ya desarrolló de manera amplia el principio que venimos desarrollando y ello se ha dado en gran medida por el hecho de que existen muchos casos en los cuales los empleadores contratan a través de contratos no laborales, lo cual ocasiona la afectación de los derechos laborales de los trabajadores.

Por ende, se procede a analizar algunas sentencias que han sido emitida por el intérprete máximo de la constitución, los cuales son:

- **STC N° 991-2000-AA/TC**

  En esta sentencia, los magistrados del Tribunal Constitucional precisaron que el PPR llegaba a ser una directriz que se presenta de manera implícita dentro del sistema jurídico nacional, lo cual es recogida de dicha manera porque la Constitución busca tutelar los derechos laborales de los trabajadores, dado que el trabajo viene a ser la base de la sociedad económica del país y consecuentemente la misma llega a constituirse en el sustento familiar del trabajador. En ese sentido, con el fin de poder proteger los derechos de los trabajadores este principio busca cautelar los intereses de las personas, que de una u otra manera, para que puedan desarrollarse con éxito. Asimismo, se ha indicado que la Constitución contempla el principio protector y de dicha directriz llega a presentarse el principio de primacía de la realidad con la fina convicción de proteger los derechos de los trabajadores que de manera directa llegan a ser cautelados legalmente.

- **STC N° 1924-2002-AA/TC**

A través de esta sentencia, los magistrados del TC precisaron que, al verificarse la concurrencia de tres elementos esenciales, como son la remuneración, prestación de servicios personal y la subordinación se estaría frente a un contrato de naturaleza laboral, aunque la misma llegue a determinarse que viene a ser un contrato de naturaleza diversa. Para los magistrados, la sola presencia de elementos contractuales puede llegar a desnaturalizar contratos diversos, porque la realidad llega a superar las formalidades establecidas por los contratantes, dado que la Constitución busca proteger los derechos laborales de los trabajadores.

- **STC N° 2132-2003-AA/TC**

  En esta sentencia, los magistrados del Tribunal Constitucional llegan a precisar de manera definitoria lo que se entiende por principio de primacía de la realidad; en ese entendido, se indica que al existencia de una discordancia entre lo precisado en un documento escrito y lo que en realidad llega a suceder, siempre debe de darse una prioridad a lo que sucede en la realidad y ello es la manifestación del principio de primacía de la realidad, donde por su naturaleza tuitiva se busca proteger los intereses y derechos de los trabajadores por encima de lo establecido por las formalidades contractuales del trabajador y el empleador.

- **STC N° 2387-2002-AA/TC**

  En esta sentencia, los magistrado al analizar un caso en concreto han llegado a precisar indicando que, aun cuando haya la suscripción de un contrato no personal entre el empleador y el trabajador, lo cierto es que se evidencia la presencia de trabajos realizados por el trabajador de manera continua, permanente y sobre todo subordinado, lo cual hace evidenciar que la prestación de servicios se ha manifestado en un ámbito de relación laboral y no bajo los márgenes del contrato de locación de servicios.

2.2.2.4 Desnaturalización de contratos por primacía de la realidad.

18 En los párrafos anteriores sea podido advertir que el principio de primacía de la realidad atendiendo a su rol tuitivo de los derechos laborales de los trabajadores busca proteger los derechos de los empleados llegando a determinar que a la existencia de una discordancia entre las formalidades documentarias y lo que se presenta en la realidad, siempre debe de llegarse a precisar y hacer prevalecer lo que llega a ocurrir en la realidad.

Lo contratos de locación y de otra naturaleza en el cual existe una prestación de servicios no se encuentran restringidas por parte de la legislación nacional, empero, dichos contratos no pueden ni deben de esconder su verdadera naturaleza, es decir, no pueden llegar a maquillar contratos laborales. Si se presenta la prestación de servicios lo cual es remunerado y dicha prestación se realiza bajo los parámetros de la subordinación, se está frente a un contrato de carácter laboral, donde no interesa la forma contractual en el cual han llegado a arribar las partes contractuales (Lora y Ávalos, s.f.).

Los contratos suscritos entre el trabajador y el empleador llegarán a desnaturalizarse porque en la realidad se está frente a un contrato laboral, aunque de por medio existe una contratación civil, lo cierto es que existe una contratación de carácter laboral, ya que hay una prestación de servicios, una remuneración y sobre todo se está en la presencia de una subordinación, donde el empleador dirige la forma de prestación de los servicios de parte del empleador.

Los contratos de locación al ser acto jurídicos civiles cuentan con dos elementos 46 configurativos, es decir, el primero de ellos viene a ser la prestación personal de servicios y el segundo de ellos se relaciona con cuestiones de retribución económica; no obstante, en las contrataciones estatales que se realiza, los locadores también se encuentran inmersas bajo subordinación (Montoya, 2009).

Es decir, los trabajadores obedecen a lo que dispone su empleador y se encuentra sujeto al cumplimiento de un horario establecido con precisión. Por ende, la formalidad de contratación a través de locación de servicios puede ser desnaturalizado en base al principio de primacía de la realidad, porque en realidad el trabajador viene cumpliendo obligaciones laborales, cuando las mismas no han sido objeto de contratación por parte del comitente.

Asimismo, debe de precisarse que la Constitución laboral ha fijado los principios esenciales en los cuales se dispone que debe de protegerse ampliamente los derechos e intereses de los trabajadores, debe de llegar a sopesarse los intereses de los empleadores, como también los intereses de los trabajadores.

Como los trabajadores vienen a ser la parte más débil de la relación laboral, es de suma importancia que, se fije la procedencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si es que se evidencia que hay presencia de vínculos laborales y sobre todo si es que se advierte la presencia de la subordinación como elemento distintivo.

2.2.3 Aportes de la investigadora.

No es un secreto para nadie que las entidades estatales vienen realizando contrataciones a través de locaciones de servicios y dichas formas de contratación vienen a ser de suma importancia por el hecho de que no se genera vínculos laborales indefinidos para las personas; no obstante, la contratación deberá de ser conforme a lo establecido en las normas civiles y sobre todo la ejecución de las contrataciones deben de ser más efectivas.

Si bien con la contratación vía locación de servicios se evita rasgos o vínculos de laboralidad, lo cierto también viene a ser que en casos generales los trabajadores se encuentran brindando servicios con presencia de subordinación, la misma que llega a desnaturalizar los contratos de locación que se han suscrito con la entidad.

Los contratos de locación suelen caracterizarse al ser contratos temporales, en el sentido de que no tiene finalidad de prolongación en el tiempo. No sería razonable contratar a través de dicha forma de contratación civil para que el locador pueda realizar funciones o acciones en condiciones de trabajador permanente.

Los locadores no pueden estar subordinados, lo cual implica que no pueden llegar a estar bajo el poder de dirección de su empleador; ello implica que los empleadores no deben de cumplir con funciones de dirigir cuál o cuáles son las acciones que se debe de llegar a efectivizar en cumplimiento de sus funciones, sino simplemente indicar al momento de la suscripción del contrato de locación las acciones generales que deberá de realizar el locador en el tiempo y espacio que estime conveniente, por ende, no puede estar bajo la supervisión del comitente, ni mucho menos llegar a cumplir horarios fijados por el comitente.

No obstante, en muchos casos se ha podido apreciar que existe la omisión de dichas obligaciones del empleador, por ende, lo que realiza es supervisar al locador, subordinarlo bajo los mismos amparos que si estarían en un contrato laboral y el locador, aun teniendo contrato civil, llega a cumplir las mismas acciones que un trabajador promedio.

Para que no suceda ello, es decir, para que un locador pueda cumplir con las funciones de un trabajador, maquillando una relación laboral, el constituyente peruano a regulado al principio protector en beneficio de los trabajadores, del cual se interpreta el principio de primacía de la realidad, principio protector que de manera directa llega a proteger los intereses de los trabajadores que prestan servicios en la práctica bajo los parámetros normativos, empero a través de documentos cuentan con un contrato de carácter civil.

En ese sentido, la primacía de la realidad llega a jugar un rol esencial y fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores. Como los trabajadores llegan a constituirse en la parte débil de la relación laboral, lo que sucede en la realidad es que se debe

de proteger sus derechos, porque de ser lo contrario el empleador llegará a abusar de su posición privilegiada o de preeminencia.

2.3 Bases filosóficas

El Derecho en tanto construcción social llega a configurarse como una ciencia eminentemente independiente. No es una técnica, sino viene a ser considerado como una ciencia, dado que también cuenta con sus elementos esenciales y del mismo modo, llega a contar con un objeto independiente de estudio. Empero, para llegar a la condición en la cual se encuentra ha sido necesario contar con estudios pormenorizados y consecuentemente analíticos desde diferentes puntos de vista.

La construcción dogmática y sobre todo filosófica del Derecho ah permitido que en la actualidad se cuente con un sistema normativo uniforme y destinado a regular la conductas de las personas que se encuentran en la sociedad. La construcción filosófica – jurídica ha permitido que no solo se encuentre en la consideración del Derecho a las normas jurídicas, sino permita que se llegue a analizar todo un sistema jurídico en el cual se presenta también las reglas y los principios que de manera directa generan aplicación en la realidad práctica.

Por otro lado, el Derecho laboral viene a ser una de las ramas del Derecho que han llegado a materializarse a consecuencia de las grandes luchas sociales, donde el Estado de manera oficiosa no ha llegado a regularlo, sino por el contrario a sido necesario que se cuente con elementos obligatorios a fin de poder determinar la presencia de reconocimiento de derechos de los trabajadores.

Dentro de la construcción ius filosófica del Derecho han sido dos las corrientes ius filosóficas más importantes que de manera directa han influido en la construcción de los conceptos esenciales que se estudian hoy en día. Las demás escuelas ius filosóficas han

surgido de las dos escuelas que llegan a ser muy influyentes en la construcción de la dogmática.

La primera escuela viene a ser el ius naturalismo, corriente filosófica que analiza el Derecho desde la perspectiva valorativa, por ende, consideran que los principios y valores son anteriores al Derecho y que, por ello, deben de llegar a ser estudiados con mayor profundidad y llegar a materializarse conforme a los lineamientos establecidos.

Los naturalistas reciben una amplia influencia de parte del cristianismo, por ende, cuando teorizan sobre cuestiones elementales y normativos indican que el Derecho llega a ser una inspiración de las normas divinas, por ende, como las normas divinas se encuentran cargadas de justicia, las normas jurídica también deben de llegar a constituirse con elementos de justicia, de ser lo contrario, las normas humanas deberán de considerarse como normas jurídicas que no son válidas.

Los naturalistas no han sido solo una escuela general, sino que han llegado a presentarse en una dualidad, por ende, el primero de ellos ha sido el racional que buscó determinar que los derechos humanos vienen a ser atribuciones de las personas por su sola condición de ser seres humanos y racionales, por ende, el Estado no debe de requerir otros elementos adicionales a fin de poder ser titular de derechos y obligaciones.

Por otro lado, los naturalistas teológico fueron los que inclinaron la balanza del análisis jurídica a cuestiones de creencias, por ende, en esta sub clasificación se tiene como gran representante a Tomas de Aquino quien propugnaba pensamientos sobre el derecho desde una perspectiva teológica, donde el derecho canónico ha influenciado al derecho humano que se ha llegado a estudiar.

Por otro lado, frente a los naturalistas se ha presentado la corriente ius positivista que como su propio nombre lo indica se desligan de pensamientos subjetivos y se enfocan a

analizar pensamientos objetivos. Por ende, llegan a sostener con elocuencia que el Derecho debe de ser estudiado como una ciencia social independiente de los demás conocimientos y ciencias sociales humanas; en ese orden de ideas, los pensamientos subjetivos provenientes de la moral, la ética, la religión, entre otros deben de llegar a no influir sobre el Derecho.

Los ius positivistas sostienen que el Derecho es una ciencia donde su objeto de estudio es la norma, es por ello, que indica que el Derecho es conjunto normativo que de manera directa regulas las conductas humanas que llegan a interrelacionarse en sociedad. Cualquiera conducta humana debe de encontrarse en el supuesto de hecho de las normas jurídicas que de manera directa permitirá que los sujetos no lleguen a actuar desviándose de las normas legales que se han establecido.

Asimismo, hacen una amplia crítica de que se analice como validez del Derecho el contenido de justo que las normas jurídicas contengan, porque entre validez y finalidad que las normas persiguen existen diferencias de carácter sustancial que deben de ser identificados de manera concreta, por ende, señalan que la validez de las normas se manifiesta cuando la norma jurídica ha sido dado a través del cumplimiento de las normas de emisión y porque las mismas se encuentran conforme y adecuado bajo los parámetros del sistema jurídico en general.

En ese sentido, las corrientes ius filosóficas que se han sostenido viene a ser las más antiguas y las que en mayor profundidad han llegado a ser estudiadas, no obstante, no vienen a ser las únicas, sino también existen diferentes corrientes ius filosóficas, empero, que no han sido tratadas con profundidad y por ende, no han llegado a ser analizadas conforme a los lineamientos establecidos por la normatividad.

Ahora bien, una vez analizada las corrientes ius filosóficas corresponde tomar posición por una de ellas y conforme al trabajo académico le corresponde el ius positivismo,

el cual viene a ser la corriente ius filosófica que sustenta el presente trabajo, dado que la misma llega a ser de mucha influencia en la construcción normativa y porque la primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios vienen a ser regulados en el texto normativo.

Como la primacía de la realidad determina que entre la confluencia de la realidad y lo documentado siempre debe de primar lo que sucede directamente, este principio ha llegado a ser regulado en la normatividad laboral correspondiente y como los contratos de locación también se encuentran reguladas, la corriente positivista sustenta la investigación desarrollada.

2.4 Definición de términos básicos

- **Comitente**

  Viene a ser el sujeto que forma parte del vínculo contractual y en cuyo favor el locador presta los servicios de manera personalísima.

- **Locación de servicios**

  Contrato de naturaleza civil a través de la cual un sujeto denominado locador se compromete a prestar servicios personal en favor de otro que se denomina comitente sin estar subordinado y percibiendo una retribución.

- **Locador**

  Es la persona que en virtud de un contrato civil llega a prestar los servicios personales a fin de poder recibir una retribución económica por el despliegue de sus esfuerzos personales que realiza.

- **Nominado**

  Característica del contrato civil de locación que hace referencia a su naturaleza independiente y que cuenta con su propia nomenclatura.

- **Poder de dirección**

  Manifestación del empleador cuando ejerce la subordinación y a través de ella ejercita las acciones de decisión sobre el trabajador.

- **Prestación de servicios**

  Despliegue de acciones personales que realiza el locador con la finalidad de poder llegar a cumplir con su obligación en favor del comitente.

- **Primacía de la realidad**

  Directriz fundamental aplicable en casos de una discrepancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que llega a presentarse en un documento formal, privilegiando a lo que se presenta en la realidad fáctica.

- **Principio protector**

  Principio constitucional que ha llegado a ser regulado con la finalidad de poder proteger los derechos laborales de los trabajadores considerándose a estos como la parte débil de la relación laboral.

- **Relación laboral**

  Es el vínculo existente entre el trabajador y el empleador en el cual el primero de ellos le presta sus servicios y el segundo de ellos llega a remunerarlo por los servicios que llegó a prestar.

- **Subordinación**

  Elemento esencial y diferenciador de los contratos laborales con otras formas de contratación civil o de diferente naturaleza, consistente en el poder con el cual cuenta el empleador de direccionar las acciones del trabajador.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H.G.: La desnaturalización del contrato de locación de servicios incide de manera significativa en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad realizan funciones propias de una relación laboral subordinada, lo que genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleo y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente**.**

2.5.2 Hipótesis específicas.

H.E.1.: La presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad.

H.E.2.: El poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales.

H.E.3.: El encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIÓN	INDICADORES	TEC. DE RECOJO DE DATOS
		Conceptual	Operacional			
La desnaturalización del contrato de locación de servicios incide de manera significativa en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad realizan funciones propias de una relación laboral subordinada, lo que genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleo y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente.	**Variable I**: Desnaturalización del contrato de locación de servicios	Pérdida de la naturaleza del contrato en tanto que se verifica la presencia de un elemento del contrato laboral como viene a ser la subordinación.	Se llegará a utilizar el cuestionario que estará compuesta de preguntas y sus respectivas respuestas.	Subordinación	-Control del empleador -Obediencia a jerarquías -Situación de asimetría	**ENCUESTA**
				Poder de dirección	-Fiscalización -Potestad de sanción - Cumplimiento de ordenes	
				Encubrimiento laboral	-Contratación laboral -Presencia de elementos del contrato laboral -Evasión de derechos laborales	
	Variable D: Principio de primacía de la realidad	Principio protector que determina la preeminencia de lo que acontece en la realidad por encima de las formalidades documentales que el empleador y el trabajador hayan podido suscribir.	Se llegará a utilizar el cuestionario que estará compuesta de preguntas y sus respectivas respuestas.	Prevalencia de la realidad	-Formalidad secundaria -Observancia de lo fáctico -Acontecimiento real	
				Vínculo laboral	-Subordinado -Concurrencia de elementos laborales -Derechos y beneficios laborales	
				Continuidad laboral	-Preeminencia de derechos del trabajador - Relación laboral continuado -Indemnización laboral	

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

Le corresponde el tipo aplicada, toda vez que utiliza conocimientos previos a fin de poder dar un alternativa de solución, como también por el hecho de que no solo busca quedar en situación de generar conocimiento o contribuir en la generación de conocimientos nuevos, sino busca dar solución a la problemática que se viene presentando con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

3.1.2 Nivel de la investigación.

Le corresponde el nivel explicativo, la misma que, conforme a Hernández *et al* (2014), estas investigaciones buscan dar una respuesta más allá de la descripción de ciertos conceptos, por ende, responder a ciertas causas de ciertos fenómenos físicos como sociales que llegan a presentarse en la realidad. En ese sentido, el análisis de la desnaturalización de los contratos laborales y su vulneración de la primacía de la realidad.

3.1.3 Enfoque de la investigación.

Es una investigación mixta, en ese sentido, es cuantitativa porque es secuencial y sigue un orden establecido y también por el hecho de que los resultados llegarán a sacarse a consecuencia de trabajos estadísticos; así también resultará siendo cualitativo porque se analiza la naturaleza de las variables, es decir, se hace un estudio de los componentes de las variables de la investigación.

3.1.4 Diseño de la investigación.

Es una investigación no experimental, porque no se buscó realizar ningún experimento con el desarrollo de este trabajo académico. En ese sentido, la única forma de medición viene a ser a través de la operacionalización respectiva.

Por otro lado, con respecto a su corte viene a ser de naturaleza transversal, por el hecho de que la recopilación de información se da en un solo momento, por lo que no resulta siendo necesario que se llegue a realizar diferentes acciones de acopia de información, es decir, en diferentes momentos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

Metodológicamente la población es el universo de cosas, personas o cualquier elemento que puede ser estudiado y medido o contado. Bajo esa premisa la presente investigación tendrá como población a los estudiantes de la maestría con mención en Derecho Constitucional y Administrativo, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que en sus dos ciclos ascienden a un total de 72 estudiantes.

3.2.2 Muestra.

La muestra se entiende como un subconjunto de la población al cual se arriba a consecuencia del muestreo respectivo, sin embargo, en este trabajo se utilizó el muestreo no probabilístico censal por conveniencia, dado que la población con la cual se cuenta para esta investigación no es amplia, pero si significativa, por ende, la muestra estará conformada por un total de 72 estudiantes de posgrado.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas de Recolección: En la presente investigación se empleó la encuesta como técnica principal para el levantamiento de información de campo con los alumnos del posgrado, permitiendo el diagnóstico de la problemática sobre la degeneración de derechos laborales o contratos de esta naturaleza que devienen en contratos civiles por conveniencia para el empleador, complementariamente, se utilizó el análisis documental y bibliográfico para el examen de la doctrina, la jurisprudencia y la normativa vigente relacionada con el principio de primacía de la realidad.

3.3.2. Instrumentos:

3.3.2.1 El Cuestionario: Se ha diseñado un cuestionario estructurado con preguntas de escala tipo Likert (o cerradas, según sea tu caso), orientado a la muestra seleccionada. Este instrumento tiene como objetivo cuantificar la percepción y experiencias de los profesionales respecto a la simulación contractual y la vulneración de beneficios sociales. La validación del contenido se realizará mediante juicio de expertos para asegurar la pertinencia y fiabilidad de los reactivos.

3.3.2.2 Fichas de Registro Bibliográfico: Se emplearán fichas para la organización sistemática de la bibliografía especializada. Este proceso es fundamental para la construcción del marco teórico-doctrinario, permitiendo contrastar las teorías de la subordinación clásica con las nuevas formas de contratación civil que encubren relaciones de dependencia.

3.4 Técnicas para el Procesamiento de Información

Una vez recolectados los datos mediante la aplicación de los cuestionarios, se procederá a las siguientes fases de procesamiento:

3.4.1. Tabulación y Codificación: Los datos primarios serán organizados y codificados de forma sistemática para su tratamiento cuantitativo.

3.4.2. Tratamiento Estadístico: Se utilizará el software estadístico IBM SPSS Statistics para el procesamiento de la información. Mediante este programa se realizará un análisis descriptivo que permitirá identificar las frecuencias y porcentajes de las variables en estudio (vínculo laboral vs. formalidad civil).

3.4.3. Presentación de Resultados: La información procesada se presentará a través de tablas de frecuencias y figuras estadísticas (gráficos de barras o sectores). Estas representaciones visuales facilitarán la interpretación de los hallazgos y permitirán la posterior contrastación de las hipótesis planteadas en relación con el principio de primacía de la realidad.

3.4.4. **Análisis Cualitativo-Jurídico:** Finalmente, los datos estadísticos serán analizados a la luz de la doctrina laboralista, buscando explicar cómo el uso de contratos civiles degenera en una pérdida de derechos fundamentales para el trabajador.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Variable independiente: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Dimensión: Subordinación

Tabla 1: Control del empleador

Conforme a su posición profesional, ¿La presencia de la subordinación en los contratos de locación de servicios y su manifestación como el control del empleador debe de conducir a su desnaturalización de dicha forma de contratación?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	45	62,5
	Es cierto	19	26,4
	Me abstengo	4	5,6
	No es cierto	4	5,6
	Total	72	100,0

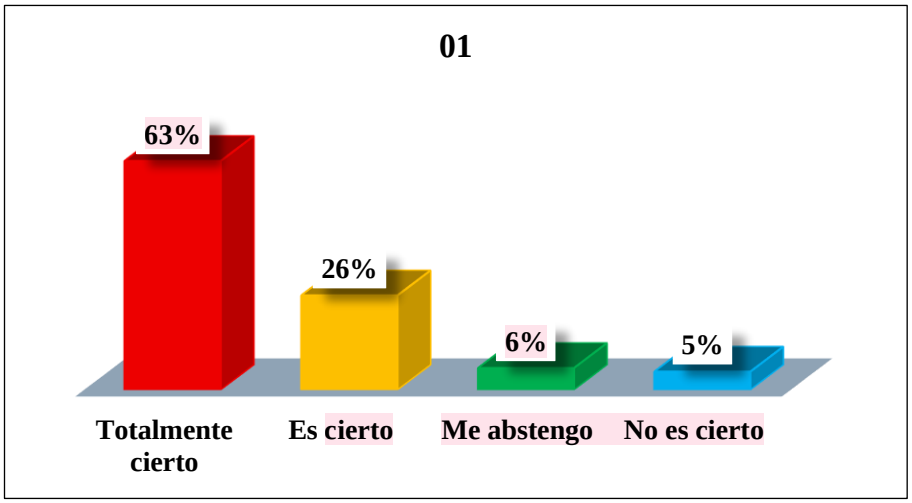


Figura 1: Control del empleador

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 01 y figura 01 un 63% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que, la presencia de la de la subordinación en los contratos de locación de servicios y su manifestación como el control del empleador debe de conducir a su desnaturalización de

dicha forma de contratación, mientras que un 26% dijeron que es cierto, un 6% se abstuvieron y un 5% que no es cierto.

Tabla 2: Jerarquía estructural para cumplimiento

Desde su apreciación profesional, ¿La obediencia a jerarquías estructurales de índole laboral de parte del trabajador viene a ser valorada para la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Es cierto	6	8,3
	Me abstengo	5	6,9
	No es cierto	19	26,4
	No es cierto en su totalidad	42	58,3
	Total	72	100,0

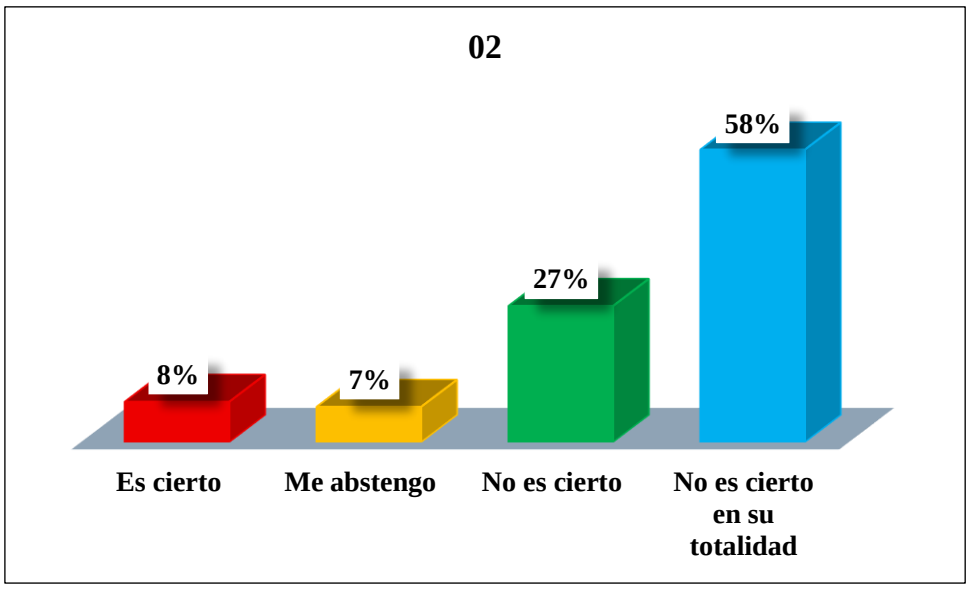


Figura 2: Jerarquía estructural para cumplimiento

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 02 y figura 02 se evidencia que un 8% de encuestados señalaron que es cierto que, la obediencia a jerarquías estructurales de índole laboral de parte del trabajador viene a ser valorada para la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

Tabla 3: Situación de asimetría

Desde su apreciación personal, ¿Considera que, la situación de asimetría que atraviesa el trabajador al ser contratado vía locación de servicios debe de llegar a ser desnaturalizado dentro de la misma entidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	51	70,8
	Es cierto	11	15,3
	Me abstengo	5	6,9
	No es cierto	5	6,9
	Total	72	100,0

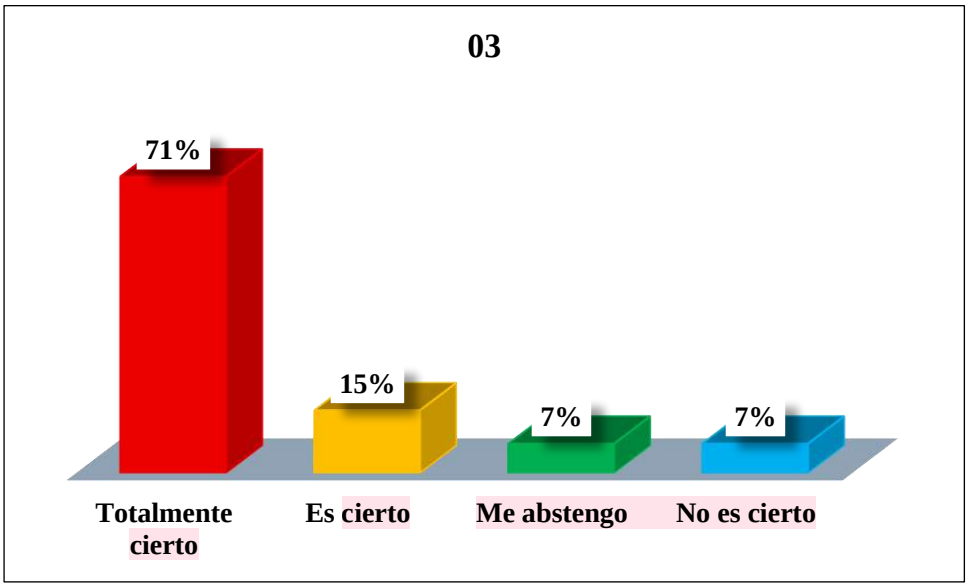


Figura 3: Situación de asimetría

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 03 y figura 03 un 71% de encuestados señalaron que es totalmente cierto que la situación de asimetría que atraviesa el trabajador al ser contratado vía locación de servicios debe de llegar a ser desnaturalizado dentro de la misma entidad, mientras que un 15% indicaron que es cierto, un 7% se abstuvieron y un 7% dijeron que no es cierto.

Tabla 4: Incidencia del PPR en la desnaturalización

Conforme a su apreciación profesional, ¿la aplicación del principio de primacía de la realidad incide ampliamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dado que los trabajadores prestan servicios cumpliendo con todos los elementos de un contrato laboral, y su no reconocimiento laboral genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleado y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	61	84,7
	Es cierto	6	8,3
	Me abstengo	3	4,2

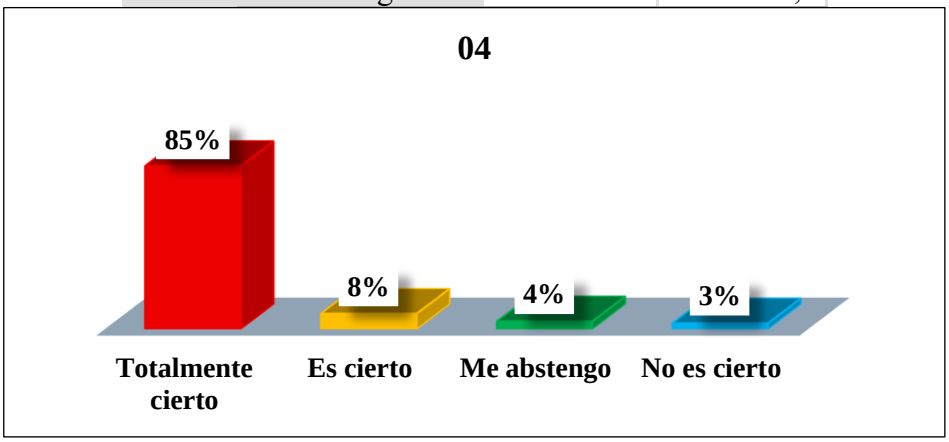


Figura 4: Incidencia del PPR en la desnaturalización

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 04 y figura 04 respecto a la pregunta formulada y aplicada, un 85% de encuestados dijeron totalmente cierto; mientras que un 8% de encuestados llegaron a indicar que es cierto, un 4% de encuestados han llegado a abstenerse a responder a la pregunta y un 3% de ellos han indicado que no es cierto.

Dimensión: Poder de dirección

Tabla 5: Fiscalización del empleador

Desde su posición profesional, ¿El ejercicio del poder de dirección que desencadena la fiscalización de las labores de los empleados de parte del jefe inmediato, es la manifestación de la subordinación como elemento del vínculo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	41	56,9
	Es cierto	17	23,6
	Me abstengo	9	12,5
	No es cierto	5	6,9
	Total	72	100,0

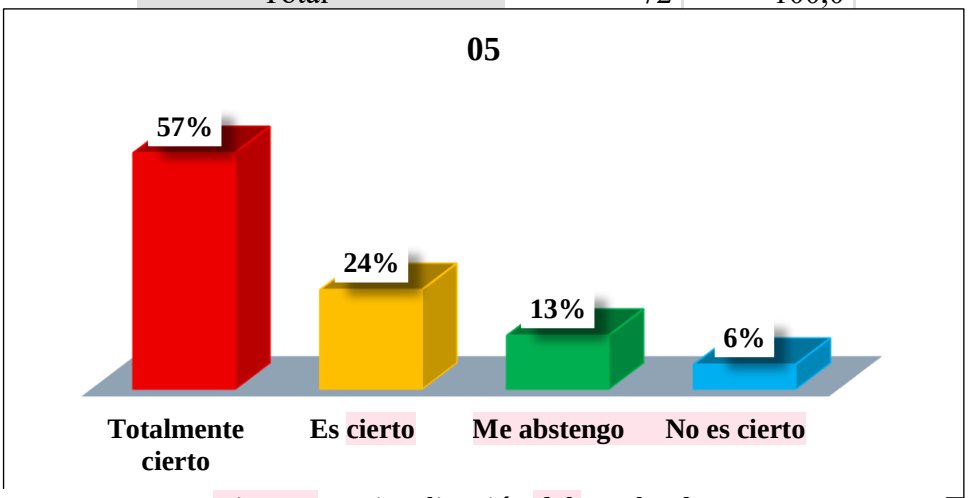


Figura 5: Fiscalización del empleador

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 05 y figura 05 se observa que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto, un 24% es cierto, un 13% se abstuvieron y un 6% dijeron que no es cierto que el ejercicio del poder de dirección que desencadena la fiscalización de las labores de los empleados de parte del jefe inmediato, es la manifestación de la subordinación como elemento del vínculo laboral.

Tabla 6: Potestad de sanción

Desde su postura personal, ¿Considera que, el ejercicio de la potestad de sanción del empleador en contra del trabajador contratado vía contrato de locación de servicios es susceptible de ser desnaturalizado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	44	61,1
	Es cierto	20	27,8
	Me abstengo	3	4,2
	No es cierto	5	6,9
	Total	72	100,0

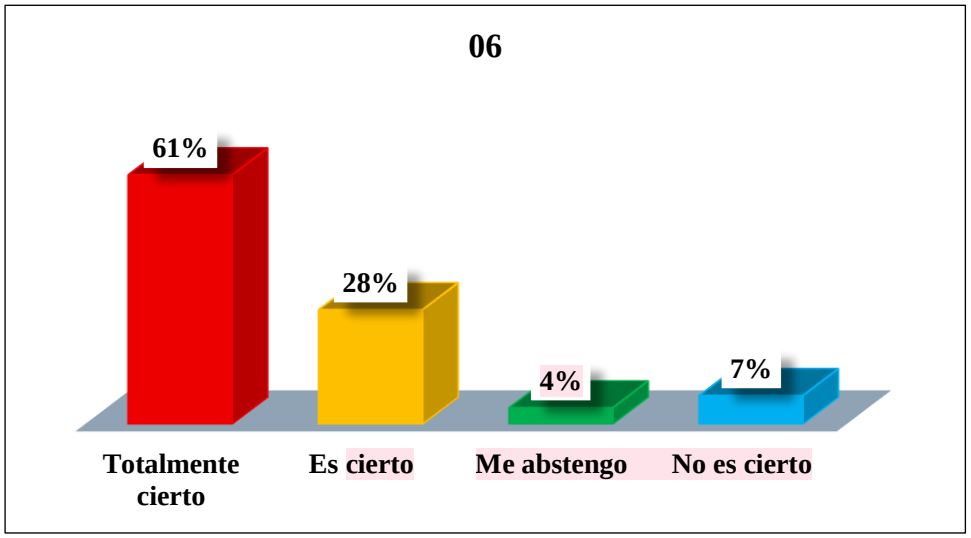


Figura 6: Potestad de sanción

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 06 y figura 06 se evidencia que un 61% de encuestados indicaron que es totalmente cierto que el ejercicio de la potestad de sanción del empleador en contra del trabajador contratado vía contrato de locación de servicios es susceptible de ser desnaturalizado, asimismo, un 28% de encuestados dijeron que es cierto, un 4% se abstuvieron y un 7% han dicho que no es cierto.

Tabla 7: Cumplimiento de ordenes

De acuerdo a su posición profesional, ¿El cumplimiento de ordenes que llega a imponer el superior jerárquico a su trabajador dependiente es indicio de la laboralidad de los contratos de locación de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	50	69,4
	Es cierto	15	20,8
	Me abstengo	4	5,6
	No es cierto	3	4,2
	Total	72	100,0

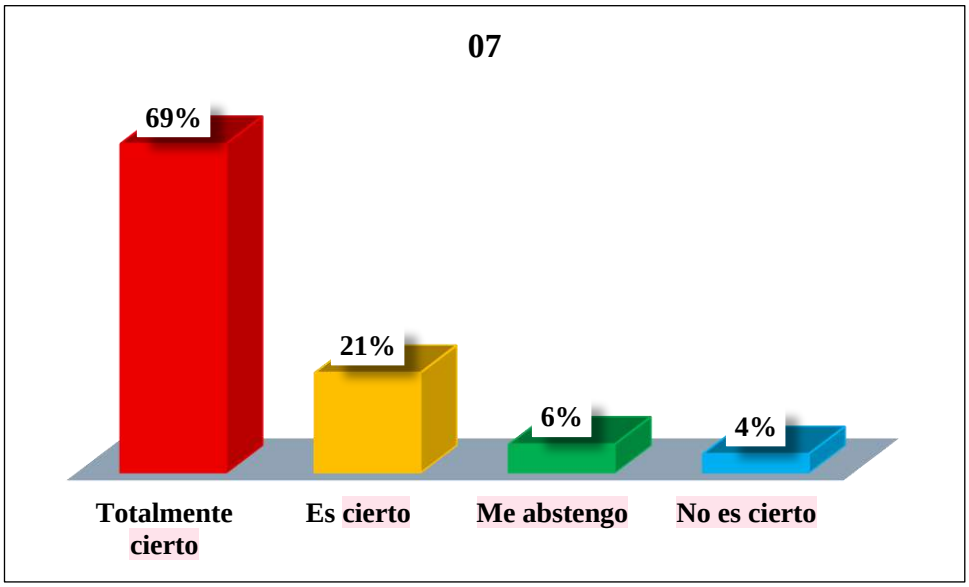


Figura 7: Cumplimiento de ordenes

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 07 y figura 07 se observa que un 69% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que, el cumplimiento de ordenes que llega a imponer el superior jerárquico a su trabajador dependiente es indicio de la laboralidad de los contratos de locación de servicios, mientras que el 21% dijeron es cierto, un 6% se abstuvieron y un 4% no es cierto.

Dimensión: Encubrimiento laboral

Tabla 8: Sanción a contratantes a modo diferente

De acuerdo a su posición profesional, ¿Considera que las entidades que realizan encubrimientos laborales deben de ser sancionados a fin de que estos contraten conforme a la normatividad civil?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	41	56,9
	Es cierto	21	29,2
	Me abstengo	6	8,3
	No es cierto	4	5,6
	Total	72	100,0

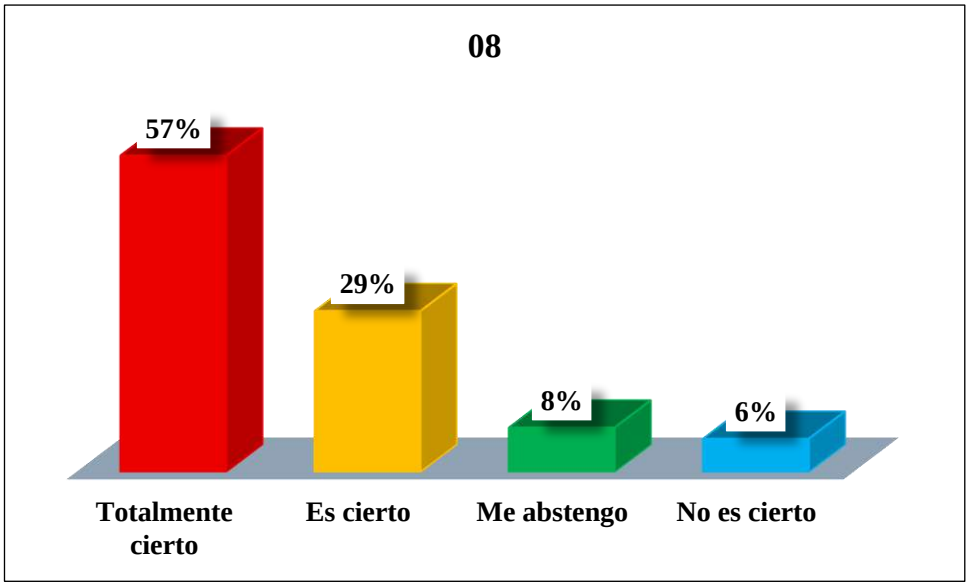


Figura 8: Sanción a contratantes a modo diferente

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 08 y figura 08 se advierte que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto que, las entidades que realizan encubrimientos laborales deben de ser sancionados a fin de que estos contraten conforme a la normatividad civil, mientras que un 29% dijeron es cierto, un 8% se abstuvieron y un 6% dijeron que no es cierto.

Tabla 9: Continuación de los vínculos laborales

Desde su posición personal, ¿Considera que, el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad llegará a permitir la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	61	84,7
	Es cierto	6	8,3
	Me abstengo	3	4,2
	No es cierto	2	2,8
	Total	72	100,0

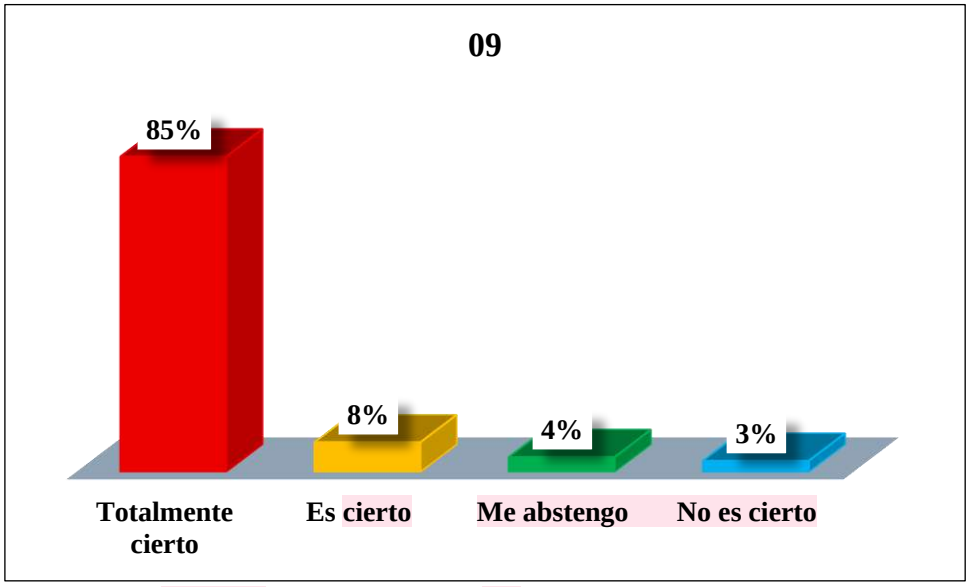


Figura 9: Continuación de los vínculos laborales

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 09 y figura 09 se evidencia que un 85% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad llegará a permitir la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador, asimismo, un 8% dijeron que es cierto, un 4% se abstuvieron y un 3% que no es cierto.

Tabla 10: Afectación de derechos del trabajador

Desde su posición personal, ¿La evasión de derechos laborales a consecuencia de la contratación vía contratos de locación de servicios donde se evidencia los elementos del contrato laboral, afecta derechos de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	50	69,4
	Es cierto	9	12,5
	Me abstengo	7	9,7
	No es cierto	6	8,3
	Total	72	100,0

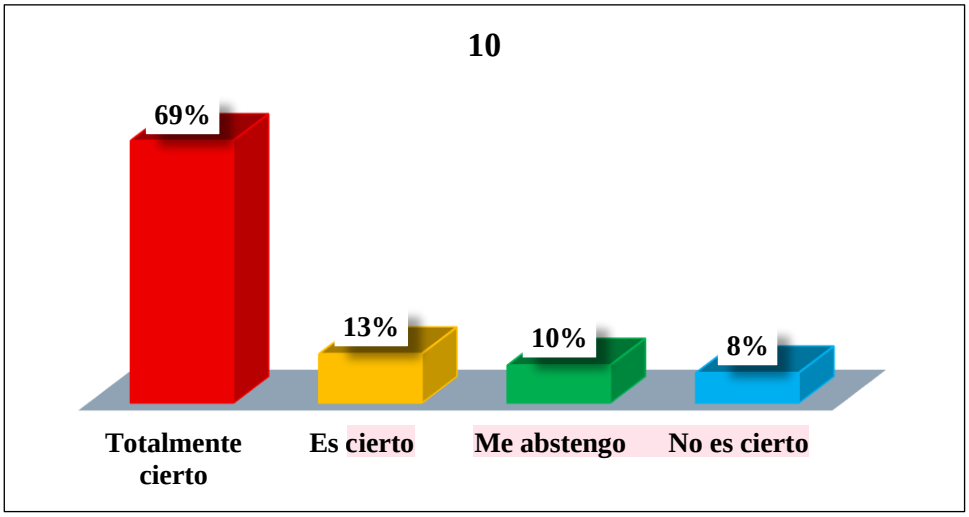


Figura 10: Afectación de derechos del trabajador

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 10 y figura 10 se advierte que un 69% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que la evaluación de derechos laborales a consecuencia de la contratación vía contratos de locación de servicios donde se evidencia los elementos del contrato laboral, afecta derechos de los trabajadores, del mismo modo, un 13% dijeron que es cierto, un 10% se abstuvieron y un 8% que no es cierto.

Variable dependiente: Principio de primacía de la realidad

Dimensión: Prevalencia de la realidad

Tabla 11: Carácter secundario de la formalidad contractual

De acuerdo a su postura profesional, ¿Considera adecuado que en aplicación del principio de primacía de la realidad la formalidad contractual debe de ser de carácter secundario a lo que sucede en realidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	48	66,7
	Es cierto	18	25,0
	Me abstengo	3	4,2
	No es cierto	3	4,2
	Total	72	100,0

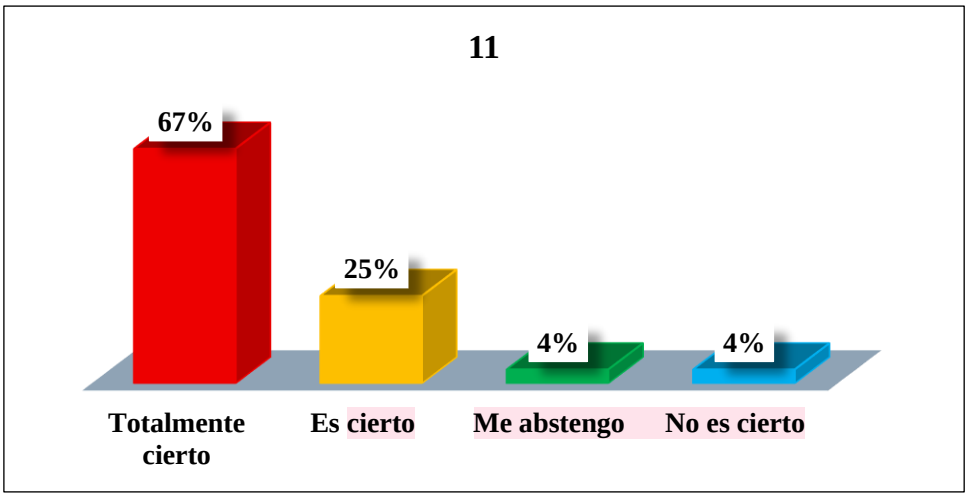


Figura 11: Carácter secundario de la formalidad contractual

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 11 y figura 11 se observa que un 67% de encuestados dijeron totalmente cierto que en aplicación del principio de primacía de la realidad la formalidad contractual debe de ser de carácter secundario a lo que sucede en realidad, mientras que un 25% es cierto, un 4% se abstuvieron y un 4% dijeron que no es cierto.

Tabla 12: Observancia fáctica del trabajo realizado

Desde su apreciación personal, ¿Considera que, conforme a la observancia de lo fáctico en los vínculos laborales permite que las personas contratadas vía locación de servicios adquieran vínculo la laboralidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	49	68,1
	Es cierto	13	18,1
	Me abstengo	6	8,3
	No es cierto	4	5,6
	Total	72	100,0

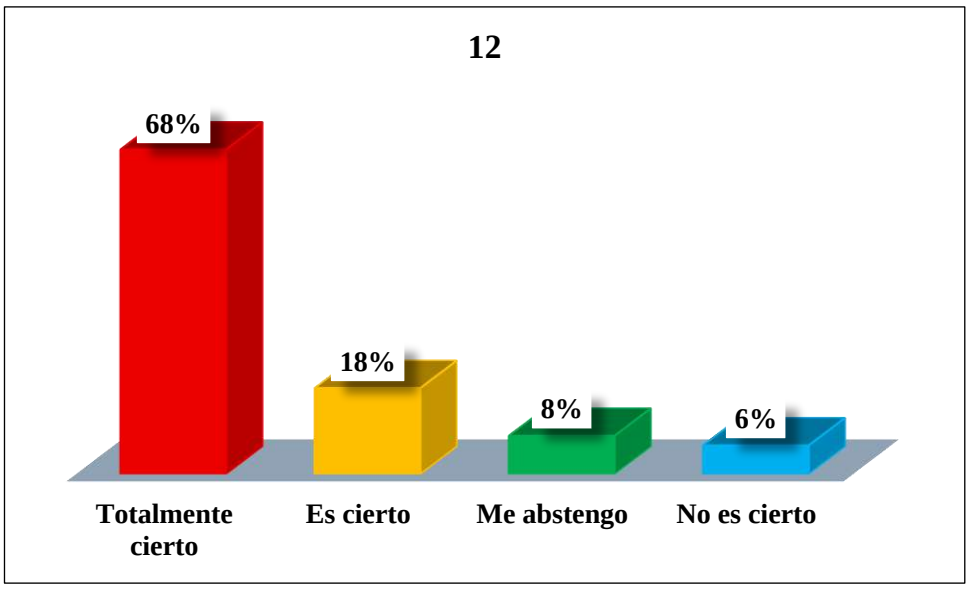


Figura 12: Observancia fáctica del trabajo realizado

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 12 y figura 12 se advierte que un 68% de encuestados dijeron estar totalmente cierto que conforme a la observancia de lo fáctico en los vínculos laborales permite que las personas contratadas vía locación de servicios adquieran vínculo la laboralidad, un 18% dijeron es cierto, un 8% se abstuvieron y un 6% que no es cierto.

Tabla 13: Acontecimiento real del cumplimiento

Desde su postura personal, ¿El acontecimiento real del cumplimiento de las obligaciones laborales es un indicio de la laboralidad del trabajador por más que tenga un contrato de locación de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	46	63,9
	Es cierto	18	25,0
	Me abstengo	4	5,6
	No es cierto	4	5,6
	Total	72	100,0

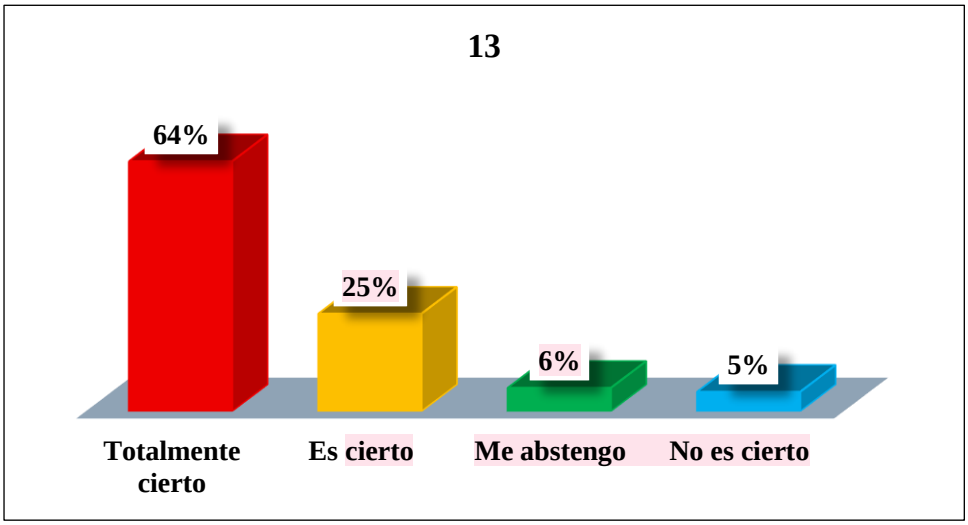


Figura 13: Acontecimiento real del cumplimiento

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 13 y figura 13 se evidencia que un 64% de encuestados dijeron totalmente cierto, un 25% que es cierto, un 6% se abstuvieron y un 5% que no es cierto que, el acontecimiento real del cumplimiento de las obligaciones laborales es un indicio de la laboralidad del trabajador por más que tenga un contrato de locación de servicios.

Dimensión: Vínculo laboral

Tabla 14: Elementos de contratación laboral

Desde su postura personal, ¿La presencia del elemento de subordinación como elemento del contrato laboral llega a permitir que haya prevalencia de la realidad por encima de cualquiera formalidad contractual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	63	87,5
	Es cierto	4	5,6
	Me abstengo	2	2,8
	No es cierto	3	4,2
	Total	72	100,0

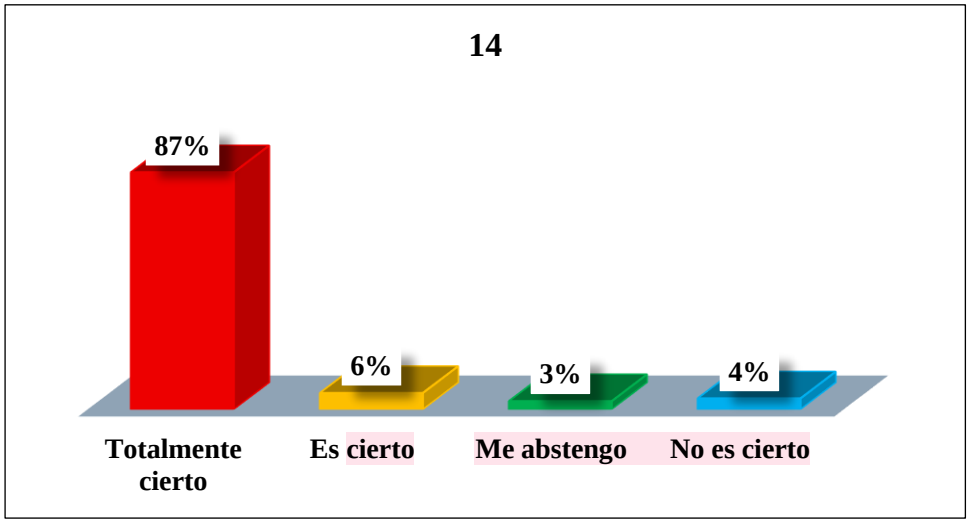


Figura 14: Elementos de contratación laboral

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 14 y figura 14 se evidencia que un 87% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que la presencia del elemento de subordinación como elemento del contrato laboral llega a permitir que haya prevalencia de la realidad por encima de cualquiera formalidad contractual, un 6% que es cierto, un 3% se abstuvieron y un 4% que no es cierto.

Tabla 15: Elementos del contrato laboral

Desde su posición profesional, ¿La concurrencia de elementos laborales como la subordinación permiten que se evidencie vínculos laborales por más que exista contratos de locación de servicios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	55	76,4
	Es cierto	9	12,5
	Me abstengo	6	8,3
	No es cierto	2	2,8
	Total	72	100,0

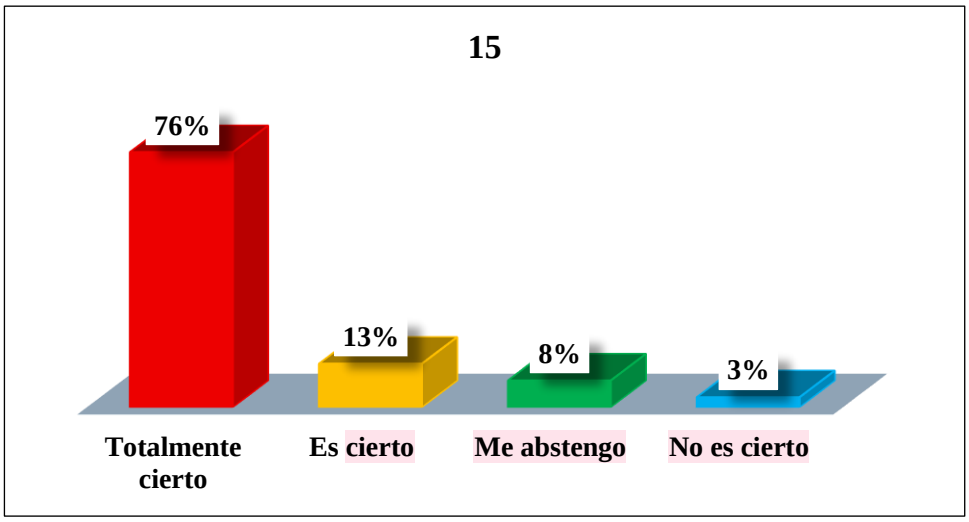


Figura 15: Elementos del contrato laboral

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 15 y figura 15 se advierte que un 76% dijeron totalmente cierto que la concurrencia de elementos laborales como la subordinación permiten que se evidencie vínculos laborales por más que exista contratos de locación de servicios, mientras que un 13% dijeron es cierto, un 8% se abstuvieron y un 3% no es cierto.

Tabla 16: Restablecimiento de derechos del trabajador

Según su postura personal, ¿Considera que, con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios los trabajadores ven restablecidos sus derechos y beneficios laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Es cierto	23	31,9
	Me abstengo	7	9,7
	No es cierto	8	11,1
	No es cierto en su totalidad	34	47,2
	Total	72	100,0

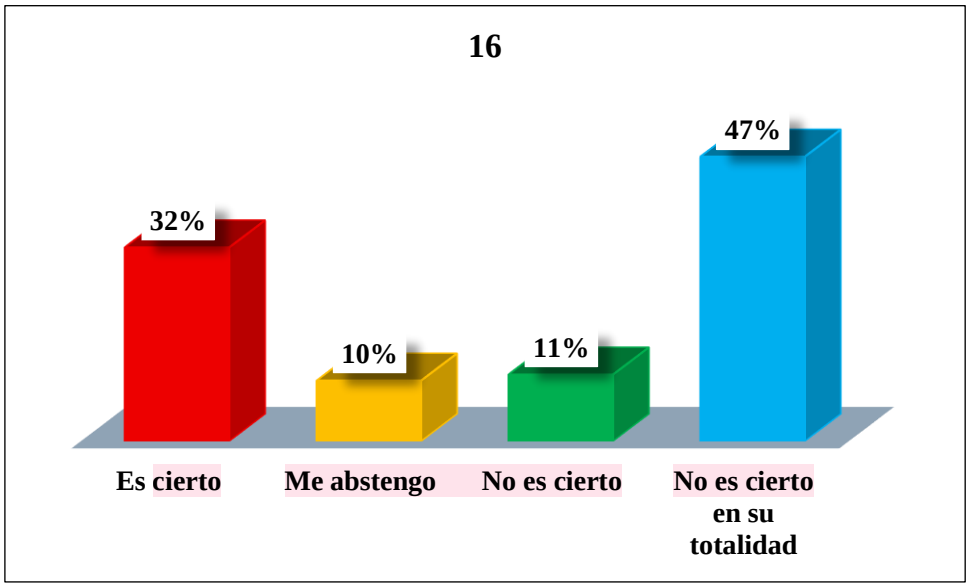


Figura 16: Restablecimiento de derechos del trabajador

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 16 y figura 16 se evidencia que un 32% es cierto que con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios los trabajadores ven restablecidos sus derechos y beneficios laborales, asimismo, un 10% se abstuvieron, un 11% no es cierto, un 47% no es cierto en su totalidad.

Dimensión: Continuidad laboral

Tabla 17: Preeminencia del derecho de los trabajadores

Desde su postura personal, ¿La búsqueda de la preeminencia de derechos de los trabajadores se llega a garantizar con la determinación de la continuidad laboral de los trabajadores contratados a través de otros tipos de contratos que no son los laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	34	47,2
	Es cierto	16	22,2
	Me abstengo	10	13,9
	No es cierto	12	16,7
	Total	72	100,0

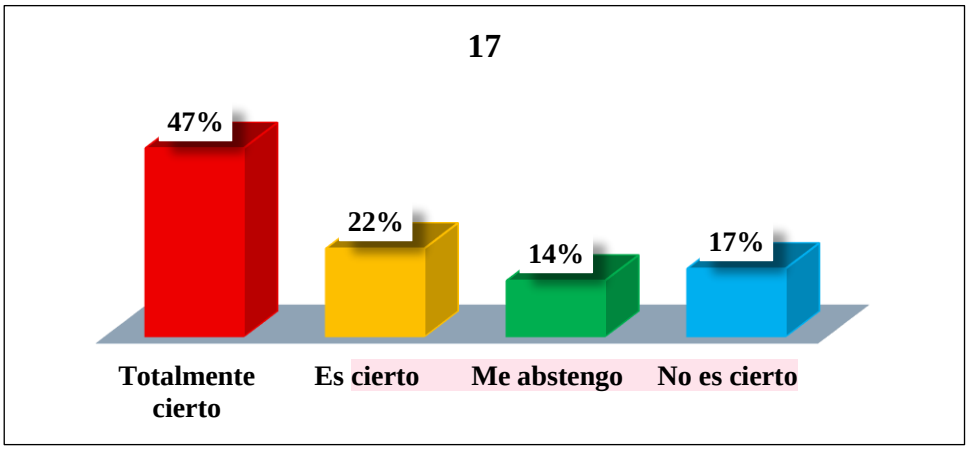


Figura 17: Preeminencia del derecho de los trabajadores

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 17 y figura 17 se evidencia que un 47% de encuestados dijeron totalmente cierto que la búsqueda de la preeminencia de derechos de los trabajadores se llega a garantizar con la determinación de la continuidad laboral de los trabajadores contratados a través de otros tipos de contratos que no son los laborales, mientras que un 22% dijeron que es cierto, un 14% se abstuvieron y un 17% no es cierto.

Tabla 18: Relación laboral continuado

Desde su apreciación personal, ¿Las relaciones laborales continuadas por la aplicación del principio de continuidad laboral permite que los trabajadores contratados por locación de servicios se encuentren protegidos legalmente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	43	59,7
	Es cierto	17	23,6
	Me abstengo	5	6,9
	No es cierto	7	9,7
	Total	72	100,0

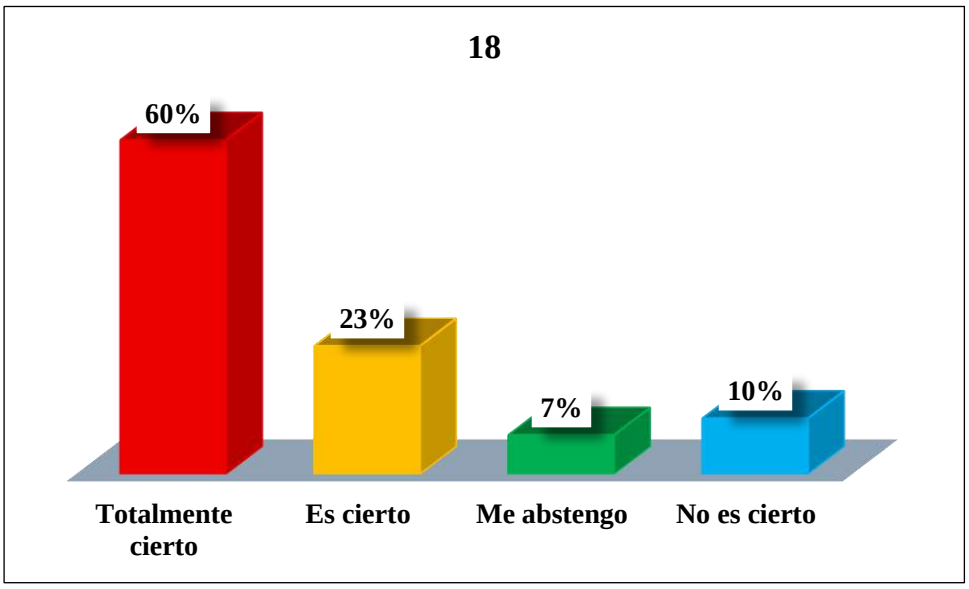


Figura 18: Relación laboral continuado

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 18 y figura 18 se advierte que un 60% de encuestados dijeron totalmente cierto que las relaciones laborales continuadas por la aplicación del principio de continuidad laboral permiten que los trabajadores contratados por locación de servicios se encuentren protegidos legalmente, mientras que un 23% dijeron es cierto, un 7% se abstuvieron y un 10% no es cierto.

Tabla 19: Determinación de vínculo laboral

Desde su posición personal, ¿La observancia del poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento que sirve para la determinación de los vínculos laborales a causa de la desnaturalización de los contratos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	63	87,5
	Es cierto	5	6,9
	Me abstengo	2	2,8
	No es cierto	2	2,8
	Total	72	100,0

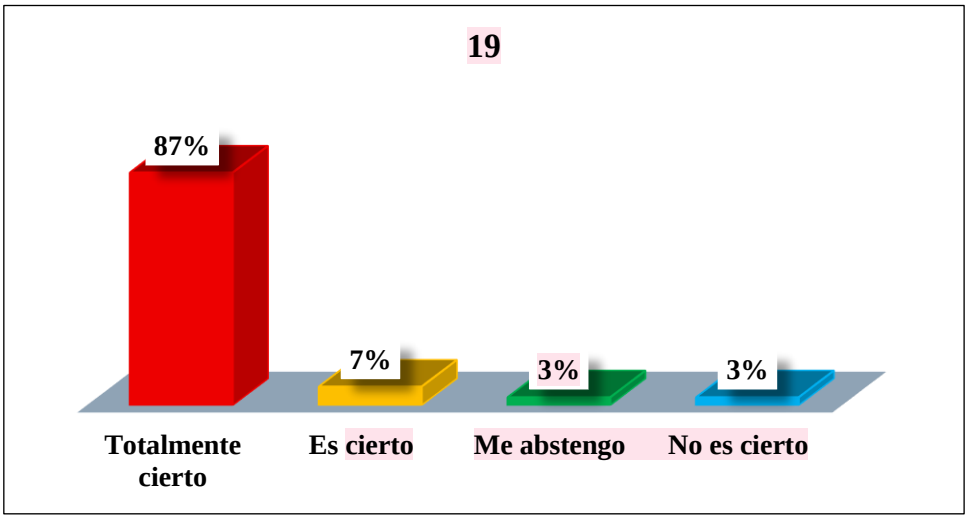


Figura 19: Determinación de vínculo laboral

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 19 y figura 19 se evidencia que un 87% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que la observancia del poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento que sirve para la determinación de los vínculos laborales a causa de la desnaturalización de los contratos laborales, mientras que un 7% dijeron que es cierto, un 3% se abstuvieron y un 3% no es cierto.

Tabla 20: Perjuicio económico del trabajador por desnaturalización

Desde su apreciación personal, ¿Considera que, la mala contratación en el sector público a través de los contratos de locación de servicios genera perjuicios económicos en el trabajador cuando este busca desnaturalizar la contratación con el cual ha brindado sus servicios?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente cierto	41	56,9
	Es cierto	21	29,2
	Me abstengo	5	6,9
	No es cierto	5	6,9
	Total	72	100,0

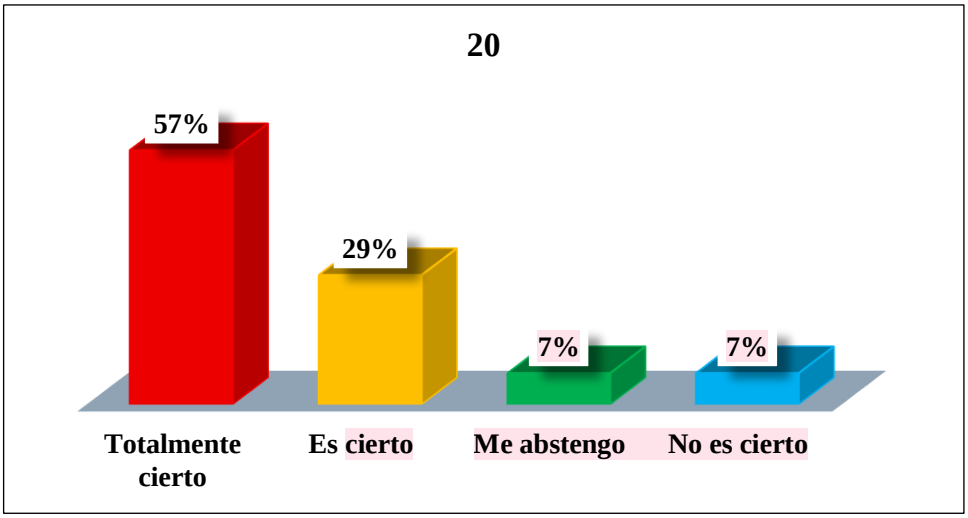


Figura 20: Perjuicio económico del trabajador por desnaturalización

Interpretación:

Corresponde verificar la coherencia entre la formulación de la interrogante, lo plasmado en el cuadro y su correlato con la figura correspondiente, lo que en este caso se aprecia la tabla 20 y figura 20 se tiene que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto que la mala contratación en el sector público a través de los contratos de locación de servicios genera perjuicios económicos en el trabajador cuando este busca desnaturalizar la contratación con el cual ha brindado sus servicios, mientras que un 29% dijeron es cierto, un 7% se abstuvieron y un 7% no es cierto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha formulado como hipótesis general: La desnaturalización del contrato de locación de servicios incide de manera significativa en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales dentro del Gobierno Regional de Lima en el año 2024, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad realizan funciones propias de una relación laboral subordinada, lo que genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleo y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente**,** y ello se contrasta con las respuestas de la tabla 04 y figura 04, donde se llegó a preguntar: ¿la aplicación del principio de primacía de la realidad incide ampliamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dado que los trabajadores prestan servicios cumpliendo con todos los elementos de un contrato laboral, y su no reconocimiento laboral genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleado y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente?, la misma que fue respondida por un 85% de encuestados que dijeron totalmente cierto; mientras que un 8% de encuestados llegaron a indicar que es cierto, un 4% de encuestados han llegado a abstenerse a responder a la pregunta y un 3% de ellos han indicado que no es cierto. Con ello, se acepta la hipótesis formulada.

Del mismo modo, se planteó la hipótesis específica 01: La presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad, la misma que se contrasta con las respuestas de la tabla 14 y figura 14 donde se preguntó: ¿La presencia del elemento de subordinación como elemento del contrato laboral llega a permitir que haya prevalencia de la realidad por encima de cualquiera formalidad contractual?, la misma que fue respondida por un 87% de encuestados que dijeron que es totalmente cierto, un 6% que es cierto, un 3% se abstuvieron y un 4% que no es cierto. Con lo cual se acepta la hipótesis formulada.

Del mismo modo, como hipótesis específica 02 se planteó: El poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales; lo cual se contrasta con las respuestas de la tabla 19 y figura 19 donde se preguntó: ¿La observancia del poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento que sirve para la determinación de los vínculos laborales a causa de la desnaturalización de los contratos laborales?, la misma que fue respondida por un 87% de encuestados que dijeron que es totalmente cierto mientras que un 7% dijeron que es cierto, un 3% se abstuvieron y un 3% no es cierto.

Y, como tercera hipótesis específica 03 se planteó: El encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador, el cual se contrasta con las respuestas de la tabla 09 y figura 09, donde se preguntó: ¿Considera que, el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad llegará a permitir la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador?, la misma que ha sido respondida por un 85% de encuestados que dijeron que es totalmente cierto un 8% dijeron que es cierto, un 4% se abstuvieron y un 3% que no es cierto. Con lo cual, se acepta la hipótesis formulada.

CAPÍTULO V:

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados estadísticos

En la tabla 10 y figura 10 de este trabajo, se advierte que un 69% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que la evaluación de derechos laborales a consecuencia de la contratación vía contratos de locación de servicios donde se evidencia los elementos del contrato laboral, afecta derechos de los trabajadores, del mismo modo, un 13% dijeron que es cierto, un 10% se abstuvieron y un 8% que no es cierto.

De la misma forma en la tabla 14 y figura 14 se evidencia que un 87% de encuestados dijeron que es totalmente cierto que la presencia del elemento de subordinación como elemento del contrato laboral llega a permitir que haya prevalencia de la realidad por encima de cualquiera formalidad contractual, un 6% que es cierto, un 3% se abstuvieron y un 4% que no es cierto.

Asimismo, de la observancia de la tabla 15 y figura 15 se advierte que un 76% dijeron totalmente cierto que la concurrencia de elementos laborales como la subordinación permiten que se evidencie vínculos laborales por más que exista contratos de locación de servicios, mientras que un 13% dijeron es cierto, un 8% se abstuvieron y un 3% no es cierto.

Dichos resultados llegan a coincidir con las conclusiones a los cuales a arribado Gálvez (2021) quien sostiene que el procedimiento de desnaturalización de los contratos de locación de servicios llega a presentarse cuando en la práctica existe una relación de vínculo de laboralidad, donde se presentan los elementos del contrato laboral, por ende, en el proceso judicial se determina que el vínculo mantenido entre el empleador y el trabajador es de carácter laboral.

Asimismo, se entrelaza con lo sostenido por Cerna y Luyo (2021) quienes indicaron que, los contratos laborales al contar con los elementos esenciales, permiten que los contratos civiles lleguen a desnaturalizarse si es que se evidencia la confluencia de elementos contractuales y dicha desnaturalización llega a presentarse con la aplicación clara y concreta del principio de primacía de la realidad; empero, también se debe de indicar que los contratos civiles de locación llegan a presentarse en gran medida en el sector público y se afecta los derechos de las personas que prestan servicios de manera remunerada o de ser el caso subordinado.

Del mismo modo, conforme a la tabla 16 y figura 16 se evidencia que un 32% es cierto que con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios los trabajadores ven restablecidos sus derechos y beneficios laborales, asimismo, un 10% se abstuvieron, un 11% no es cierto, un 47% no es cierto en su totalidad.

Ello se condice con lo mencionado por Gálvez (2021) quien indicó que, el principio de primacía de realidad tiene como finalidad el de poder proteger ciertos derechos de los trabajadores que aun contando con un contrato de locación de servicios en realidad se encuentra prestando servicios de manera personal y con criterios de laboralidad, por ende, la primacía de la realidad busca efectivizar el vínculo de origen laboral que hay entre el empleador y el trabajador directamente

Asimismo, de la observancia de la tabla 08 y figura 08 se advierte que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto que, las entidades que realizan encubrimientos laborales deben de ser sancionados a fin de que estos contraten conforme a la normatividad civil, mientras que un 29% dijeron es cierto, un 8% se abstuvieron y un 6% dijeron que no es cierto.

Asimismo, en la tabla 20 y figura 20 se tiene que un 57% de encuestados dijeron totalmente cierto que la mala contratación en el sector público a través de los contratos de locación de servicios genera perjuicios económicos en el trabajador cuando este busca desnaturalizar la contratación con el cual ha brindado sus servicios, mientras que un 29% dijeron es cierto, un 7% se abstuvieron y un 7% no es cierto.

Ello se relaciona con lo mencionado por Cerna y Luyo (2021) quienes indicaron que la contratación errada a través de los contratos de locación de servicios a generado una incidencia negativa sobre el principio de primacía de la realidad, lo cual ha desencadenado que las personas que han demostrado cumplir con todos los requisitos o elementos de los contratos laborales, por ende, con la aplicación del principio de primacía de la realidad se protege los derechos de los trabajadores ya que al maquillar como contrato formal de índole civil a un contrato laboral, lo único que se consigue viene a ser una afectación de los derechos de los profesionales.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: La desnaturalización del contrato de locación de servicios llegan a incidir de manera significativa en la aplicación del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, en tanto los trabajadores contratados bajo esta modalidad realizan funciones propias de una relación laboral subordinada, lo que genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleo y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente.

Segunda: La presencia de la subordinación, como rasgo distintivo y esencial del contrato de trabajo, constituye el eje sobre el cual se despliega el principio de primacía de la realidad. Este principio garantiza que la naturaleza verdadera de la prestación de servicios —caracterizada por el cumplimiento de órdenes y la fiscalización— prevalezca sobre cualquier denominación formal o documento suscrito por las partes. En consecuencia, la existencia de un vínculo laboral no depende del "nomen iuris" (nombre legal) asignado al contrato, sino de la manifestación fáctica de la dependencia del trabajador; en tal sentido, la realidad de los hechos anula cualquier acuerdo formal que intente disfrazar la naturaleza laboral de la relación.

Tercera: El poder de dirección manifestado a través de las facultades de impartir instrucciones, supervisar la labor y sancionar incumplimientos, se erige como el indicio probatorio más significativo para acreditar la laboralidad en el plano fáctico. Este ejercicio de autoridad por parte del empleador desvirtúa la supuesta autonomía de una relación

civil, permitiendo a la judicatura identificar que, más allá de la autonomía técnica, existe una ajenidad y dependencia que confirma la existencia de un contrato de trabajo protegido por el ordenamiento jurídico, por lo que, si hay dirección y control, hay contrato laboral, independientemente de lo que diga el papel.

Cuarto: El encubrimiento laboral de la contratación civil bajo figuras civiles (como la locación de servicios) mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, no solo restablece la verdadera naturaleza del vínculo, sino que garantiza la continuidad de la relación laboral y el goce de los derechos irrenunciables del trabajador. Al desenmascarar el fraude en la contratación, el ordenamiento jurídico asegura que el trabajador sea reconocido como tal desde el inicio de sus labores, otorgándole estabilidad y protección frente a la arbitrariedad de una desvinculación basada en la falsa autonomía civil, en consecuencia, la aplicación del principio corrige el fraude y protege la estabilidad en el empleo del trabajador afectado.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda a que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL implemente mecanismo de fiscalización a nivel de las entidades del Estado, como el GORE, donde verifique si los trabajadores se encuentran brindando sus servicios conforme al contrato formal o se verifique si se está simulando la contratación, para que sea dicha entidad que impulse la desnaturalización de los contratos.

Segundo: Se recomienda que, se realice capacitaciones desde Recursos Humanos a los gerentes, subgerentes, jefes de área entre otros profesionales, para que estos tengan

conocimiento de que los contratos de locación de servicios no cuentan con el elemento de subordinación, por ende, estos trabajadores no se encuentran bajo el poder de dirección de ningún jefe o unidad orgánica.

Tercero: Se recomienda que se implementa una norma de sanción destinado para los funcionarios que contratan, incluso cuando concluye su contrato, y a la misma entidad para que cuando se determine la desnaturalización estos puedan ser sancionados, dado que afectan los derechos de los trabajadores.

Cuarto: El encubrimiento de relaciones laborales bajo la apariencia de contratos civiles constituye un fraude a la ley que solo puede ser desvirtuado mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad. Este mecanismo jurídico no solo garantiza la continuidad del vínculo laboral, sino que actúa como un instrumento de restitución, obligando al reconocimiento de la totalidad de beneficios sociales y derechos irrenunciables que fueron omitidos, asegurando así la eficacia del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo frente a las estrategias de precarización laboral.

CAPÍTULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

STC N° 991-2000-AA/TC

STC N° 1924-2002-AA/TC

STC N° 2132-2003-AA/TC

STC N° 2387-2002-AA/TC

7.2 Referencias bibliográficas

Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo.* Lima, Grupo Editorial LEX & IURIS

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias.* Lima: Palestra editores.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral.* Primera edición. Lima - Perú, Editorial: Instituto Pacífico

Gómez, F. (2000). *El contrato de trabajo. Parte General.* Lima: Editorial San Marcos.

Gómez, F. (2009). *Derecho del Trabajo, relaciones colectivas de trabajo.* Lima, Editorial San Marcos E. I. R. L.

Montoya, A: (2001). *Derecho del Trabajo.* 21ª edición. Tomo I. Madrid: Tecnos ediciones

Neves Mujica, J. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo.* Fondo Editorial de la PUCP.

Sanguineti, W. (2013) Derecho del Trabajo. Lima: Grijley.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico.* Primera edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A

Toyama, J., y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral.* Octava edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A.

7.3 Referencias hemerográficas

Arteaga, C. E. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao.* Tesis de titulación. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú.

Cerna, S. C., y 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.* Tesis de titulación. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

Chávez, I. A. (2023). *Desnaturalización de contrato de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021.* Tesis de titulación. Universidad Nacional Federico Villareal. Lima – Perú.

Espín, E. G. (2020). *Principio de primacía de la realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano.* Tesis de titulación. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador.

Gálvez, C. G. (2021). *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad.* Tesis de titulación. Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú.

Germany, K. A. y López, T. E. (2020). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018.* Tesis de titulación. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali – Perú.

Mamani, D. V. (2024). *Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado – Juliaca, 2023.* Tesis de titulación. Universidad Privada San Carlos. Puno – Perú.

Sánchez, H. S. (2021). *Análisis del principio de primacía de la realidad en el contexto de las relaciones de trabajo en Fukukawa en Santo Domingo de los Tsáchilas.* Artículo científico para optar el título de abogado. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Santo Domingo – Ecuador.

Taboada, S. M., Miranda, M. S., & Peña, G. E. (2024). *Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 7(1), 196-205.

7.4 Referencias electrónicas

Chanamé, J. M. (2022). *¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral?,* En: LP. https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/

Chang, G. y Calderón, A. (2021). *Los contratos de locación de servicio en el sector público y la Ley 31298.* Portal Jurídico Pasión por el Derecho. En: https://lpderecho.pe/contratos-locacion-serviciossector-publico-ley-31298/

Lora, G., y Ávalos, B. (s.f.). *Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.* En: file:///C:/Users/Sin%20nombre/Downloads/12197-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48529-1-10-20150427.pdf

12 Montoya, L. M. (2009). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional.* Boletín informativo laboral N° 92. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos

Variable independiente: Desnaturalización del contrato de locación de servicios

Dimensión: Subordinación

1.- Conforme a su posición profesional, ¿La presencia de la subordinación en los contratos de locación de servicios y su manifestación como el control del empleador debe de conducir a su desnaturalización de dicha forma de contratación?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

2.- Desde su apreciación profesional, ¿La obediencia a jerarquías estructurales de índole laboral de parte del trabajador viene a ser valorada para la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

3.- Desde su apreciación personal, ¿Considera que, la situación de asimetría que atraviesa el trabajador al ser contratado vía locación de servicios debe de llegar a ser desnaturalizado dentro de la misma entidad?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

8 4.- Conforme a su apreciación profesional, ¿la aplicación del principio de primacía de la realidad incide ampliamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dado que los trabajadores prestan servicios cumpliendo con todos los elementos de un contrato laboral, y su no reconocimiento laboral genera vulneración de derechos laborales, precarización del empleado y la necesidad de su reconocimiento como vínculo laboral regulado por la normativa laboral vigente?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

Dimensión: Poder de dirección

5.- Desde su posición profesional, ¿El ejercicio del poder de dirección que desencadena la fiscalización de las labores de los empleados de parte del jefe inmediato, es la manifestación

1 de la subordinación como elemento del vínculo laboral?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

6.- Desde su postura personal, ¿Considera que, el ejercicio de la potestad de sanción del empleador en contra del trabajador contratado vía contrato de locación de servicios es susceptible de ser desnaturalizado?

1

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

7.- De acuerdo a su posición profesional, ¿El cumplimiento de ordenes que llega a imponer el superior jerárquico a su trabajador dependiente es indicio de la laboralidad de los contratos de locación de servicios?

1

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

Dimensión: Encubrimiento laboral

8.- De acuerdo a su posición profesional, ¿Considera que las entidades que realizan encubrimientos laborales deben de ser sancionados a fin de que estos contraten conforme a la normatividad civil?

1

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

9.- Desde su posición personal, ¿Considera que, el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad llegará a permitir la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador?

1

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

10.- Desde su posición personal, ¿La evasión de derechos laborales a consecuencia de la contratación vía contratos de locación de servicios donde se evidencia los elementos del contrato laboral, afecta derechos de los trabajadores?

1

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

23

Variable dependiente: Principio de primacía de la realidad

Dimensión: Prevalencia de la realidad

10

11.- De acuerdo a su postura profesional, ¿Considera adecuado que en aplicación del principio de primacía de la realidad la formalidad contractual debe de ser de carácter secundario a lo que sucede en realidad?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

12.- Desde su apreciación personal, ¿Considera que, conforma a la observancia de lo fáctico en los vínculos laborales permite que las personas contratadas vía locación de servicios adquieran vínculo la laboralidad?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

13.- Desde su postura personal, ¿El acontecimiento real del cumplimiento de las obligaciones laborales es un indicio de la laboralidad del trabajador por más que tenga un contrato de locación de servicios?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

Dimensión: Vínculo laboral

14.- Desde su postura personal, ¿La presencia del elemento de subordinación como elemento del contrato laboral llega a permitir que haya prevalencia de la realidad por encima de cualquiera formalidad contractual?

a) Totalmente cierto

1 b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

15.- Desde su posición profesional, ¿La concurrencia de elementos laborales como la subordinación permiten que se evidencie vínculos laborales por más que exista contratos de locación de servicios?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

4 16.- Según su postura personal, ¿Considera que, con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios los trabajadores ven restablecidos sus derechos y beneficios laborales?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

Dimensión: Continuidad laboral

17.- Desde su postura personal, ¿La búsqueda de la preeminencia de derechos de los trabajadores se llega a garantizar con la determinación de la continuidad laboral de los trabajadores contratados a través de otros tipos de contratos que no son los laborales?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

18.- Desde su apreciación personal, ¿Las relaciones laborales continuadas por la aplicación del principio de continuidad laboral permite que los trabajadores contratados por locación de servicios se encuentren protegidos legalmente?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

19.- Desde su posición personal, ¿La observancia del poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento que sirve para la determinación de los vínculos laborales a causa de la desnaturalización de los contratos laborales?

1 a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad

20.- Desde su apreciación personal, ¿Considera que, la mala contratación en el sector público

11 a través de los contratos de locación de servicios genera perjuicios económicos en el trabajador cuando este busca desnaturalizar la contratación con el cual ha brindado sus servicios?

a) Totalmente cierto

b) Es cierto

c) Me abstengo

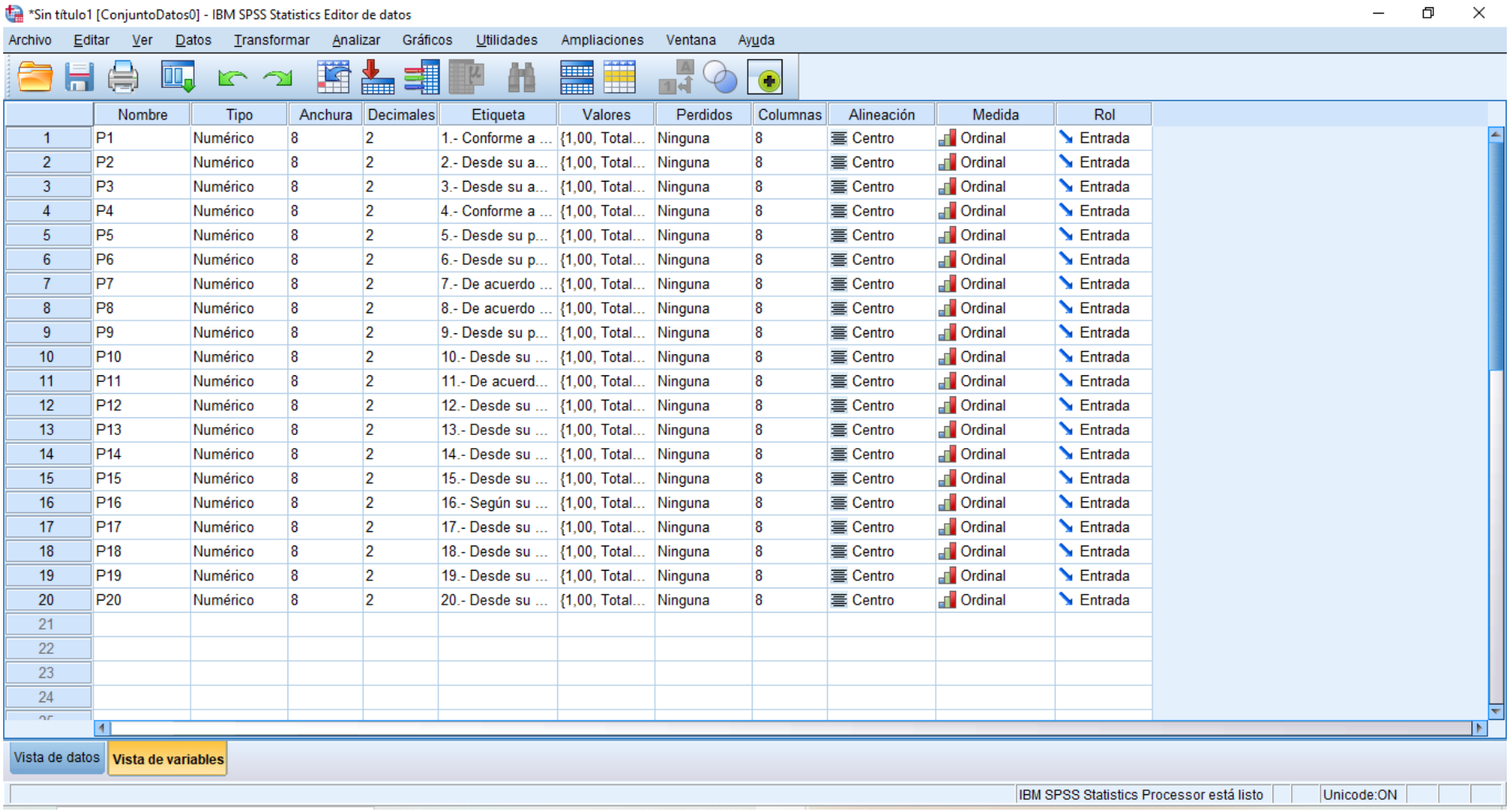
d) No es cierto

e) No es cierto en su totalidad.

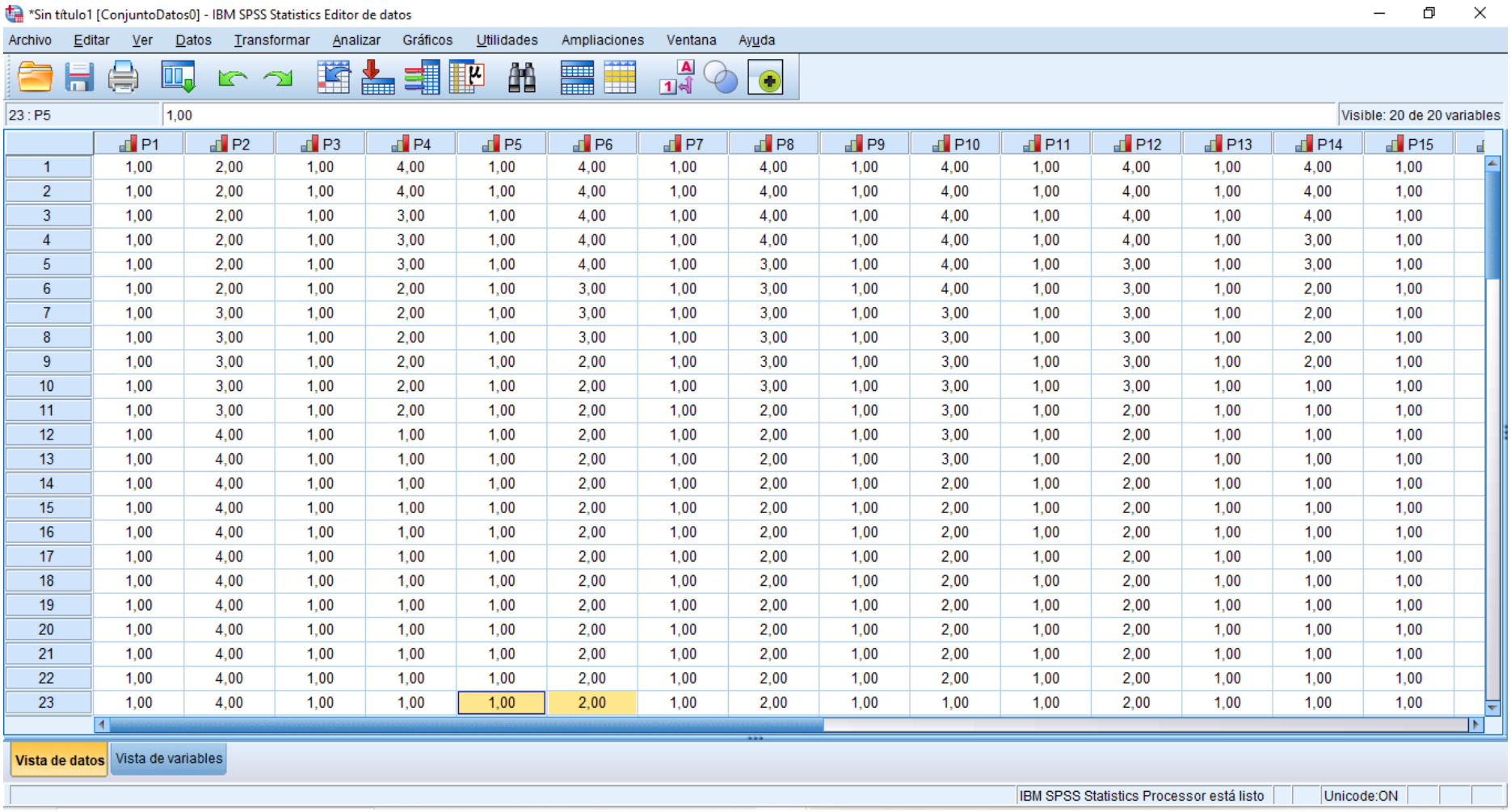
ANEXO 02 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Desnaturalización del contrato de locación de servicios a la luz del principio de primacía de realidad, GORE Lima, 2024	**Problema general**	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable I:** Desnaturalización del contrato de locación de servicios
	P.G.: ¿De qué manera la desnaturalización de los contratos de locación servicios vulnera el principio de primacía de realidad GORE Lima, 2024?	**O.G.:** Analizar cómo la desnaturalización del contrato de locación de servicios vulnera el principio de primacía de la realidad en el Gobierno Regional de Lima durante el año 2024.	**H.G.:** La desnaturalización del contrato de locación de servicios vulnera significativamente el principio de primacía de la realidad en el Gobierno Regional de Lima, 2024, al encubrir relaciones laborales de carácter subordinado bajo la figura contractual civil, afectando los derechos laborales de los trabajadores.	
	Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	
	• **P.E.1.:** ¿De qué manera la presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad? • **P.E.2.:** ¿De qué manera el poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales? • **P.E.3.:** ¿De qué manera el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador?	• **O.E.1.:** Analizar de qué manera la presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad. • **O.E.2.:** Verificar qué manera el poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales. • **O.E.3.:** Analizar de qué manera el encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador.	• **H.E.1.:** La presencia de la subordinación como elemento del contrato laboral permite que prevalezca la realidad por encima de la formalidad. • **H.E.2.:** El poder de dirección de los empleadores llega a constituirse en un elemento significativo para la determinación de los vínculos laborales. • **H.E.3.:** El encubrimiento laboral de la contratación civil demostrada mediante la primacía de la realidad permitirá la continuidad del vínculo laboral del trabajador con su empleador.	**Variable D:** Principio de primacía de la realidad

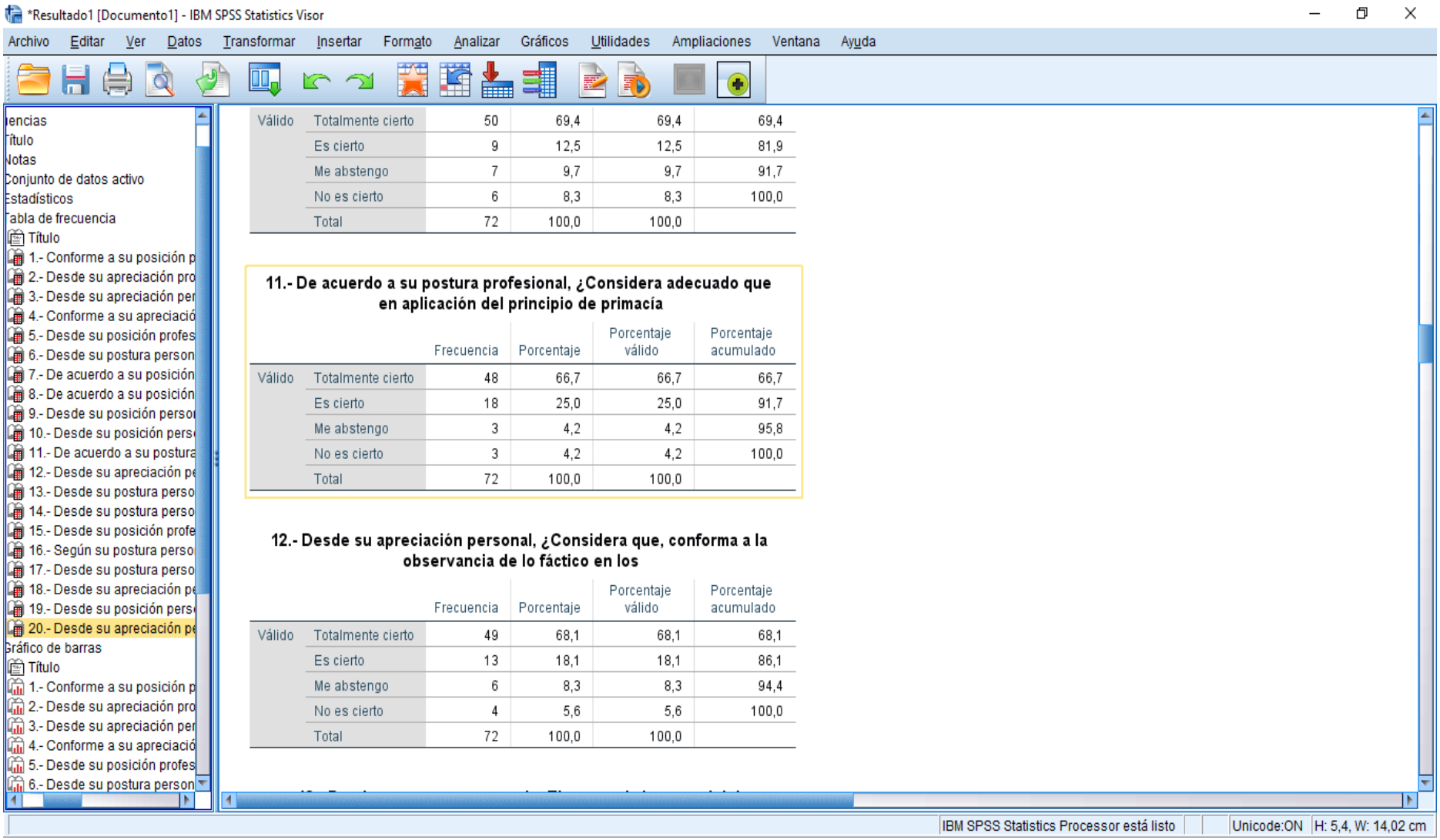
ANEXO 03: TRABAJO ESTADÍSTICO



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2	1.- Conforme a ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	2	2.- Desde su a...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	2	3.- Desde su a...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2	4.- Conforme a ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2	5.- Desde su p...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2	6.- Desde su p...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2	7.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2	8.- De acuerdo ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2	9.- Desde su p...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2	10.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2	11.- De acuerd...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	2	12.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	2	13.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	2	14.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	2	15.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	2	16.- Según su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	2	17.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	2	18.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	2	19.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	2	20.- Desde su ...	{1,00, Total...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00
2	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00
3	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00
4	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00
5	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00
6	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
7	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
8	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
9	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
10	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
11	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
12	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
13	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
14	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
15	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
16	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
17	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
18	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
19	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
20	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
21	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
22	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
23	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00



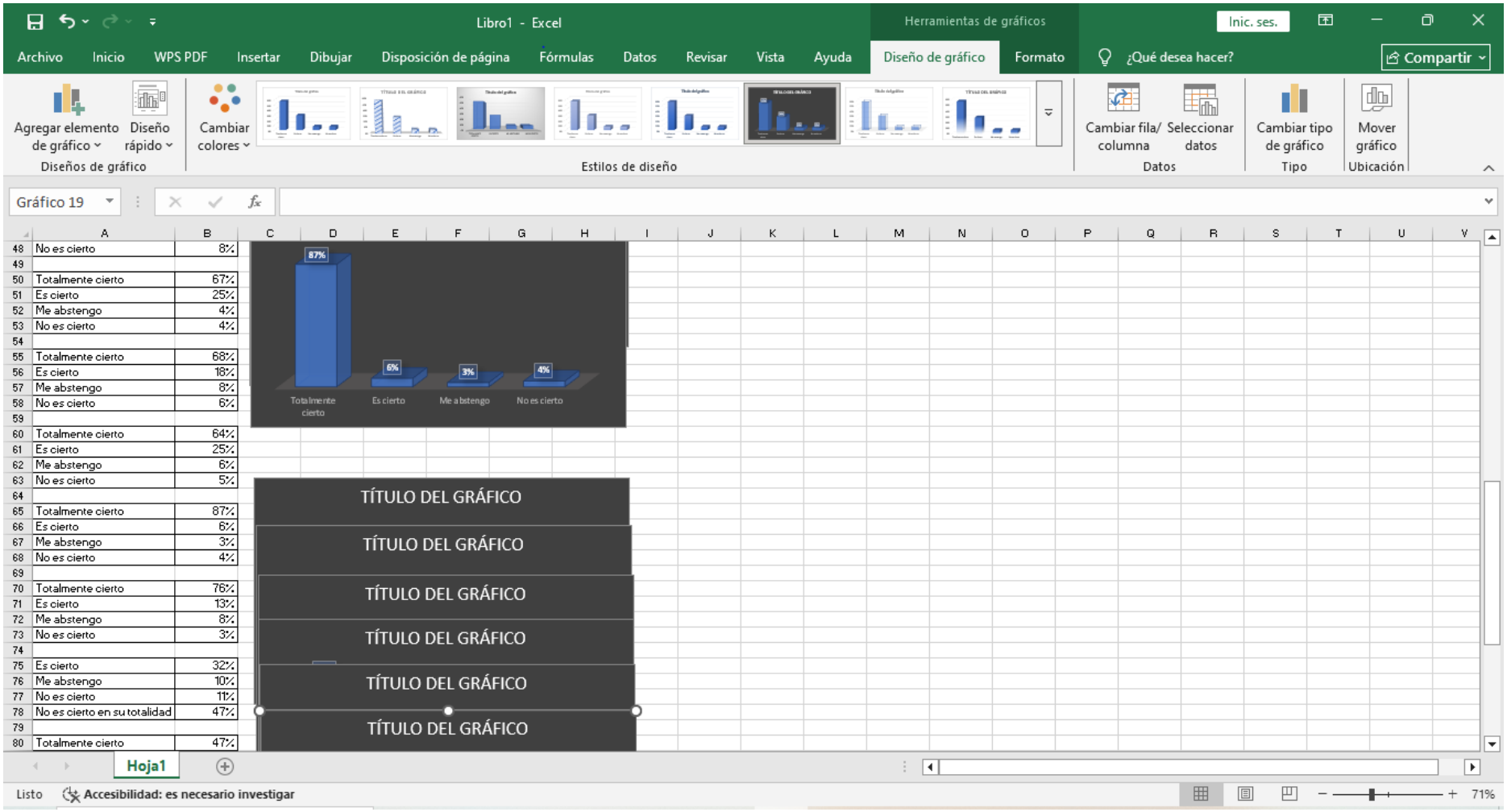
Válido	Totalmente cierto	50	69,4	69,4	69,4
	Es cierto	9	12,5	12,5	81,9
	Me abstengo	7	9,7	9,7	91,7
	No es cierto	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

11.- De acuerdo a su postura profesional, ¿Considera adecuado que en aplicación del principio de primacía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente cierto	48	66,7	66,7	66,7
	Es cierto	18	25,0	25,0	91,7
	Me abstengo	3	4,2	4,2	95,8
	No es cierto	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

12.- Desde su apreciación personal, ¿Considera que, conforma a la observancia de lo fáctico en los

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente cierto	49	68,1	68,1	68,1
	Es cierto	13	18,1	18,1	86,1
	Me abstengo	6	8,3	8,3	94,4
	No es cierto	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	



	A	B
48	No es cierto	8%
49		
50	Totalmente cierto	67%
51	Es cierto	25%
52	Me abstengo	4%
53	No es cierto	4%
54		
55	Totalmente cierto	68%
56	Es cierto	18%
57	Me abstengo	8%
58	No es cierto	6%
59		
60	Totalmente cierto	64%
61	Es cierto	25%
62	Me abstengo	6%
63	No es cierto	5%
64		
65	Totalmente cierto	87%
66	Es cierto	6%
67	Me abstengo	3%
68	No es cierto	4%
69		
70	Totalmente cierto	76%
71	Es cierto	13%
72	Me abstengo	8%
73	No es cierto	3%
74		
75	Es cierto	32%
76	Me abstengo	10%
77	No es cierto	11%
78	No es cierto en su totalidad	47%
79		
80	Totalmente cierto	47%