



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Competencia funcional de la dirección regional de trabajo para la verificación de la
desnaturalización de los empleos publicitarios (Huaura, 2021)**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autores

Claudia Karolina Socla Macarlupu

Pedro Adrian Ortiz Padilla

Asesor

Mtro. Leonid Ronald Mendoza Huerta

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace 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 aplicar 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 CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Socla Macarlupu, Claudia Karolina	73190414	20/12/2023
Ortiz Padilla, Pedro Adrian	75984770	20/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
MTRO. MENDOZA HUERTA, LEONID RONAD	41184635	0000-0001-8189-2642
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
DR. MILAN MATTA, BARTOLOME EDUARDO	10536234	0000-0002-2256-8516
MTRO. BAILON OSORIO, OSCAR ALBERTO	31663048	0000-0002-7294-3548
DR. JIMENEZ FERNANDEZ, WILMER MAGNO	10136141	0000-0002-1776-7481

COMPETENCIA FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PARA LA VERIFICACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS EMPLEOS PUBLICITARIOS (HUAURA, 2021)

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

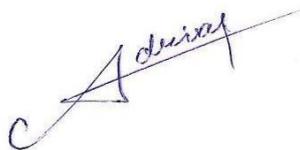
FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	revistas.ucm.es Fuente de Internet	1%
5	www.fundacionclinicadelafamilia.org Fuente de Internet	< 1%
6	www.evagiberti.com Fuente de Internet	< 1%
7	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
8	www.laciviltacattolica.es Fuente de Internet	< 1%

ASESOR Y TESISISTA



SOCLA MACARLUPU, CLAUDIA KAROLINA



ORTIZ PADILLA, PEDRO ADRIAN



Mg. Leonid R. Mendoza Huerta
CAL N° 56236
DOCENTE

MG.: LEONID RONALD MENDOZA HUERTA

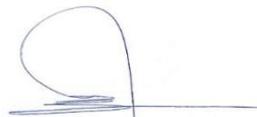
COMITÉ EVALUADOR



BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU 439

DR. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

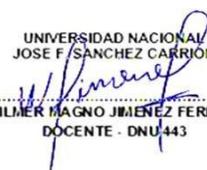
PRESIDENTE



O. Alberto Bailón Osorio
ABOGADO
C.A.H. 245

MTRO. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO

SECRETARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE F. SANCHEZ CARRION
Dr. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ
DOCENTE - DNU 443

DR. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerzas y hacer frente a las adversidades que trae la vida, y por darme esa fe significativa para mis proyectos. A mi madre Maria Elena, quien es la luz que ilumina mi vida, mi carrera profesional, siendo la pieza fundamental para alcanzar mis metas, asimismo, por ser una mujer fuerte, que ha sabido guiarme en mi formación como persona y profesional, inculcándome los valores y fortalezas necesarias para afrontar los desafíos de la vida. A mi padre José Antonio, por haberme enseñado el valor de cada esfuerzo, por estar siempre conmigo durante las etapas más duras de mi vida, seguir impulsándome a seguir adelante y nunca rendirme.

Socla Macarlupu, Claudia Karolina

Tengo el placer de dedicar la presente Tesis a mis queridos abuelos, Martha y Pedro quienes siempre vieron en mí la capacidad para lograr grandes cosas y el amor que me dieron hasta sus últimos años; a mi madre Janet, quien cimentó en mí los valores y el carácter para afrontar la vida; a mis tías, Carmen e Isabel, quienes me acogieron como un hijo más y por todo el apoyo en estos años.

Ortiz Padilla, Pedro Adrian

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial al Dr. Leonid Ronald Mendoza Huerta, por ser nuestro asesor de tesis, asimismo, por su colaboración, orientación constante y por dirigirme en el desarrollo de la presente investigación, ya que sin su ayuda el término del presente trabajo no habría sido posible; asimismo, quiero agradecer a todas las personas, colegas y amigos, que me apoyaron para la culminación de mi tesis.

Socla Macarlupu, Claudia Karolina

A Dios por concederme una maravillosa familia, que a pesar de las dificultades han sido mi respaldo estos últimos años. A mis abuelos, a mi madre, a mis tías, a mis primas Candy, Leidy y Melisa, quienes han sido inspiración para proyectarme en ser un excelente profesional y una persona de bien.

A los amigos con quienes tuve la dicha de cruzarme y formaron parte de mi vida, a quienes siguen presentes en ella y siguen alentando a seguirme esforzando.

Ortiz Padilla, Pedro Adrian

ÍNDICE GENERAL

ASESOR Y TESISISTA	ii
COMITÉ EVALUADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	23
1.2.1 Problema general	23
1.2.2 Problemas específicos	23
1.3 Objetivo de la investigación	24
1.3.1 Objetivo general	24
1.3.2 Objetivos específicos	24
Justificación de la investigación	24
1.4.1 Justificación teórica.	24
1.4.2. Justificación metodológica	25
1.4.3 Justificación práctica	25
1.5 Delimitaciones de la investigación	26

1.5.1 Delimitación espacial	26
1.5.2 Delimitación temporal.	26
1.6 Viabilidad del estudio	26
CAPÍTULO II	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1 Antecedentes de la investigación	27
2.1.1 Antecedentes internacionales	27
2.1.2 Antecedentes nacionales	28
2.2 Bases teóricas	29
2.2.1 Competencia funcional de la dirección regional de trabajo	29
2.2.2 Desnaturalización de los empleos publicitarios	38
2.2.3 Aportes de los autores	61
2.3 Bases filosóficas	64
2.4 Definición de términos básicos	68
2.5 Hipótesis de la investigación	70
2.5.1 Hipótesis general de la investigación	70
2.5.2 Hipótesis específicas de la investigación	70
2.6 Operacionalización de las variables	71
CAPÍTULO III	72
MARCO METODOLÓGICO	72
3.1 Diseño metodológico	72
3.1.1 Tipo de investigación.	72
3.1.2 Nivel de investigación	72
3.1.3 Diseño	72
3.1.4 Enfoque	72
3.2 Población y muestra	73
3.2.1 Población.	73

3.2.2 Muestra.	73
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	74
3.3.1 Técnicas a emplear	74
3.3.2 Descripción de los instrumentos	74
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	75
CAPÍTULO IV	76
RESULTADOS	76
4.1 Resultados descriptivos	76
4.2 Contrastación de la hipótesis	96
CAPÍTULO V.....	100
DISCUSIÓN.....	100
5.1 Discusión de los resultados	100
CAPÍTULO VI	102
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
6.1 Conclusiones	102
6.2 Recomendaciones	103
CAPÍTULO VII	104
REFERENCIAS	104
7.1 Referencias documentales.....	104
7.2 Referencias bibliográficas.....	104
7.3 Referencias hemerográficas	105
7.4 Referencias electrónicas	106
ANEXOS.....	107
Cuestionario	107
Matriz de consistencia.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:-----	74
Tabla 2:-----	75
Tabla 3 -----	75
Tabla 4:-----	76
Tabla 5:-----	77
Tabla 6 -----	78
Tabla 7:-----	79
Tabla 8 -----	80
Tabla 9:-----	81
Tabla 10:-----	82
Tabla 11 -----	83
Tabla 12:-----	84
Tabla 13:-----	85
Tabla 14:-----	86
Tabla 15:-----	87
Tabla 16-----	88
Tabla 17:-----	89
Tabla 18:-----	90
Tabla 19-----	91
Tabla 20:-----	92
Tabla 21:-----	93
Tabla 22:-----	94
Tabla 23:-----	95

Tabla 24: -----	96
Tabla 25: -----	97
Tabla 26: -----	98
Tabla 27: -----	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: -----	76
Figura 2: -----	77
Figura 3: -----	78
Figura 4: -----	79
Figura 5: -----	80
Figura 6: -----	81
Figura 7: -----	82
Figura 8: -----	83
Figura 9: -----	84
Figura 10: -----	85
Figura 11: -----	86
Figura 12: -----	87
Figura 13: -----	88
Figura 14: -----	89
Figura 15: -----	90
Figura 16: -----	91
Figura 17: -----	92
Figura 18: -----	93
Figura 19: -----	94
Figura 20: -----	95

RESUMEN

Problema general: ¿Cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios?, **Objetivo general:** Explicar cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios. **Metodología:** Esta ha sido una investigación aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental y enfoque mixto, cuya muestra ha sido de 83 personas, **Resultados:** En la tabla 23 y figura 20 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios, a lo que un 91% dijeron así lo percibo, un 5% hay posibilidades y un 4% no hay posibilidades. **Conclusiones:** si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021, ya que el Rho de Spearman determina que hay una coeficiencia de 0,903 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$.

Palabras clave: Derecho laboral, desnaturalización de los empleos publicitarios, publicidad fraudulenta.

ABSTRAC

General problem: How the functional competence of the Regional Labor Directorate will contribute to the verification of the distortion of advertising jobs? General objective: Explain how the functional competence of the Regional Labor Directorate will contribute to the verification of the distortion of the advertising jobs. Methodology: This has been an applied investigation, of an explanatory level, of a non-experimental design and a mixed approach, whose sample has been 83 people. Results: Table 23 and figure 20 show that, when asked if they believed that, if a functional competence of the DRT is conferred, it can help to identify the distortion of advertising jobs, to which 91% said I perceive it as such, 5% there are possibilities and 4% there are no possibilities. Conclusions: if the functional competence of the Regional Labor Directorate were conferred, it could help to identify the denaturation of advertising jobs in Huaura, in the year 2021, since Spearman's Rho determines that there is a coefficient of 0.903 and a significance (bilateral) $= < 0.001$.

Keywords: Labor law, distortion of advertising jobs, fraudulent advertising.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral tiene una naturaleza tuitiva, empero también necesita que las entidades estatales cumplan con su función. En ese orden de ideas, es necesario que entidades como el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo puedan realizar fiscalizaciones o delegar dichas funciones a otras entidades como la Dirección Regional del Trabajo para que esta pueda realizar las fiscalizaciones correspondientes.

Las fiscalizaciones son de vital importancia, porque hay muchas empresas basadas en empleos publicitarios llegan a abusar de las necesidades de las personas. Por ello, las entidades competentes deben de realizar las fiscalizaciones correspondientes a efectos de que se disminuya el lucro de empresas inescrupulosas con las necesidades de las personas; por dicha razón, esta investigación se titula: **COMPETENCIA FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PARA LA VERIFICACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS EMPLEOS PUBLICITARIOS (HUAURA, 2021)**, la misma que se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo I se desarrolla el problema de la investigación, asimismo se plantea o formula los problemas, los objetivos de la investigación. Por otro lado, en este capítulo también se procede a realizar la justificación de la investigación, las delimitaciones correspondientes y la respectiva viabilidad.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico de la investigación, donde se desarrolla a profundidad lo relacionado a las variables, para ello se utilizó la doctrina especializada en esta materia. Del mismo modo, se desarrolla lo relacionado a las bases filosóficas, se define los términos, las hipótesis y se operacionaliza las variables.

En lo que respecta al capítulo III se presentan los aspectos metodológicos de la investigación, para ello se empieza por determinar el tipo de la investigación, del mismo

modo, se procede a determinar el nivel de la investigación, el enfoque, y el diseño de la misma. Asimismo, se procede a delimitar a la población, las respectivas muestras y se desarrolla el procedimiento correspondiente.

En lo que respecta al capítulo IV se desarrolla lo relacionado a los resultados estadísticos de la investigación. En este capítulo se presentan las tablas y figuras, como también se analiza lo relacionado a la contrastación de la hipótesis.

En el capítulo V se desarrolla la discusión de la investigación. En este apartado se presentan los resultados de este trabajo como también se llegan a contrastar con lo referente a las conclusiones de la investigación.

En el capítulo VI se presenta las conclusiones y las recomendaciones a los cuales se ha podido llegar en el desarrollo de este trabajo.

En el capítulo VII se presenta lo referente a las referencias bibliográficas de la investigación, las mismas que han servido como base para que se pueda realizar la redacción de esta investigación.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Pocas veces un mismo tema permite converger varias áreas del derecho como el derecho administrativo, penal, laboral, civil y comercial en un solo punto de interacción social, teórico y doctrinal; este es el caso de los empleos publicitarios fraudulentos que se revisten de probidad y esperanza a los jóvenes desempleados, enmascarando en cambio, planes indignos para lucrar con el cuerpo e imagen de los que llegan engañados a dichas publicaciones.

No es una novedad que hoy en día existen una variedad indeterminada de publicidades engañosas que sirven de canales para captar la atención de los jóvenes y niños a través de jugosos y llamativos sueldos que no exigen experiencia alguna, proporcionando en cambio, tentadores beneficios que resultan atractivos para el público más cándido e inexperto; quienes, una vez dentro, carecen de las herramientas de apoyo para poder librarse del comercio sexual, explotación indiscriminada de su imagen, entre otras direcciones perversas en las que se ven inmiscuidas debido a la captación de trabajadores incautos.

Siendo esta pues, una realidad alarmante, es necesario generar un cambio urgente que permita resguardar la integridad y dignidad de aquellas personas que ceden a los encantos nocivos de un empleo publicitario encaminado a la explotación sexual; siendo para ello necesario identificar aquellos factores que hacen posible que esta problemática continúe vigente y se extienda cada vez con menos pudor e identificación estatal que brinde la seguridad penal que ello amerita. Es por eso que, a continuación, se mostrarán los elementos que constituyen la construcción de la existencia de dicha problemática

social actual; así como la descripción de las consecuencias inmediatas y futuras ocasionadas por dicho problema social; y, en consecuencia; las posibles alternativas para mermar y culminar con la degeneración social acontecida por perversos empresarios que lucran con la trata de personas.

La cantidad de empresas que se dedican al rubro de la publicidad, el modelaje, estética, droguería, juegos y cualquier tipo de entretenimiento, se convierte en uno de los principales factores que dificultan la labor de fiscalización de las entidades estatales que se proyectan a la detección de empleos fraudulentos dedicados exclusivamente a la explotación humana por medio de estratagemas aparentemente lícitas, tales como los bares, clubes, agencias de modelajes, agencias de publicidad, cosméticas, masajes, recreación, entre otras muchas que prestan fachadas para eludir la justicia y lucrar con la ingenuidad, dignidad y cuerpo de sus víctimas.

Ahora bien; la explotación sexual enmascarada a través de empleos publicitarios engañosos o fraudulentos no resulta ser la única manera en la que los falsos empresarios lucran con las personas; comúnmente se presenta que, gente desalmada viaja al interior del país para captar jóvenes y niños prometiéndoles empleos remunerados conforme al trabajo ejercido; esto en casas o talleres de mecánica o construcción; sin embargo, si bien en el mejor de los casos cumplen con enrumbarlos en el sector laboral ofrecido; también sucede que, pese a prestar sus fuerzas en el cuidado de casas, niños, ancianos, construcción, etc.; muchos de sus empleador incumplen con realizarles la paga ofrecida, pasando simplemente a alimentarlos con ingestas básicas que no cumplen el fin nutritivo que todo ser humano necesita; cometiendo con ello pues, explotación laboral con gente indocumentada, indefensa y sin apoyo ni arraigo familiar, desconectados de sus parientes del Perú profundo, terminan a la merced de inescrupulosos que lucran con miles de peruanos de la selva y sierra del país. Razón que no solo amerita una investigación al

respecto, sino, y, sobre todo, una puesta en acción inmediata del Estado peruano a fin de culminar con esta problemática alarmante que acontece diariamente.

Por ende; la explotación sexual no es el único foco de atención de los inescrupulosos que lucran con la vida de las personas que son atraídas por medio de publicidades engañosas que ofertan empleos llamativos que terminan denigrando la vida de la persona que cae en las redes de tratas de estos delincuentes; la explotación laboral también forma parte del kit de negocios a los que se dedican estas bandas y grupos criminales expandidos alrededor del Perú, puesto que; mientras la explotación sexual de jóvenes y menores se centra en la selva del Perú, así como la sierra del mismo territorio; es en el centro del Perú, en las ciudades costeras, donde la trata de personas para la explotación laboral ha sido durante mucho tiempo una constante desde el virreinato; situación que, si bien ha cambiado, prosigue presentándose sutilmente dentro de algunos hogares trastocados; así como empresas negligentes y perversas.

Así también; la actual regulación que el Estado brinda a las empresas de publicidad, resulta ser de una calidad defectuosa, deficiente e inoperante; el Ministerio de Trabajo y el Ministerio Público no demuestran hoy en día un interés real y palpable por variar las cifras de comercio infantil, abuso sexual, trata de personas, explotación laboral, entre otras actividades relacionadas al rubro de la comercialización de seres humanos, cuyo canal de captación suelen ser en primer lugar aquellos anuncios publicitarios sobre empleos altamente beneficiosos para el interés económico de las personas más necesitadas.

En consecuencia; la gran cantidad de grupos delictivos dedicados a la explotación humana dispersos en todo el territorio nacional; aunado a la insensible abulia de los agentes de justicia, así como la regulación administrativa de las entidades más

representativas del Estado peruano, coadyuvan a que al día de hoy las personas continúen desapareciendo o simplemente siendo degradadas por “empleos” tortuosos que afectan tanto su salud física como mental, además de representar un gran problema para la propia sociedad peruana, pues tal como se detallará a continuación; las afectaciones producidas, no solo son de impacto personal, sino que además, sobrepasan la esfera de la intimidad del individuo víctima de este tipo de engaños.

Definitivamente; las consecuencias inmediatas de este tipo de problema social, recaen espontáneamente sobre los miles de víctimas que se ven inmiscuidas en estas redes delictivas de trata de personas; que, si bien no todas se dedican al tráfico de humanos para la explotación sexual, todas tienen la connotación de explotación de la dignidad humana a través de trabajos forzados, no remunerados, o remunerados con menos del mínimo para vivir.

Pese a que el daño se puede bifurcar en dos variantes; el daño material y el daño personal; no necesariamente se puede eximir de uno de estos; sobre todo en los casos de explotación humana; la afectación que se produce a las víctimas de este tipo de delitos se realiza de forma integral; dañando el ya escaso patrimonio del individuo, pues los despojan de cualquier medio de solvencia que pueda representar una amenaza para la independencia o huida del círculo de explotación humano; de modo que, desde ya se visualiza la afectación económica ejercida sobre este tipo de víctimas; sin embargo, es el daño moral el que más preocupa a los expertos; pues, la afectación psicológica que se crea a las personas que han sido captadas por medio de empleos publicitarios fraudulentos; no mide el grado de impacto emocional y psicológico que ello provoca; siendo muy frecuente la necesidad de terapias psicológicas de por vida; situación que demuestra el agravio contra la intimidad del ser humano, y cómo una conducta delictiva puede denigrar a tan profundo nivel la vida de una persona.

Tal como se puede deducir de una examinación somera de las consecuencias nocivas de la trata de personas, ya sea para la explotación sexual o laboral; dicha forma de tortura y esclavitud, deja marcas psicológicas imposibles de cicatrizar sin ayuda profesional, siendo incluso ello insuficiente para poder volver al punto inicial previo al secuestro de la voluntad.

La ausencia de una fiscalización administrativa por parte del Ministerio del Trabajo en una fuerza conjunta con la persecución y prevención del Ministerio Público, permiten que dichos grupos delictivos continúen pululando a nivel nacional; captando nuevas víctimas; forzando a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y féminas a las explotación sexual de miles de depravados que pagan por yacer con un menor de edad o una señorita, cuya voluntad ha sido resquebrajada por medio de violencia física y/o psicológica.

Es sumamente fácil entrar a la aplicación de YouTube y buscar documentales sobre la explotación humana en el Perú, se tendrá pues, un sin número de documentales, tanto profesionales como improvisados que demuestran, desnudan, el grado de perversidad mental de miles de adultos que pagan por el maltrato infantil, así como el cumplimiento de otro tipo de fetiches donde se cosifica a las víctimas captadas por medio de empleos publicitarios engañosos; siendo para ello necesario romper la identidad del individuo, para proceder a una degradación general de su ser, teniendo así, una maqueta humana sin voluntad dispuesta a satisfacer, por miedo, o por inercia, la voluntad de sus captores, quienes únicamente les interesan los ingresos económicos obtenidos a costa del maltrato y esclavitud de sus víctimas.

Así también; este tipo de perversidades, no afecta exclusivamente a las víctimas de estos grupos criminales; sino también a la sociedad; y no solo por el impacto emocional

que la indignación y la empatía humana genera; sino porque, usualmente este tipo de actividades traen consigo ambientes de baja calidad social; es decir, que la creación de ambientes para el disfrute de obscenidades no consentidas y labradas a fuerza de explotación humana; genera espacios de infecciones sexuales, así como el aumento de inseguridad social, puesto que el público objetivo, como es de esperarse, no suele ser el más decente; provocando con ello perjuicios al entorno próximo que se halla en los alrededores de estos centros clandestinos de explotación laboral y/o sexual de las personas.

Dado la magnitud de lo antes mencionado; resulta evidente una necesidad por mermar y terminar con esta problemática que supone un fuerte impacto social para las personas del Perú, pues no solo la indignación social importa, sino la vida y dignidad de miles de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos atraídos por empleos publicitarios fraudulentos que terminaron generando perjuicios inconmensurables a la vida de estos, y a sus familiares.

Inicialmente, se requiere de un plan de prevención estatal para cumplir con el fin de extinguir este tipo de “empresas” disfrazadas de legalidad, pero que, en cambio, son fachadas para la captación de personas incautas en búsqueda de un medio económico que les permita generar los ingresos suficientes para mantener con dignidad a sus dependientes. Por ello es necesario que el Ministerio de Trabajo extienda una política de vigilancia permanente y una fiscalización exhaustiva a todas las empresas dedicadas a la captación de personas para empleos, cuyos requisitos no calzan con el monto económico y las facilidades laborales ofrecidas por el empleador. Se requiere con urgencia pues que, el Estado sea capaz de brindar los medios logísticos para que el Ministerio de Trabajo actúe eficazmente para la identificación de falsas empresas dedicadas a este tipo de delitos

y estafas que terminan denigrando la vida de miles de peruanos, e incluso extranjeros que habitan el territorio del Perú.

Para poder consolidar el plan propuesto direccionado por el Ministerio de Trabajo; se necesita de un plan descentralizado que brinde competencia funcional a la Dirección Regional de Trabajo a fin de lograr concretar las acciones específicas para poder medir, planear y actuar conforme a las circunstancias específicas de cada zona del Perú, siendo para ello necesario un estudio camuflado sobre aquellos centros que sirven de captación de personas para supuestos empleos de modelaje, trabajos en casa, cuidado de niños o ancianos, venta de ropa, entre otras tantas maneras que utilizan para encubrir los verdaderos e ilícitos propósitos para lucrar con la explotación humana.

En consecuencia; con esta alianza descentralizada que otorga potestad y facultades de competencia funcional para obrar a favor de la comunidad mediante la prevención, identificación y denuncia de estos medios de publicidad engañosa dedicada al rubro de la explotación humana mediante esclavitud sexual o laboral; se podrá reconocer a los Gobiernos Regionales como entes protectores que cumplen una misión real para con la población; sobre todo en casos como el presente que suponen un especial sentido de protección humana debido al impacto que las secuelas de las vejaciones sexuales y laborales dejan inmersas en la psique de las víctimas captadas por medio de empleos publicitarios engañosos.

Así también como resulta importante e imprescindible el trabajo gubernamental administrativo y local para la prevención e identificación de empresas falsas que realmente son bandas criminales dedicadas a la explotación humana; se requiere pues de, un debido acompañamiento y apoyo permanente por parte del Ministerio Público y la Policía del Perú a fin de no solo identificar las posibles fachadas empresariales que cubren

los fines lucrativos perversos e ilícitos que versan sobre la tarta humana; sino además, que estos dos últimos entes estatales, sirvan para coadyuvar el fin primordial que es la disminución oportuna y consecuente eliminación de estos grupos criminales que tanto perjuicios producen a la sociedad.

Es así que, el trabajo conjunto entre el administrativo y el penal, pueden lograr conseguir el cambio que se necesita con urgencia para eliminar la trata de personas dedicada al campo de la explotación laboral y/o sexual de las víctimas captadas a través de anuncios publicitarios que ofertan empleos despampanantes para personas incautas que no cuentan con las herramientas para identificar el fraude que son estas falsas empresas de contratación; cuyo único propósito es lucrar con el cuerpo, la vida y la dignidad de sus víctimas, quienes muchas veces suelen ser menores de edad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué forma la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo disminuirá la trata de personas a nivel Regional y Local?

PE2: ¿Cuál es la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo?

PE3: ¿De qué manera la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

OG: Explicar cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar de qué forma la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo disminuirá la trata de personas a nivel Regional y Local.

OE2: Explicar cuál es la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.

OE3: Explicar de qué manera la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.

Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

Tal como es de conocimiento público gracias a los medios de comunicación; en la actualidad existe un gran porcentaje de grupos criminales que obran a través de empleos publicitarios fraudulentos que ofrecen sueldos y beneficios sociales que resultan sumamente atractivos para todo desempleado desesperado; sin embargo, dicho panorama no deviene en el correcto; puesto que ello solo compone la fachada para captar gente y

lucrar a costa de su integridad física, ya sea que la comercialicen para trabajos forzados, o para la explotación sexual que tanto se muestra en crecimiento.

Debido a la continuidad y vulgaridad con la que acontecen estos delitos, es posible hallar una variedad de pronunciamientos jurídicos, sociológicos, antropológicos de carácter internacional y nacional que brindan al presente estudio un rigor teórico que consolida el capítulo siguiente; logrando con ello fortalecer el cuerpo teórico del estudio, ello a fin de proporcionar un material que denote la pasión investigativa por ahondar en las diversas posturas de los investigadores precedentes.

Es así que, la presente investigación goza de una cantidad considerable de perspectivas, estudios, tratados y pronunciamientos variados que proporcionan una mejor visualización del tema en concreto; logrando con ello crear un análisis más objetivo al respecto.

1.4.2. Justificación metodológica

Así también, se debe tener presente que, para poder estructurar el presente estudio, se ha recurrido al seguimiento de los pasos del método científico aplicado a una investigación teórica de tinte jurídico; siendo así posible obtener un trabajo sistematizado que provea de seguridad estructural a la investigación en desarrollo, logrando así un proyecto ordenado y objetivo que sintetice el tema en tratamiento.

1.4.3 Justificación práctica

El ser de la investigación, ha procurado desde su inicio, ser una fuente de amonestación sobre la actual regulación que se le brinda a los empleos publicitarios que denotan evidentes indicios de fraudulencia destinada al ocultamiento de intereses delictivos puestos a la comercialización de seres humanos para la explotación laboral y sexual. Es pues, debido a la intensidad del tema tratado que, desde su proyección, el presente estudio se ha centrado en describir el panorama altamente perjudicial que

representa la focalización del poder estatal para el cuidado de la seguridad social que verse sobre la trata de personas; es decir, que desde la formación de la presente tesis; el fin siempre se ha centrado en brindar las exhortaciones correspondientes para que el Estado pueda delegar competencia funcional a las Regiones a través de las Direcciones Regionales de Trabajo; procurando con ello un cambio normativo y administrativo que permita la utilización de recursos eficientes para la identificación de empresas fraudulentas dedicadas a este tipo de comercio ilegal.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Delimitación espacial

La información sistematizada pertenece al espacio territorial de la ciudad de Huacho, por lo que el aspecto espacial es de carácter local.

1.5.2 Delimitación temporal.

De acuerdo a lo dicho precedentemente; la línea de tiempo utilizada para la presente investigación se ha centrado en el espacio tiempo del año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio resulta viable en la medida de que, para su realización se ha recurrido exclusivamente a los recursos personales de los tesisistas, impidiendo con ello interferencias de terceros que puedan desvirtuar la información recogida a través de los instrumentos que han sopesado con esmero las fuentes bibliográficas centradas en el tema en desarrollo; es así que, la independencia teórica y económica, han permitido desarrollar una investigación jurídica de interés y relevancia social que se proyecta a la mejora de la seguridad integral de todos los peruanos.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Como primer antecedente internacional, se tiene la tesis de Alvares (2016), realizado en Costa Rica, titulado “*La desnaturalización de los contratos laborales y la flexibilización de los contratos laborales modernos como vulneración a los derechos laborales*”, presentado a la Universidad Nacional de Costa Rica, lo cual llevo a las siguientes conclusiones: A) La modalidad de contratación en el ámbito laboral tiene límites que están establecidos en la legislación laboral de costa rica pero también mantiene una gran influencia los convenios de OIT a fin de brindar protección a los trabajadores en el marco de las normas laborales que establecen un conjunto de tipos de contratos para poder distinguirlos y ofrecer una debida protección a los trabajadores frente a la flexibilización que se viene dando en los países con economías dinámicas y tecnologías ágiles. B) Una de las tendencias de los contratos flexibles es el par-time en el cual la figura del trabajador tiene el derecho a ser despedido siempre en cuando existe una causa justa, en el caso de una despido injustificado se puede reclamar una indemnización o mediante un proceso judicial la reposición al trabajo es en el marco de la Norma que queda estipulado antes mencionado pero sin embargo consideramos que no existe una protección amplia en los contratos flexibles de par-time toda vez que desnaturalizan en ambos sentidos la figura de los contratos laborales que tienen por objeto asegurar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sobre todo garantizar la aplicación de sus derechos laborales el cual se ve reducido a una posición de vulnerabilidad en los contratos flexibles de Par-time o en algunos que se elimina el vínculo laboral como el contrato de freelance.

También como segundo antecedente, se tiene la tesis de Rojas (2019), realizado en Chile, titulado “*Primacía de las realidad como herramienta para la protección de los derechos laborales*”, presentado a la Universidad de Chile, lo cual llego a las siguientes conclusiones: A) Uno de los principales problemas en derecho laboral es usar contratos para aparentar un vínculo laboral mientras en la práctica se viene utilizando extensiones al contrato que son exigidos por el empleador pero que a la vez vulnera derechos fundamentales del trabajador el cual acepta silenciosamente, la importancia de la primacía de la realidad y la fiscalización de los órganos encargados de vigilar y proteger al trabajador frente a los grupos de empleadores que condicionan con expulsarlos de su puesto laboral para mantener silencioso a los trabajadores. B) La aplicación de la primacía de la realidad significa un método para el establecimiento de la verdad en los procesos laborales basado en la supervisión real de la actividad realizada por trabajador en las condiciones en las cuales se desempeña va ya sea en una entidad pública como privada también gozan de la protección de convenios internacionales de los derechos humanos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Araya (2019), en su tesis, realizado en la Ciudad de Lima, titulado “*Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta*”, presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lo cual llego a las siguientes conclusiones: A) La administración pública teniendo la potestad de fiscalizar los vínculos laborales y siendo el encargado de sancionar cuando se compruebe que una modalidad contractual agravia los derechos laborales de los trabajadores es posible de una sanción al establecerse su responsabilidad, pero con esta práctica contractual del contrato administrativo de servicios que ha evidenciado que la administración pública ha desnaturalizado los contratos no personales el cual es posible de poder usar en perjuicio de los Derechos laborales de los trabajadores. B) Los contratos

que tiene como objeto los servicios no personales, se vienen gestionando de una forma libre al carecer de una base legal que sustente dicha práctica como realizamos esta aseveración basados en la experiencia del campo laboral y el Artículo N° 3 del decreto legislativo N° 1057 que señala lo siguiente está constituido con una modalidad de carácter particular que incluye la naturaleza del derecho administrativo y privativa del Estado punto esto significa que presupone una nueva modalidad o tipo contractual que para su tratamiento de protección de los derechos laborales de los trabajadores fácilmente puede resultar quebrantable.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencia funcional de la dirección regional de trabajo.

2.2.1.1 Estructura del Estado y descentralización.

Cuando hacemos un análisis de la estructura del Estado, Finot (2011) nos aclara diciendo que “La descentralización es una corrección a la experiencia del Estado centralista que por entonces ya se tenía una experiencia inicial de cómo la metrópoli concentraba la administración de forma vertical” (p. 14). Es decir, la descentralización tendría orígenes antiguos y las mismas han sido aceptadas en la actualidad.

De esta forma de manera inicial se iba construyendo el concepto de este término mediante la observación y el análisis histórico social de nueva Inglaterra que por entonces ya experimentaba un alto desarrollo de la conformación del estado de esta forma se va examinando los principios y reglas que ordenan la organización de los estados centralistas y como constituye una parte igual a la soberanía que es la legitimidad de los gobiernos en un territorio y a la vez esta organización dirige la concentración de del poder político que se manifiesta en otras relaciones objetivas del gobierno como la cultura, la economía, la educación etc. Pero todo este proceso es el resultado de un transcurso de evolución entre las relaciones sociales que como producto conformaron el estado tal como lo conocemos

como nosotros haremos un recuento breve con la finalidad de conocer la historia y evolución de este fenómeno social de tipo organizacional intrínseco al hombre, en forma primaria los seres humanos basados en el poder de gobierno, del líder estaba en torno a una comuna el cual tiene como naturaleza la participación horizontal directa para decidir por mayoría qué es Útil para la colectividad como las obligaciones que cada uno tiene que ejecutar y los responsables de fiscalizar las órdenes dadas como la actitud social de decidir lo útil a mano alzada son los primeros modelos en cómo se manifiesta la democracia y un tipo de ensayo sobre la libertades que se manifiesta en las atribuciones que cada participante tiene, el cual en Estados más desarrollados los miembros que participan constituyen una fuerza que podría corresponder sé a “La fuerza de los pueblos libres”.

Por otro lado, Cuartamongo. (2005), nos dice lo siguiente “En el Perú la manifestación de la descentralización propiamente como fenómeno político se inicia en los primeros años del Siglo 21” (p. 222). En una parte la centralización viene ligado a la definición de estado contenido en la Constitución el cual establece literalmente al estado como un estado unitario pero descentralizado Coma de esta forma se entiende que el estado unitario significa un poder centralizado donde el gobierno desde un punto realiza facultades político legislativas y administrativas distribuyendo solo funciones y competencias de carácter netamente administrativos o de carácter fiscal mínimamente a la circunscripción de una localidad.

En el Perú el desarrollo evolutivo del estado tiene un carácter netamente localista con características propias y fenómenos que moldean al estado con una autonomía casi única. A diferencia de otros estados de la orden, bajo este principio podemos afirmar que en el Perú no ha existido nunca un estado Federal de donde nazca una distribución de la soberanía y se otorgue facultades constituyentes a una parte o localidad del territorio integral, por el contrario el decurso de la evolución ha sido profundamente marcado por

la definición del Estado Unitario y descentralizado; es por ello que en los últimos años existe una tendencia creciente por impulsar la reforma descentralista, se avizora como un mega proyecto político de los últimos tiempos, y gana terreno en influencias de carácter trascendental en las relaciones objetivas de poder, dentro de los factores económicos que formulan estrategias para impulsar esta tendencia son:

a. Se ha visto una nueva concepción en el asunto tecno-productivo del país, que el fenómeno de la globalización ha catalizado la producción industrial de masas.

b. La sociedad del conocimiento ha generado “sociedades de flujo” sustentadas en la hiper- creación y producción de información que a la vez tiene la capacidad de interconexión.

c. La intervención de la informalidad que hoy en día asume el por el 70% del PIB del país que buscan una renovación en las reglas de la fiscalización y pago de tributos que impulsa un cambio de reglas a nivel de la organización del estado.

Estos son algunos aspectos de carácter económico que sustentan la tendencia de la redefinición del rol del Estado peruano.

Para el doctor Bernales. (1996) nos aclara de la siguiente forma “para poder entender la cuestión pública de la descentralización son: los servicios públicos y el mantenimiento de los mismos y la optimización de las reglas que ordenan que vendría a ser las políticas públicas para dirigir el rumbo del estado” (p. 562). Abrimos un pequeño paréntesis para intercalar una idea que está siendo tratado en los países desarrollados que cuestionan duramente la función de la Administración pública sobre los servicios básicos que se brinda los ciudadanos y se resalta que esta actividad podría ser desarrollada con mayor eficacia y efectividad por parte de las instituciones privadas o las organizaciones no gubernamentales.

Llegamos a ese punto donde vamos a definir la descentralización habiendo analizado diversos factores o para el tener una perspectiva amplia y real de la descentralización. Por qué decimos que la descentralización significa realizar transferencia de la capacidad de planificación, gerenciar la administración pública.

- **Desconcentración:** Comprende un manejo del poder distribuido en oficinas localizadas en distintas ciudades y diferentes a la capital que tienen capacidad para poder decidir y asumir responsabilidades económicas como de determinación administrativa.
- **Delegación:** Se propone la transferencia de decisión o administración que comprende sobre determinación económica o financiera de carácter público a instituciones que no están controladas por la fuerza del Estado, pero en última instancia dependen de este.

También se han visto en muchas experiencias de países que han visto necesario iniciar procesos de descentralización, situaciones en las que se transferían de poder de decisión para autodeterminarse dirigidas a autoridades de ciudades lejos de la capital, solo actuaban como una descentralización burocrática quien el caso real actúa como mesa de partes en diferentes lugares, pero las decisiones seguían tomándose desde el lugar de la centralización del poder. Estas experiencias han enseñado que la desconcentración tiene que tener una renovación cultural dentro del pensamiento político social que incluya una manera de pensar nueva que exalte y promueva las verdades democratizadoras, en conclusión, la descentralización es más un proceso de democratización que una transferencia de poder.

2.2.1.2 Políticas de Estado sobre el régimen laboral en el Perú.

Al respecto tenemos la voz autorizada de Betti. (2014) que nos dice que “hay que empezar analizando el ente encargado de poder realizar la transformación o el funcionamiento del Estado, para que al final se llegue a una reforma” (pg. 321). Esta reforma incluye la descentralización que debe ser entendida como una delegación en la determinación y toma de decisiones de gobiernos locales más vinculados por su proximidad a las problemáticas reales de la sociedad, los gobiernos locales también son entidades de carácter y de naturaleza política que forman parte del gobierno del estado.

También dentro de la reforma del estado de la descentralización y de la agilización de procesos para atender las necesidades de servicios públicos de manera eficiente por parte del Estado está el tener en cuenta las políticas públicas de todas las necesidades que exigen al Estado, especialmente en este trabajo abordamos la política sectorial correspondiente a lo laboral protección y formación de mano de obra del país.

El proceso de políticas públicas está basado en una relación de sistemas ya sea de carácter político, económico o social, Ahora la forma en que intervienen los ciudadanos dentro del gobierno es la influencia que tiene su derecho de elegir Y ser elegidos para representantes de carácter político en ámbito del gobierno estatal, Las políticas pueden ser de carácter económico o de carácter social o sobre el régimen laboral por sobre algún aspecto que tenga que ver con la administración del estado, como en esta situación nos vamos a centrar en las políticas de estado sobre el régimen laboral peruano, como decimos que la política legislativa laboral tiene una fractura o división de dos características o podríamos decir dos régimen laborales válidos para entidades públicas cómo para las instituciones privadas; toda vez que no existe un código laboral unificador, la constitución en el artículo 23 inciso 3 regula que la relación laboral no limita ningún derecho constitucional sobre la dignidad de la persona empleada, en este marco el decreto

legislativo número 855 que tiene bajo denominación la ley de fomento y del empleo y de la productividad y competitividad laboral hay críticas fundadas que difunden que esta ley va en contra del principio de igualdad al diferencial a trabajadores que realizan las mismas actividades por remuneraciones distintas, al respecto ahondamos Existe un espacio para poder interpretar la política legislativas de aspecto laboral en beneficio del empleador otorgar cierta flexibilidad en el establecimiento de contratos que si bien es cierto se acomodan a la exigencia de los tiempos actuales crean cierta inestabilidad laboral y de formación de la naturaleza contractual o regulada por ley cómo es el caso del part time o trabajo a medio tiempo tiene realidad es al empleador que le ahorra costos. Este es un ejemplo de la desigualdad y abuso hacia los trabajadores al desnaturalizar el régimen laboral y evitar el pago del seguro de vida, seguro social y gratificaciones privando los de los Derechos sociales que le corresponden por ley y rebajando a un mínimo sentido la protección del despido arbitrario.

2.2.1.3 Gobiernos regionales: estructura orgánica y funciones.

Cabanellas, (2019) nos explica que “Los gobiernos regionales responden a una exigencia iniciada hace algunas décadas con la tendencia de la descentralización” (p. 134). Fortalece el orden democrático al mejorar su capacidad de llegar a los ciudadanos mediante este pensamiento, este procedimiento tiene un marco normativo correspondiente que tiene que ver con la renovación de la cultura del Estado para simplificar e implementar nuevas estrategias y alavés impulsar un nuevo diseño para el acceso del ciudadano a los servicios y prestaciones que realiza el estado, este fenómeno tiene como característica y fortaleza que al delegar funciones a órganos locales los ciudadanos se acercan a ellas con la finalidad de informar de primera mano las necesidades y el espíritu que debe contener las normas para poder mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a la vez el estado central fortalece el espíritu democrático y

participación de la población de un país, estos gobiernos locales tienen a la vez una división territorial en el cual ejercen autoridad y están divididos en departamentos con más regiones provincias y distritos la cual responde a un ámbito técnico político y cada uno de estas unidades responde al superior de dependencia jerárquica.

La conformación de las regiones está basada en agrupaciones o interacción de varias provincias que conforman una unidad macro de gobierno y gestión caracterizados por similares culturas costumbres etcétera. La descentralización impulsa que los gobiernos regionales promuevan decisiones de compromiso autónomas y bajo el poder de su competencia.

Por su parte, García, (2016) nos dice que: “los gobiernos regionales están regidos por sus leyes orgánicas que a la vez estructura su funcionamiento y establecen en lugar donde aplican competencia para ejercer tareas de fomento e impulso de actividades en los servicios de administración de los servicios” (p. 245). Los recursos que es un aspecto fundamental para el funcionamiento de los gobiernos regionales y no sean meramente entidades de carácter administrativa si no gocen de autonomía está basado en su capacidad de generar gastos con el propósito de impulsar su propio programa de esta forma generan sus propios recursos con pequeña rentas pero su mayor fondo de recursos está dado por los derivados del gobierno central bajo la condición de poder actuar libremente en la disposición de estos recursos y entramos a otro punto de vital importancia que tiene que ver con la autonomía de gobierno por el cual se establece que toda institución tiene tres ámbitos de funcionamiento que de acuerdo a un mayor o menor índice de influencia del gobierno central sirve para determinar si mantienen autonomía o un sometimiento y pérdida de independencia cómo es la autonomía política como autonomía administrativa y autonomía económica:

a. **Autonomía política:** Es una de las capacidades del gobierno para poder ejercer y dictar planes proyectos y políticas para poder realizar mejoras en el desarrollo del país basado en la ideología del gobierno de turno.

b. **Autonomía Administrativa:** Está basado en el manejo que propone la institución para la gestión; e, interrelación de los ciudadanos con el funcionamiento de la institución como estos instrumentos de gestión fue realizado por trabajadores de la entidad basados en procesos y bajo personas que cuentan con una capacitación propias del puesto.

c. **Autonomía Económica:** Toda institución para poder funcionar requiere de recursos para poder financiar sus costos operativos en este marco la última e importante criterio para determinar una autonomía está basada en la provisionalidad de recursos. Pues el condicionamiento puede venir al asignar recursos bajo condiciones Por ello es importante una designación económica sin ningún tipo de condiciones.

2.2.1.3.1 De la dirección de prevención y solución de conflictos.

Para Lahera, (2018) nos comenta que “La creación de la dirección de prevención y solución de conflictos responde a un compromiso de políticas públicas en materia laboral Para brindar una protección amplia e integral a todos los temas de este sector. (p. 21). Para lo cual se ha establecido como prioridad que todas las instituciones del estado que tengan dentro de sus funciones el ámbito laboral y la protección de los derechos de los menores tengan como uno principal erradicar el trabajo infantil para lo cual se cuenta con convenios suscritos con la OIT que gira en ejes como la protección del menor, erradicar las prácticas abusivas de trabajo infantil buscando en todo momento la protección y el diálogo. También como eje central de esta dirección de prevención y para la resolución de conflictos de carácter laboral está el ejecutar políticas de prevención en

materia de relaciones laborales, en casos de negociación colectiva participar activamente, brindar asesoría para una defensa legal del trabajador, Promover el diálogo como primer ámbito al cual recurrir en cuestión de conflictos laborales y otras que dentro de su naturaleza puedan ser vistas por el órgano en comentario cuando coincida con sus fines institucionales.

2.2.1.3.2 De la dirección de inspección del trabajo.

La dirección de inspección del trabajo es aquel órgano que pertenece a la dirección regional, el cual responde a un programa de descentralización de funciones y ejecución de acciones para la protección de las relaciones laborales, esta institución está encargada de velar por el cumplimiento adecuado de las normas en materia laboral, Implementar procedimientos a las empresas sobre seguridad laboral Cómo implementar un procedimiento contenido en un protocolo para el adecuado cumplimiento de la función de inspección del trabajo cómo capacitar en la concientización de la prevención de riesgos laborales, gestionar acciones para promover y promocionar el empleo y la formación profesional.

2.2.1.4 Dirección regional del trabajo, finalidad y objetivos.

La dirección Regional de trabajo y promoción del empleo tiene como finalidad dar cumplimiento a la política pública en materia laboral en el ámbito y su competencia; asimismo, su suscripción circunscripción en el que tiene autoridad para poder ejecutar el direccionamiento central como a sectorial en el ámbito Regional de acuerdo a su estructura orgánica mediante simplificación y racionalización administrativa donde la sociedad mediante sus demandas exige mayor protección de esta entidad. Por el cumplimiento de las políticas de protección y seguridad del trabajador, es por ello que se le encarga dentro de sus funciones coordinar y asignar funciones a los miembros de su equipo para poder fiscalizar las condiciones laborales de los trabajadores; para esta

función el gobierno regional cuenta con el reglamento de organización y funciones para poder ejecutar sus obligaciones mediante la estructura orgánica que requiere de tal manera podríamos afirmar que la dirección Regional de trabajo y promoción del empleo es una unidad orgánica que depende del gobierno central y cuenta con personería jurídica Autónoma para su libre determinación económica administrativa y territorial.

Finalidad: Es el responsable de ejecutar las acciones de política nacional dentro de su territorio fiscalizar el cumplimiento de las leyes en materia laboral promover continuamente la inspección de las condiciones de trabajo en el que se desempeñan y gestionar programas para mejorar la calidad de vida del trabajador así como coordinar el fomento de la pequeña y microempresa, buscar el desarrollo sociolaboral, establecer diálogo entre los trabajadores como empleadores y organizaciones sociales que hagan las veces de sindicato, cómo tener como principal eje de trabajo que se eliminé el desempleo y el subempleo, fiscalizar el ingreso remunerativo de los trabajadores y trabajar para el incremento constante en la canasta básica familiar.

Objetivos: Dentro de los objetivos está alcanzar la mejora en la escala remunerativa de los trabajadores mediante políticas que le corresponde de acuerdo a sus funciones, mantener el diálogo entre los sindicatos y ser parte activa en las negociaciones colectivas para el mejor entendimiento entre empleador y trabajadores organizados, Impulsar la fiscalización de las empresas para un mejor trato a los trabajadores y se cumpla con garantizar la aplicación de los derechos fundamentales de estos para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

2.2.2 Desnaturalización de los empleos publicitarios

La desnaturalización del contrato público lo vamos a analizar realizando una simplificación semántica y jurídica de lo que esto significa, empezamos analizando el verbo desnaturalizar el cual en virtud de la autoridad de la Real Academia Española

implica una acción que altere en proporción, en forma, en condición un objeto. O vale decir la desvirtuación en esencia de una entidad, a otra entidad basado a un sometimiento a causas que reconfiguran la composición o características del ente primigenio. formulamos un ejemplo: Qué teniendo la entidad “A” siendo sometido a una influencia o condición que transforma como resultado la composición de “A”, nos encontramos con la entidad “B”. Interpretamos de la siguiente manera, se fórmula que la desnaturalización de la entidad “A” perdió sus características por el sometimiento a condiciones de influencia o cualidades para que se desvirtúe su esencia y pierda su calidad original, por consecuencia toma la forma “B” constituyéndose en un ente desnaturalizado por sí.

De esta manera entendemos que un contrato laboral sometido a un régimen y aplicado a un trabajador cuando se ejerce presión para diferenciar en término lugar hora o remuneración o condición de trabajo se está desnaturalizando el objeto del contrato que fue punto de acuerdo entre las partes para consentir su contenido, a instancia de parte la fiscalización del Estado puede sancionar o exigir el cumplimiento a la letra del contrato e instar a abstenerse a la empresa de desnaturalizar el objeto del contrato inicial.

2.2.2.1 El trabajo.

Para poder tratar el presente trabajo investigación con un criterio más objetivo tengo formulado analizar los fundamentos e importancia en el que se aplica el término trabajo y Qué significa esta situación humana.

2.2.2.1.1 Derecho del trabajo.

Cuando se hace un análisis del trabajo, a nivel de la doctrina nacional, Mujica (2015) nos dice sobre el trabajo que “Es una actitud consciente que despliega el hombre orientado a la realización de una acción específica y a cambio de éste, la voluntad que ordena la realización de esta acción recompensa con un beneficio económico para el provecho del sujeto”. (p. 129). También se puede considerar al trabajo como toda

actividad que requiere un esfuerzo físico o intelectual para producir bienes o servicios que generan riquezas para el inversor como para el trabajador, la declaración universal de los Derechos Humanos que tiene su origen en un proceso de desarrollo de la sociedad que solicitaba que el trabajador tenga derechos laborales que garanticen una protección al trabajador frente al empleador, en el pasado la historia demuestra que este último tenía una posición superior que generaba maltrato, desigualdad, despido arbitrario y una remuneración impropio al esfuerzo desplegado, es por eso que de este derecho a la segunda generación de los Derechos Humanos que a la vez la influencia es tanto que evoluciona el concepto de estado a un estado social de derecho que primeramente garantiza los derechos sociales del ciudadano respecto al ámbito laboral como uno que es importante para garantizar la dignidad de la persona.

Ahora para distinguir la acepción trabajo con el derecho al trabajo ya hemos mencionado los antecedentes y nos vamos a centrar en describir esta característica especial del que goza un sujeto o ciudadano que pertenece al estado qué significa una relación jurídica entre un empresario qué es el empleador y un ciudadano que vende su fuerza de trabajo para la producción de bienes o servicios denominados trabajador. César Landa plantea la siguiente definición del derecho de trabajo como aquella capacidad jurídica que el estado vigila para proteger de posibles desigualdades o maltratos en la actividad de trabajo sobre el empleador que puede beneficiarse de las tareas realizadas del obrero. Derecho de trabajo corresponde a una disciplina que busca proponer un equilibrio entre los sujetos que participan en la relación laboral o vínculo laboral para equilibrar la desigualdad entre ambas partes por responder a un factor de orden social o equilibrio social fundamental para la tranquilidad y mantenimiento del estado.

El tribunal constitucional en el expediente 3380-2015-TC, también tiene una definición para el derecho de trabajo el cual consiste en la capacidad de trabajar

libremente siempre dentro de los márgenes que la ley establece y que ninguna relación de carácter laboral veje los derechos del trabajador imponiendo ya sea trabajo forzoso o no remunerado, toda vez que el estado social de derecho protege el empleo y busca su promoción.

2.2.2.2 Principios del derecho de trabajo.

Al respecto Neves, (2013) nos explica que “formulamos la definición de principios del derecho de trabajo como aquellos postulados que ejercen la influencia de una piedra angular que direccionan el sentido de las normas laborales que deben entender todos los operadores del derecho, sobre las relaciones de trabajo” (p. 354). Para ser más exactos los principios son aquellos parámetros que fijan un marco de comprensión e interpretación y aplicación de las normas que regulan la relación de trabajo; de cuáles principios tenemos los siguientes:

2.2.2.2.1 Principio de primacía de la realidad.

En primer lugar, planteamos una definición sucinta de la siguiente manera la primacía de la realidad significa que siempre que exista dudas o litigio sobre los hechos que se manifiestan y el contenido de documentos o alguna otra formalidad, debe preferirse por excelencia lo ocurrido en los hechos.

La razón de ser, del principio en análisis, ha sido mantener una claridad en caso de discordancia entre los hechos ocurridos y los documentos que buscan acreditar una situación de la realidad, con esto no se quiere afirmar que la manifestación de los sujetos no tenga ningún tipo de importancia por el contrario es una cuestión de proximidad a la verdad que exige que se verifique los hechos para constatar la discrepancia punto y es que muchos casos el trabajo desempeñado en la realidad y la manifestación de la relación laboral no es el reflejo por sí de lo que contiene los documentos, y cómo es afán de la justicia determinar criterios cercanos a la verdad resulta necesario que el órgano

jurisdiccional Mediante los jueces pueden verificar una afirmación documental bajo una potestad que se desprende de la autoridad del juez mediante la inspección judicial, con la única finalidad de determinar la verdadera relación laboral que se aplica. Solo por poner algunos ejemplos este principio es bastante desarrollado en la jurisprudencia proponiendo uniformidad en la apariencia de los contratos de locación de servicios por un contrato laboral o también puede ser el caso de que en la realidad se aplique un contrato con temporalidad ilimitada mientras en los documentos se establezca una relación laboral por cada tres meses o más el cual se la como documentos aparentes.

2.2.2.2 Principio de indubio pro operario.

La virtud del principio in dubio pro operario es un criterio que orienta la decisión del juez laboral cuando se encuentre en una encrucijada de normas, donde dos preceptos normativos distintas se puede aplicar normal en una situación de conflicto laboral, Este principio orienta que debe optar en preferir la norma que resulte más favorable al empleado y que pueda resultar en su beneficio en el tiempo teniendo en cuenta cada caso en particular. Obviamente este principio obedece a un contexto mucho más amplio que es propio del derecho laboral entender que una de las partes siempre va a ser la más vulnerable de sufrir abusos y desnaturalización de la relación laboral toda vez que el empleador impulsado por sus intereses económicos el cual tiene un carácter objetivo pues se vería atentado a reducir costos y por el cual pretender encajar la relación laboral de sus trabajadores en marcos normativos que sirvan para desnaturalizar la relación laboral buscando lados oscuros que le beneficien de las cláusulas del contrato.

Hay que aceptar que el derecho laboral tiene una característica de protección direccionado al trabajador, el cual no debe dudarse de aplicar o utilizar en caso de evidencias razonables en qué existe un aprovechamiento de la parte más vulnerable en la relación laboral, por su contrario. En este supuesto la interpretación del magistrado tiene

que tener una inclinación basado en este principio para una protección integral direccionando la interpretación, en beneficio del trabajador aún existe mucha jurisprudencia por desarrollar en este punto qué estamos tratando hay mucho trabajo por realizar por parte del tribunal constitucional con la actualidad existen algunos bosquejos acerca de la regla in dubio Pro operario.

2.2.2.2.3 Principio de igualdad de trato y no discriminación.

Este principio tiene una inspiración en el derecho fundamental de la igualdad ante la ley, donde todos los ciudadanos tienen el mismo trato y no se prohíbe el trato discriminatorio por sesgos de raza, género, condición económica o algún otro. De esta manera se busca proteger la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y acceso al trabajo mediante un trato igualitario entre los concursantes o trabajadores de un puesto laboral, como parte para asegurar un tratamiento digno del trabajador respetando sus opciones personales y sin tener en consideración características diferenciadoras mediante sesgos se enjuician subjetivamente a una persona para evitar entablar una relación laboral con personas estigmatizadas por tendencias minoritarias otras razones como el origen, sexo, color, orientación sexual, religión, opinión, social o de cualquier otra idea discriminador.

2.2.2.2.4 Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio busca proteger la posición vulnerable del trabajador frente a su solicitante de mano de obra para el desarrollo de una actividad mediante un vínculo laboral pero estudiada previamente con la finalidad de qué de renuncia algunos derechos fundamentales o de interés, que pueda generarle mayor remuneración o beneficios sociales por su desempeño laboral, básicamente esto ocurre por desconocimiento de la parte que realiza la actividad laboral o en muchos casos por encontrarse en un estado de necesidad que le permite justificar todo tipo de abusos sin quejarse, por representar su

única salida para su integración en el mundo laboral a pesar de qué, la Constitución y las normas específicas regulan beneficios y garantías para un trabajo con una compensación económica justa, beneficios sociales, seguros de trabajo, compensaciones, pagos de horas extras, remuneración equitativa por la misma labor de sin diferenciación de género, etc.

De esta manera se prescribe bajo este principio que el trabajador no puede renunciar a sus derechos reconocidos por la Carta Magna que atenten en su perjuicio, a pesar a pesar de firmar una renuncia expresa de sus derechos es inválido y el juez aplicar a la norma en el cual se reconoce sus derechos.

2.2.2.2.5 Principio de legalidad.

Este principio es un reflejo del derecho administrativo sancionador del derecho penal que nos dicen que ninguna persona puede cometer una falta una conducta que se acreedora de una imputación o una responsabilidad si está conducta previamente no ha estado prevista y en puesta de conocimiento de la persona que ejecutó dicha actuación, este principio limita la facultad que tiene el empleador al tratar de sancionar por faltas o prohibiciones cuando éstas no hayan sido previstas con anterioridad coma De igual forma no se acepta la analogía en la sanción a imputarse en el campo laboral. El tribunal constitucional en el expediente 10-2002-TC, se establece que el principio de legalidad es una figura previa y garantista toda vez que exige una delimitación expresa, clara y detallada de las conductas impropias en el ámbito laboral y puesta de conocimiento al trabajador, en caso contrario también es una garantía para prohibir que el empleador sanciones mediante analogía o por conductas que no están prohibidas previamente o no cumplen la tipificación de una omisión de responsabilidad funcional.

2.2.2.2.6 Principio de inmediatez.

Por este principio se incorpora en el derecho laboral la garantía de un debido proceso, esto significa que el empleador tiene límites a la imposición de una falta o una

sanción al trabajador, toda vez que en virtud de este principio debe existir un plazo razonable, propio, justificable en el que el empleador, aparte de conocer la conducta, en el supuesto de que se hubiera tipificado una falta y el momento en que se inicia el procedimiento y se impone la sanción disciplinaria. Tiene una triple acción este principio porque se resguarda través del debido proceso también la garantía de la seguridad jurídica del trabajador. Que brinda la oportunidad para poder realizar su descargo en relación al hecho faltoso como de esta práctica establecida por la ley se protege los abusos de sanciones graves como el despido arbitrario como por el que es importante tener en cuenta a la hora de resolver un asunto laboral que contenga una cuestión de plazo en el procedimiento para imponer una sanción respetando las reglas propias con el cual se aplica también el principio legalidad y por otro lado se ampara al trabajador de sanciones arbitrarias por parte del empleador.

2.2.2.2.7 Principio de continuidad.

Este principio menciona que el trabajador que viene desarrollando una actividad laboral bajo un contrato que no establezca un término de la relación laboral por durante 5 años, Entonces el trabajador alcanza una estabilidad que impiden que se le despide arbitrariamente o por alguna causal que no esté previsto en la norma, Estos principios tienen una orientación práctica para simplificar la toma de decisiones del Juez en caso de presentarse encrucijadas de aplicación de normas, interpretación de normas, dilemas jurídicos etcétera o en todo caso para uniformizar bajo máximas de decisión las cuestiones planteadas en la vida de la sociedad, cuyo principal responde a la seguridad como a dignidad justicia igualdad orientados al trabajador y que le brindan una protección integral buscando que el trabajador al ser la parte vulnerable de la relación laboral, pueda alcanzar un cierto tipo de equilibrio para poder hacer valer sus derechos mediante el apoyo del órgano jurisdiccional.

2.2.2.3 El contrato.

Según el doctrinario Núñez, (2016) nos dice que “El presente término se desprende de la voz CONTRAHERE que evolucionó hasta llegar a la palabra “contrato”, qué significa realizar o concitar que en el fondo lo que busca definir es el vínculo que se genera entre dos o más personas” (p. 421). Dicho de otra manera, el contrato viene a ser un acto privado en el que intervienen dos sujetos para formular un acuerdo negociado y que a la vez reglamentará la forma y modo de aplicar el acuerdo; también el método de ejecutarlo, autorregulando los intereses patrimoniales de los particulares que es ampliamente aceptado por el orden jurídico y respaldado por el estado. Podemos tomar prestado la definición que realice legislador en el código civil contenido en el artículo N° 1351 qué nos dice “el contrato es aquel acuerdo de las partes que intervienen con la intención de grabar de forma textual un acuerdo con las características activas de regular, crear, modificar o extinguir una relación jurídica de contenido material con valor económico”.

También creemos que es importante señalar la definición que propone la RAE (Real Academia de la Lengua Española) al estipular las siguientes acepciones qué significan el uso común que se da en la sociedad con intervención de la cultura entre sujetos que hacen uso del lenguaje:

1. Pacto o convenio establecido de forma oral o escrito.
2. Documento que comunica los términos y condiciones que aceptan respetar los sujetos que intervienen en su creación.
3. Documento que expone un acuerdo.

Esta figura ha llegado tener gran relevancia en el derecho privado qué se fundamenta como la piedra angular de Esta división del derecho entre particulares el cual tiene una relevancia que cimienta la voluntad Privada de las partes y tiene una influencia en otras

ramas como la economía el derecho administrativo el cual queda definido como una figura de gran trascendencia para la vida de los ciudadanos respecto a las relaciones económicas.

2.2.2.4 Contrato de trabajo.

Teniendo la definición del contrato que un primer momento en su evolución se tiene como una importante contribución del derecho privado que ayuda a ordenar y organizar los intereses de los particulares mediante acuerdos mutuos que el estado sólo reconoce su validez y ayuda a los participantes antes que surten efecto y en algunos casos obliga al cumplimiento de las obligaciones contraídas, pero en esta ocasión vamos a resaltar que ésta figura si bien nace en una rama distinta al derecho laboral, tiene una importante influencia; y desarrollo propio en esta rama del derecho, pues encuentra particular adaptación para ordenar las relaciones laborales, por ello definimos el contrato laboral de la siguiente manera “El contrato laboral es aquel acuerdo que reviste la forma del acto jurídico donde interviene Por una parte el trabajador y el empleador, el cual tiene por objeto crear un vínculo mediante el cual se obliga cada parte a una acción propia para el mantenimiento de este acuerdo”.

Tenemos la opinión de Rodríguez, (2018) que formula lo siguiente “En otras palabras podríamos definir el contrato laboral como un convenio donde el trabajador como persona física propone realizar una actividad física o intelectual para la consecución de bienes o servicios subordinado al empleador que alabas retribuirá mediante una remuneración” (p. 254).

2.2.2.5 Características.

Está basado en criterios que se mantienen constantemente en todos los acuerdos laborales y están presentes para dar forma en cuanto a tiempo modo obligaciones prestación contraprestación tipo resolución y formas de ejecución en caso de

incumplimiento, por el cual podemos afirmar que las características del contrato laboral forman parte del contrato. Pues diseña la parte formal estableciendo criterios que le dan una personalización de acuerdo a las exigencias de los intervinientes, son los siguientes:

2.2.2.5.1 Oneroso.

Esta característica establece que el contrato laboral por regla tiene un acuerdo económico que deberá formar parte del contrato determinándose el monto de pago, las fechas de pago, las retribuciones por horas extras, las horas de trabajo y todo que tenga que ver con el beneficio económico de las partes, de acuerdo a la naturaleza del participante uno exige el trabajo que se traduce en la producción de bienes y servicios, y la otra parte exige que sea una remuneración económica en dinero u alguna otra retribución.

2.2.2.5.2 Personal.

El desempeño de las labores por parte del trabajador debe ser personal siempre en cuando se requiera de la pericia estrictamente personal de este como no obstante de acuerdo al marco normativo el trabajo puede ser desempeñado por otras personas siempre y cuando se tenga en cuenta la naturaleza de las labores asignadas en el acuerdo establecido en el contrato de trabajo, con respecto al empleador existe la posibilidad de que se remplace al empleador.

2.2.2.5.3 Bilateral.

Esta característica es una descripción de las partes que se reúnen para poder acordar y establecer el vínculo laboral incluyendo el contenido de las prestaciones y el mutuo consentimiento de los que participan por el cual por sentido común es lógico que pueden participar más de dos, pero nunca una sola persona pues una de las características

del contrato es establecer obligaciones a la otra parte y exigir su cumplimiento, caso que no puede darse si el participante fuera uno.

2.2.2.5.4 Consensual.

El vínculo laboral si bien queda establecido mediante la firma del contrato este debe tener un acuerdo mutuo de ambas voluntades que participan en la formulación del contrato y deben expresar válidamente su consentimiento mediante la rúbrica de su firma y otra manera en el que se puede acreditar una manifestación de la voluntad real por el cual queda sin efecto todo acuerdo con consentimiento tácito.

2.2.2.5.5 Conmutativo.

Está característica Establece que el contrato de trabajo mantiene una relación horizontal entre las partes que intervienen pues las obligaciones deben ser cumplidas por ambas partes en la misma medida y forma en que fueron establecidas sin ningún tipo de privilegios en las excepciones de las obligaciones contraídas como a las autoridades que ven los conflictos laborales resuelven teniendo en cuenta el contrato laboral y sus términos establecidos conjugados por la norma especial que regula la materia.

2.2.2.6 Sujetos

Los sujetos que intervienen en la relación laboral son el trabajador y el empleador o pudiendo ser este último una persona natural y una persona jurídica el cual no inválida el vínculo pues ambas entidades tienen la capacidad de contraer obligaciones y derechos, queda definido de la siguiente manera los participantes el trabajador quién desempeña la actividad física o intelectual y el empleador que como contraste contraprestación ofrece una remuneración económica.

2.2.2.6.1 El Trabajador

Es la parte frente al empleador, que actúa con fuerza y disposición propia para ofrecer un servicio basado en su propia energía, esta parte posee una gran variedad de como se le ha denominado, que posee una gran variedad de términos: asalariado, obrero, servidor, empleado etc. Se sirve de todos estos términos para designar a la persona que desempeña Como subordinado disponiendo su voluntad como energía para la realización de una actividad que genere un beneficio económico y otra que contenga valor propio desprendido de la actividad, el trabajador a cambio exigirá una remuneración por la actividad desempeñada en desgaste de su propia energía como el trabajador es una persona natural el derecho actual considera sólo al sujeto como pasible de gozar de esta capacidad, tradicionalmente el ordenamiento normativo y el desarrollo de la jurisprudencia reconocen al trabajador como prestador de servicio.

2.2.2.6.2 Empleador

Uno de los términos que diferencian a esta parte es denominado patrono o empleado el cual solo se diferencia del empleado pudiendo ser una persona física y una persona jurídica que ordena y dirige la actividad laboral ya la vez exige de personal para su tratamiento por el cual ofrece a cambio una remuneración económica por la actividad realizada.

2.2.2.7 Tipos de contratos

Para poder establecer una tipología sobre los contratos laborales, nos remitimos a cuerpo legal que establece que pueden ser de forma directa o de forma indirecta, de tal manera la legislación en la materia menciona lo siguiente la ley laboral peruana admite El marco normativo del Perú permite que las empresas que requieran mano de obra puedan contratar en el mercado laboral de forma directa para ellas mismas así como para intermediar para otra empresa que requiera personal calificado, de tal forma que la

empresa intermediaria solo realizaría una actividad de recursos humanos externo que provee de personal calificado para las empresas que lo requieran. Para poder entender de forma práctica lo mencionado vamos ejemplificar de manera sencilla para poder comprender íntegramente esta situación:

Ejemplo 01: El primer caso un profesor de matemática acude a un centro educativo informado por un aviso que se requiere docente con más el cual Sigue los procedimientos de selección de acuerdo al cronograma y es seleccionado y en el plazo de minado firma el contrato laboral con el colegio para poder desempeñarse de acuerdo a los términos del contrato.

Ejemplo 02: Se da cuando una empresa exportadora de paltas requiere adiestra bajadores de campo y 1 asistente Social para lo cual se contacta con una empresa de que selecciona personal idóneo, para que le pueda proveer de los recursos humanos requeridos, de esta manera se puede ver que las personas firman un contrato laboral con la empresa ve, pero sin embargo presta sus servicios en la empresa exportadora.

2.2.2.7.1 Contratación por tiempo indeterminado

El marco legal que regula toda la actividad laboral en el país en la ley de la productividad el cual en su Artículo 4 señala que la prestación del trabajador para realizar servicios laborales son remunerados y subordinados cómo estas dos características son de gran importancia para poder caracterizar la relación laboral en el Perú, por lo dicho en la norma se presume que toda actividad desarrollada para un empleador se presume que goza de un contrato que lo vincula laboralmente al empleador, y que además es de manera indeterminada. se puede llegar a tener un vínculo laboral válido de dos formas distintas, las partes expresamente lo estipulan, y segundo las partes en el contrato laboral no firman una fecha de finalización, Con respecto a la formalidad en artículo 4 respalda que este

puede ser de forma verbal o escrita, pero la condicionante es para el empleador que a pesar de que el vínculo laboral no sea escrito y no tenga un término ligado a registrar en la respectiva planilla de pagos bajo sanción económica al incumplirlo establecido.

2.2.2.7.2 Contratación a plazo fijo o sujeto a modalidad

Los contratos a plazo fijo tal cual su denominación deja en claro a la inclusión Qué es un acuerdo laboral contenido en el contrato por un plazo determinado hasta la fecha señalada se prestará el servicio de mano de obra y hasta esa fecha el empleador remunerar a al trabajador solo al finalizar la fecha del contrato se podrá desvincular laboralmente ambas partes, o mediante otra salida excepcional contenida en la ley de productividad. Este contrato es un instrumento para las empresas que requieran personal de acuerdo a sus necesidades en el tiempo como los contratos responden a las necesidades de producción, temporada, entrada a nuevos mercados etcétera esta figura es conocido como antelación lo fundamental en este tipo de contrato es que se señale en el contenido de este el plazo de duración, de esta manera la fecha de término establecido da un plazo cierto, y los hechos que puedan motivar la finalización del contrato por alguna razón señalan su finalización.

2.2.2.7.3 Contrato por la modalidad de terceros – locación de servicios

Para iniciar y formular una definición precisa vamos a revisar las acepciones correspondientes del contrato por modalidad de tercero es la actitud del sujeto evidenciado en un negocio jurídico que tiene Una implicancia que origina obligaciones y responsabilidades para Quiénes participan en el contrato para el cual se aplica el derecho laboral es cierto que existen niveles de cierta autonomía para los participantes para determinar especialidades, queriendo disimular el diferencial de la subordinación. ahora, es importante tener en cuenta el criterio de la ley civil con respecto a lo siguiente que nos dice “El locador de servicios se tiende una obligación a una de las partes, sin que esta

actitud le haga subordinado de la otra parte, la prestación de servicio solo obliga a realizar lo acordado a cambio de una remuneración” pensamos que en caso de incumplimiento se puede postular como resultado que la parte afectada deje de efectuar su obligación, haciendo la gestión para poder reclamar los gastos que ya haya incurrido.

Definimos de la siguiente manera el objeto que deben tener los contratos de locación de servicios, queda ampliamente señalado y determinado que se puede contratar mediante este dispositivo legal toda forma de prestar servicios de mano de obra con la finalidad de realizar actividades en beneficio del empleado, desde un labor fundamentalmente físico hasta una labor netamente intelectual, el cual debe ser compensado por el empleador en la forma en que se estableció los términos del contrato, es este ultimo la fuente de las obligaciones de ambas partes, y todas las posiciones respecto a conflictos deben limitarse a interpretar lo que las partes han querido plasmar en el contrato.

2.2.2.8 Contratos laborales modernos

En el ordenamiento jurídico vigente existe una narración cerrada y tasada de contratos de duración determinada la utilización de ésta queda sometida a una utilización formal sujeta a lo establecido por el cuerpo de leyes vigentes que por lo general regulan los tipos de contrato que pueden ser usados por los particulares al establecer sus vínculos laborales, por el cual es estado ofrece una variedad limitada, los cuales marcar regímenes laborales, con un conjunto de beneficios y limitante estandarizados para estandarizar su protección.

Como hemos dicho al margen de lo establecido en la norma existen otras que a pesar de su novedad tienen anexo a un modelo ya sean por colectivos afectados con más otras modalidades de contratación temporal, Ya sea una forma especial para personas con habilidades únicas o de contenido para personas con ubicación parcial, de por sí es

un escenario donde los empleos se precariza el cual se refleja en lo Dinámico Qué es la economía y lo difícil que resulta regular permanentemente la forma como las empresas atraen a los recursos humanos, describimos los 4 factores que exigen nuevas formas de contrato laboral:

1. El amplio ámbito de los contratos temporales: Las causas que impulsan y dan origen a los contratos de duración determinada ofrece la posibilidad para que los empresarios puedan contratar a los trabajadores en números o supuestos. El contrato de obra o servicio es utilizado específicamente para los ciclos de producción que pueden estar en campaña o presente en incremento de demanda, programas de producción que son exigidos por contratos de abastecimientos que la empresa firma. El contrato eventual, que muchas veces la forma que se acuerda a término con una duración de 6 meses, materialmente se convierte en una figura de rotación permanente de trabajo, el uso de este tipo de contratos es cada vez más distorsionada por las empresas creando una precariedad laboral.
2. La regulación flexible de la contratación temporal: Las por lo general de este contrato son flexibles, que objetivamente es usado sobre todo sin constituir un valor constitutivo, la suspensión no interrumpe el cómputo del plazo, sin embargo, la remuneración se afecta por el tiempo que dure la suspensión, estas reglas articulan un modelo normativo que emplea precario.
3. El escaso coste del empleo temporal ilegal: Se ve en el mercado laboral las contrataciones fraudulentas que se manifiesta seguidamente en aquellos despidos arbitrarios o improcedentes en el cual solo se busca la salida rápida mediante una indemnización por antigüedad, pero el problema de fondo es que comprende una vulneración mucho más amplia al trabajador y está indemnización no es suficiente para sancionar la conducta antijurídica de la empresa.

4. La inexistencia de costes de rotación: Para las empresas resulta fácil desplegar esta conducta de cambio permanente del personal evitándose con esto el pago de beneficios sociales y por el contrario el costo de capacitación resulta sumamente bajo y crea una precariedad laboral de esta manera se busca cambiar la realidad del trabajo estable el cual garantiza una retribución por tiempo de servicio y los beneficios sociales que responden a los derechos del trabajador ganados constitucionalmente y que actualmente son burlados mediante estrategias que utilizan las empresas arriesgando por el mal menor que vendría a ser una pequeña indemnización por despido improcedente.

2.2.2.8.1 Contrato part time en la publicidad

Es larga la evolución de La regulación del trabajo a tiempo parcial o *part time* desde su incidental aparición con la dinámica de la economía hasta las fases de desarrollo complejas que tienen para lo cual solo basta con señalar tres rasgos del tiempo parcial la promoción abierta, la permisividad la marginalidad y la generalización las cuales han llevado al trabajador a una situación de vulnerabilidad, pero de gran importancia en los últimos tiempos para los jóvenes que estudian y realizan trabajos de medio tiempo para poder pagar sus estudios y mejorar su calidad de vida, Existe una pugna dada por la norma que crea una serie de condiciones que se pueden flexibilizar para la aplicación del contexto actual en la dinámica de la economía e individualizar de un lado los contratos bajo el acuerdo expreso de los trabajadores que en un estado de vulnerabilidad se someten al empleador para poder realizar un trabajo y el legislador, sumado a la fuerza del estado no pueden proteger de forma amplia a los trabajadores a pesar de intentar flanquear la tendencia de las empresas por usar contratos tergiversados que los trabajadores aceptan.

Habiendo analizado el contexto y aplicación contrato *part time* ahora hacemos una referencia conceptual de lo que significa Y cómo debería funcionar idealmente lejos a lo

que en la práctica se viene dando el contrato de medio tiempo hace referencia a un tipo de contrato laboral donde la empresa requirente solicita personal para que pueda prestar servicios a la mitad de una jornada laboral ordinaria es decir con un horario de trabajo de 4 horas al día, este vínculo laboral el trabajador debería gozar de los mismos derechos que un trabajador a tiempo completo, la remuneración qué es un tema importante de todo vínculo laboral en los contratos a medio tiempo interpreta en la norma que dice que el salario mínimo es compensado al tiempo proporcional que se desempeñó en el trabajo, Esto significa que si un empleado labora por la mitad del horario ordinario en el cual completa un período mensual se deberá remunerar con un salario mínimo como pero en este caso como las horas de trabajo es proporcional a la remuneración el tiempo que por el trabajador será el porcentaje de remuneración que obtendrá por el trabajo a medio tiempo algunos casos ponen como cláusula el reconocimiento del pasaje libre de las horas que elabora y tiene un tratamiento completamente distinto con respecto a las horas extras en el trabajo a medio tiempo los cual está establecido en el contrato que también puede desempeñar labores extras que sumarán al total de las horas desempeñadas por día aparte del tiempo que le corresponde por acuerdo de contrato de esta forma el empleador compensa económicamente las horas adicionales que realice a su jornada laboral de medio tiempo, es una cuestión que recién está incorporándose de manera fuerte pero existe una obligación Empleador debe pagar lo que se devenga por un salario mínimo así las horas de trabajo sean la mitad de una jornada normal.

2.2.2.8.2 Freelancer

Iniciaremos realizando una definición del término FreeLancer el cual tiene un origen inglés qué significa mercenario en el sentido especial de la palabra pues hace referencia a un tipo de caballero que no servía a ningún señor en concreto por el contrario se podía pagar por sus servicios y designar una actividad para que pueda realizar punto la

doctrina manifiesta una escasa fuente al respecto, pues un trabajador no hace el papel de un caballero pero analógicamente se toma el término para poder designar aquella persona que realiza una actividad consistente en trabajos ya sea de ocupación como oficio o profesión de forma autónoma para terceros que por lo general no reciben una remuneración al finalizar dicha actividad o por el resultado obtenido, lo novedoso de este concepto particular a pesar de que hace referencia a algunos supuestos que se aplican de forma básica a otros contratos laborales dan una idea de lo que significa la ecuación pero quitando a dicha ecuación la parte de la dependencia y el sometimiento del empleador, La única regla aplicable está basado en el resultado obtenido, es lo único que sirve para poder efectuar la remuneración y entregar el trabajo.

El ordenamiento jurídico no regula esta figura del contrato laboral FreeLancer sin embargo dentro del ordenamiento civil existen principios generales que ayudan a la aplicación e interpretación necesario para su empleo y uso de las empresas que requieran servicios por resultado, obviamente este tipo de acuerdos que se manifiestan más de carácter verbal tienen características y una naturaleza propia que los distingue del derecho de trabajo y del contrato civil que puedan asemejarse pero siempre el este tipo se diferencia

Por su forma peculiar de aplicarse toda vez que el ámbito laboral en el que se solicita este tipo de prácticas son el campo de la informática como el diseño gráfico, el diseño web, ingeniería, arquitectura, consultoría de gestión y contabilidad rápida, tenemos entonces que esta figura nace para satisfacer las necesidades de algunos mercados laborales que exigen de la innovación del contrato laboral para poder efectuar correctamente de acuerdo a sus necesidades propias el flujo de requerimiento de personal para este tipo de empresas, el cual también para el trabajador se presenta como una forma de tener Independencia pero sin embargo generar recursos remunerados por el trabajo que

desempeña un horario de trabajo y sin un lugar a donde dirigir se para desempeñar sus labores, Como vemos es una renovación total del concepto de contrato laboral en cuanto a sus características clásicas y Seguramente se desarrollará mucho más en los próximos años expandiéndose a otros mercados laborales por su practicidad y naturaleza de desempeño por resultados, es importante señalar que este tipo de contrato Resalta los resultados efectuados por el trabajador y del cual el empleador remunera el resultado entregado.

Vamos a realizar un pequeño comentario sobre el antecedente de esta figura laboral moderna que inicialmente fue acuñado por Sir Walter Scott en 1832 es reconocido libro sobre historia en el cual narra un guerrero medieval y utiliza una frase en inglés por el cual se hace reconocido y se convierte un verbo oficialmente en 1903 por las autoridades lingüísticas de la lengua inglés tales como el diccionario Oxford de inglés y ya en tiempos modernos se utiliza Este término dándole un concepto distinto pero sin embargo manteniendo en esencia la naturaleza los origen, traído el derecho laboral el freelance o contrato de freelance desde una perspectiva cultural se ha visto a través de los últimos años sobre todo en países europeos qué tiene que ver con una renovación cultural de la vida moderna y de la nueva generación de jóvenes que prefieren una forma de trabajo que no revista está característica de trabajo clásico coma el cual tiene cabida Por la alta especialización de las personas o en campos muy específicos de la tecnología, donde las personas prefieren trabajar por resultados o asesoría sin tener una dependencia laboral que los límite a las formas clásicas del trabajo.

Habiendo señalado los antecedentes y el contexto en el cual surge los contratos de FreeLancer ahora vamos a definir Este término peculiar que hemos venido planteando en el presente trabajo de investigación, se denomina al contrato de trabajo FreeLancer cómo uno de consultor revistiendo lo de autonomía para poder ejecutar una actividad y solo

entregar el resultado, en otras palabras se dice que es una actividad que consiste en que el trabajador Freelancer realiza un trabajo de ocupación oficio o profesión altamente especializada pero de forma independiente a su empleador para el cual solo se somete a la entrega del trabajo pactado o también denominado trabajo por resultado de esta manera ninguno tiene un vínculo laboral más allá del trabajo realizado por encargo.

Aún de manera mucho más sencilla y práctica diremos que el trabajador Freelancer opera en total Independencia sin ningún vínculo laboral a la empresa y solo se deja de forma Clara la obligación de entregar un resultado a cambio de una remuneración como los profesionales que vienen organizando su vida laboral de esta forma desempeñan esta ocupación desde su hogar como a su propio ritmo, ofreciendo servicios por día o por otro tiempo acordado según se requiera su servicio y brindando un trabajo de talento a muchas personas que requieren de sus habilidades altamente especializadas también denominada como trabajador eventual en la actualidad muchas compañías y empresas ven con buenos ojos esta forma de prestación de servicios por que significa sumamente económico contar con personal altamente capacitado y especializado sin tener ningún vínculo laboral que a la larga se traduzca en gasto por compensación de servicio planilla impuestos seguridad social y otros.

Al analizar objetivamente los beneficios ventajas y desventajas en función al trabajador que muchos casos es a quién se busca proteger por tener una condición de vulnerabilidad frente a su empleador siguiendo esta metodología analizaremos de esta forma una de las ventajas es que el Freelancer llega a ganar más dinero en poco tiempo pues depende de su decisión puede optar por un trabajo fijo y realizar este tipo de actividades en sus tiempos libres por el cual esta persona tiene doble ingreso y también existe la persona que ya cuenta con una cartera de clientes y experiencia el cual se convierte en una empresa de trabajadores independientes que trabajan para otra empresa

realizando sus actividades mientras esta empresa naciente el trabajo independiente genera empleos.

De forma técnica vamos a definir al FreeLancer desde un enfoque jurídico político y social el cual tenemos el siguiente terminó el trabajador freelance goza de Independencia realiza un trabajo personal directa lejos de una dirección exterior organización y se trata además de una actividad de carácter económica o profesional a título lucrativo,

2.2.2.9 Desnaturalización de los contratos laborales

Las normas laborales especifican los supuestos en las cuales se debe Establecer un contrato y Designar le un régimen coma todo esto de forma conceptual, pues la norma protege el vínculo laboral como si fuese uno brindando los trabajadores los derechos que les corresponden en el marco constitucional y legislativo de la materia. Nos referimos a los casos de desnaturalización cuando el mandato de la ley establece una tipificación de qué tipo de contrato es la que se está aplicando en una relación laboral supuesto, sí presenta ciertas características entonces de forma estandarizada se determina que corresponde a una forma de clasificación que la norma legislación laboral ya ha previsto y para el cual le da un tratamiento especial en suma se establece que el contrato de trabajo por principio de realidad se verifica el carácter objetivo en el que operaba el trabajador y las condiciones de las cuales se desprende su vínculo laboral haciendo un contraste se determina que los documentos refieren una situación distinta de lo que el trabajador realizaba y en la forma en que realizaba Entonces estamos en una desnaturalización del contrato al intentar forzar la figura de una forma laboral ya sea en los acuerdos o en las características propiamente de ese contrato.

2.2.3 Aportes de los autores

En la actualidad existen diversas maneras de lograr una comunicación con personas de un extremo del mundo a otro; los medios tecnológicos han abierto el camino perfecto para que las conexiones entre los seres humanos se produzca de una manera más rápida, pero no necesariamente mejor protegida; y es que, si bien la tecnología ha acercado a las personas; esta no ha creado un filtro para separar a las que tienen intenciones delictivas de las que no; constituyendo ello uno de los factores que permite la comisión de delitos de captación de personas para ser explotadas a través de la trata de blancas; lucrando con estas de forma sexual o laboral.

La publicación de empleos llamativos que ofertan salarios incongruentes con la poca o nula experiencia que solicitan, son situaciones que se pueden visualizar diariamente en todas las partes del Perú, y, pese a que ello incide en un indicio sospechoso de posibles empleos fraudulentos para captar jóvenes incautos y lucrar con estos; no se evidencia la misma fuerza estatal por desbaratar estas bandas, organizaciones y grupos criminales que se dedican a la explotación de personas a través de trabajos forzados, así como la propia explotación sexual que abunda en todo el territorio peruano.

Si bien ello implica un análisis jurídico respecto a la necesidad imperante de otorgar y reforzar la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la fiscalización y verificación de la desnaturalización de empleos publicitarios; también resulta necesario, a fin de obtener una visión panorámica del tema tratado, advertir las apreciaciones filosóficas, sociológicas, antropológicas y psicológicas que aportan mayor cobertura respecto a los propósitos ocultos de este tipo de organizaciones criminales.

Eva Giberti (2008) señala en sus “Cuadernos de Seguridad (INCAP)” que este asunto:

También constituye una realidad política que ejerce diversas formas de dominación, mediante la trata laboral y prostibularia que transita desde un país al otro. Es una de las razones por la cual el ejercicio de los derechos humanos reclama la formalización de marcos jurídicos regionales y locales. También reclama incorporar criterios éticos explícitos para fundamentar las decisiones políticas y la convocatoria a la comunidad, a la que es preciso sensibilizar. Inclusive, desde la Bioética se formulan advertencias que corresponde tener en cuenta. (P.01)

Lo sindicado por esta Dr. Describe una situación real que se avizora desde lejos; y es que, resulta sumamente cierto que conocimiento de los Estados sobre el comercio humano que se lleva a cabo en los territorios de Latinoamérica; los gobiernos son conscientes de la trata de personas que se desenvuelve en los márgenes de sus territorios; sin embargo, conserva una política alarmantemente permisiva que daña irreparablemente a las víctimas y familias heridas por esta forma de lucrar con los seres humanos.

Es por ello la necesidad, tal como lo informa la autora, de hacer efectiva la vigencia de los derechos humanos a través del reclamo a las autoridades de la creación de un marco normativo real que proteja a las personas de la captación de delincuentes dedicados al rubro de la explotación laboral y sexual; siendo para ello imperativo que el Estado peruano delegue facultades y competencias que descentralicen el poder estatal, a fin de lograr un mejor uso de los recursos materiales y humanos en la lucha de la trata de personas, consiguiendo con ello la identificación de los grupos criminales dedicados a ese sector delincencial; así como prestar el auxilio oportuna a las víctimas de estas bandas criminales; y, en consecuencia, poder evitar que dicha situación se repita con otras personas.

De todos los crímenes que el ser humano es capaz de cometer; la trata de personas resulta ser, para la gran colectividad global, la peor de las actividades humanas que lesionan los derechos humanos de las personas; pues, a través de la explotación sexual y laboral; el ser humano proyecta los aspectos psicológicos más despreciables de la especie humana; pues este tipo de personas se vanagloria y disfruta con la tortura que las vejaciones sexuales y laborales acometen en aras del beneficio económico; sin embargo, la psicología señala que ello no es el único fin de las personas que se encuentran detrás de la publicación de empleos fraudulentos que buscan captar personas ingenuas para poder lucrar con su integridad física; el desprecio que sienten por sus pares, es una expresión del desequilibrio psicológico que poseen estas personas que comercializan con niños, jóvenes y todo tipo de ser humano.

Romina Tisera (2013) refiere que:

Se pudo observar el daño psicológico que presenta una mujer al pasar por tal situación, instaurando lesiones y secuelas significativas a lo largo de su vida. Entre los síntomas identificados se mencionan: dependencia extrema, rabia u hostilidad, desconfianza y conducta agresiva, sentimientos de culpa, baja autoestima, aislamiento, ansiedad, temores, necesidad de control, depresión, pesadillas, quejas somáticas, desordenes del sueño y en la alimentación. A demás, se percibió la presencia de: Trastorno de estrés postraumático: re-experimentación, evitación y aumento del estado de alerta; victimización primaria y secundaria; rechazo y agresión al sexo masculino y la imposibilidad de poder nombrar la situación traumática.

Resulta pues, evidente que los daños acontecidos en el nivel psicológico y emocional de las víctimas de trata de personas; constituyen heridas personales difíciles

de cicatrizar, pues las lesiones que no se pueden tocar con los sentidos primarios, devienen en los más difíciles de tratar; es por ello la necesidad urgente de implementar un protocolo que se proyecte en la restauración emocional de las víctimas de la comercialización humana para la explotación laboral y/o sexual.

En tal sentido; al visualizar los daños profundamente lesivos para las víctimas y la sociedad en general a causa de los falsos empleos publicitarios que se proyectan a la captación de personas para la trata de blancas; se evidencia pues, la necesidad de exhortar con ahínco a las autoridades correspondientes para que faculden y deleguen competencia funcional a la Dirección Regional de Trabajo para que estos puedan estar legitimados para fiscalizar intensivamente a aquellas ofertas laborales sospechosas de estar inmersas en grupos delincuenciales destinados a la comercialización de personas para su explotación sexual y/o laboral.

2.3 Bases filosóficas

En el Derecho Romano existió la ley de las XII tablas, que no son otra cosa que la codificación por escrito de las costumbres nacionales y en el cual se encuentran disposiciones sobre derechos políticos, penales, religiosas, de orden privado y de procedimiento. En esta forma se pone fin a la arbitrariedad e injusticia que provenían de una ley no escrita y a la desigualdad de dos clases de ciudadanos romanos. Pero como luego surgieron nuevas necesidades, devino la necesidad de los intérpretes que conciliaban el derecho cerrado en la XII tablas y las nuevas necesidades de la vida. Tenemos así a la jurisprudencia, que origino en los “responsaprudentium” y los “edictos de los magistrados”.

La trata de personas posee un sentido histórico que data de la venta de esclavos en los antiguos continentes; lugares donde la calidad humana dependía de estándares

económicos, biológicos e incluso geográficos; superados estos estigmas sociales; los humanos han podido consolidar una ética direccionada a la igualdad entre las personas; pues se concluye que cada ser humano goza de derechos naturales por el simple hecho de pertenecer a la especie *Homo sapiens*.

La sociedad esclavista, que es la que actualmente vivimos, trata a las personas que no saben defenderse como objetos enajenables de los cuales se puede disponer sin remordimiento alguno; ello se fundamenta en la advertencia de que, para para que exista un vendedor dispuesto a menoscabar la dignidad, integridad y vida de un ser humano; debe existir su contraparte; es decir, un comprador dispuesto a obtener dicho producto; situación que, lamentablemente pinta el estado mental de las personas “civilizadas” que comercializan con otras, despojándolas de su identidad humana; convirtiéndolos en meros objetos para la satisfacción de sus deseos.

La filosofía que analiza esta lastimosa situación; indica la necesidad de una reeducación de las personas a nivel mundial; puesto que, como seres con valores humanos, la explotación de los pares resulta una práctica opuesta al crecimiento y evolución humana; pues esta desestima el alcance de la especie como sociedad, no encontrando argumentos más que bárbaros para que su existencia siga siendo consentida por las autoridades que, cabalmente conocen respecto a los niveles de proliferación de los grupos criminales que lucran con las personas comercializando diariamente con depravados dispuestos a comprar un niño, un adolescente, un joven, e incluso un anciano, pues no existe límite para los fetiches sexuales, y mucho menos un parámetro de valor para abstenerse de causar dolor extremo a las personas que son captadas mediante empleos publicitarios fraudulentos.

Miranda Da Silva refiere que:

La afirmación y el desarrollo pleno del ser humano ocurren por un proceso evolutivo y constante; es papel de los países –como entes soberanos– y de las entidades internacionales de derechos humanos reforzar la necesidad de tutela de la “persona ciudadana” sobre la “persona predatora”. (P.113)

Los Estados de Derecho tienen la obligación y el deber de brindar todas las herramientas gubernamentales, políticas, normativas y ejecutivas que procuren el bienestar de su población; siendo que, para el tema en desarrollo; se precisa que los Estados tomen, de oficio, las disposiciones para reforzar la seguridad social; creando medidas extremas que canalicen la fuerza coactiva del gobierno sobre el peligro que representan los empleos publicitarios fraudulentos destinados a la captación de personas crédulas que estiman conveniente aceptar las propuestas de falsos empleadores, cuyo único fin es lucrar a costa de la integridad física de dichas víctimas.

La Oficina de la Organización de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Crimen sostiene que: *“La trata de personas es un problema mundial y uno de los delitos más vergonzosos que existen, ya que priva de su dignidad a millones de personas en todo el mundo.”* Lo cual resulta totalmente cierto, puesto que, como seres humanos pensantes, decae en un hecho sumamente vergonzoso e inexplicable que entre pares de la misma especie se cometan delitos de esta magnitud, cuyas actividades son motivadas meramente por la perversidad humana; pues, tal como señala Denise Pasello Valente (2012): *“En 2001, Amnistía Internacional divulgó un informe en el cual explicita que el tráfico de seres humanos constituye la tercera mayor fuente de lucro del crimen organizado internacional, superado solamente por el tráfico de drogas y de armas”* tal como se puede evidenciar de los estudios realizados, la especie humana se encuentra en el máximo declive de los valores concebidos, siendo que, ni siquiera la biología cavernaria puede

explicar el comportamiento altamente nocivo que adopta el ser humano para con seres más indefensos que ellos.

Andrea Vicini (2021) señala un punto asertivo a tener como mantra social en la labor como civiles partes de un territorio y grupo social organizado; ella señala que:

El empeño contra la trata de personas es una de las responsabilidades globales más importantes y urgentes de nuestro tiempo. Para hacer frente a la explotación y a la violencia de las cuales depende la trata y que ella misma promueve hay que examinar, entre los distintos aspectos, el ámbito del trabajo forzado y toda condición laboral deshumanizante.

Tal como diría un adagio muy conocido: *“la maldad seguirá existiendo hasta que el bueno no haga algo al respecto”* en esa breve frase se resume el sentido de responsabilidad que debería existir en todo ciudadano decente; pues, el egoísmo y el mimetismo cultural, gran parte de la vida del hombre, hace que se desprenda y olvide del deber ciudadano de movilizar y exigir a las autoridades una mejor conducción de los recursos estatales a fin de obtener una mejor seguridad ciudadana, que, para el caso en concreto, se materialice en acciones de control, fiscalización y, sobre todo, de prevención para evitar la consumación de captación de personas que ingresan al tráfico de humanos para ser explotados laboral y sexualmente.

El trabajo forzado es la nueva forma de esclavitud moderna que tienen los ciudadanos como deber de eliminar; la ausencia de remuneración, o de una remuneración consciente, compromete y vulnera la dignidad de las personas, y las obliga a padecer una infinidad de malestares que terminan lesionando la integridad de dicho ser humano; por lo cual resulta indispensable que las personas tomen las acciones correspondientes para que, con ayuda del Estado, puedan hacer frente a dicha problemática.

La situación de la trata de personas a través de la captación por medio de empleos publicitarios se divide en dos vertientes; naturalmente, la parte abusiva que opera en contra de los preceptos normativos, sociales y éticos; y por el lado opuesto, aquella que se proyecta en las propias víctimas de la explotación laboral y/o sexual.

Es así que, Margarita Ortiz (2002) ha señalado claramente que:

La calidad de vida de una persona, y más profundamente su felicidad, no sólo depende de una serie de circunstancias materiales que puedan facilitar su adaptación al medio en el que vive. Ni siquiera está determinada solamente por el grado más o menos aceptable de bienestar y satisfacción personal que haya alcanzado a través de su esfuerzo y valía humana. Está también influida, y de manera desgraciadamente relevante, por las acciones delictivas que otras personas desadaptadas cometen dentro de la sociedad en la que vivimos, y que afectan de forma irremediable, en muchos casos, procurando dolor e inmenso sufrimiento. (P.02)

2.4 Definición de términos básicos

- **Contrato de Trabajo**

es la forma como en las sociedades modernas se regula el vínculo jurídico entre las personas que incluyen en los términos y condiciones responsabilidades y obligaciones que cada una de las partes que intervienen van a desempeñar a cambio de alguna remuneración o de alguna otra compensación en un plazo determinado, de esta manera garantizando que su derecho al trabajo.

- **Desnaturalización de contrato de Trabajo**

Es la condición donde se interpone dos entes de naturaleza distintas intentando forzar a cambiar su forma a uno distinto que pueda resultar una alienación de esencia, en el ámbito laboral se presenta cuando se fuerza a un

régimen laboral a condiciones que no especifica el contrato en sus cláusulas, ante esta situación de alega a una desnaturalización del contrato de trabajo.

- **Derecho de Trabajo**

Es la atribución de carácter normativo que implica que toda persona posee la aptitud para poder presar servicios personales a cambio de una remuneración, bajo una protección supervisora del estado.

- **Empleador**

Es el sujeto que interviene en el vínculo laboral, el cual goza de la posición de ser el requirente de trabajadores y el acreedor de las obligaciones que deben cumplir los trabajadores en base al contrato.

- **Primacía de la Realidad**

Es aquel criterio que define en última instancia un conflicto entre dos partes que afirman argumentos distintos y plantean un enfoque particular sobre algún asunto, entonces verifican la que realmente ocurre en los hechos de manera objetiva y dan por terminado la diferencia consultando los hechos producidos.

- **Remuneración**

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por las prestaciones personales de servicios que recibe. Nuestra normatividad establece que puede ser en especies y dinero.

- **Trabajo**

Acción que consiste en efectuar un despliegue de energía física o intelectual para la realización de una actividad de carácter económica que al ser de provecho para el empleador pueda remunerar al trabajador por dicha actividad personal.

- **Trabajador**

Persona que presta sus servicios personales con la finalidad de poder recibir una remuneración. Es considerado como la parte débil de la relación laboral, debido a que el empleador cuenta con más atribuciones que él.

- **Oneroso**

Característica del contrato laboral, a través del cual se da a entender que los contratos laborales se celebran poniendo como base que entre los dos sujetos se evidenciará una contraprestación.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general de la investigación

H.G. Si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas de la investigación

H.E.1 Si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local.

H.E.2 La estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.

H.E.3 La competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.

2.6 Operacionalización de las variables

PREGUNTA	HIPÓTESIS	VARIALES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios?	Si se confiere competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios	Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Son aquellas funciones delegadas a la Unidad Orgánica encargada de ejercer actividades de administración de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros, así como la prestación de servicios para el normal funcionamiento de las unidades orgánicas de la Región orientadas a Dirigir, planificar, coordinar, ejecutar y supervisar las acciones relativas a los diferentes sistemas administrativos, para el normal funcionamiento de la Dirección Regional. (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo; 2020)	Corresponde a la acción de descentralización por parte del Gobierno central a fin de proporcionar facultades regionales para la capacitación de personal idóneo en la búsqueda de indicios empresariales que recubran actividades ilegales como la explotación sexual o laboral de individuos que han sido captados a través de las diversas formas de engaño que utilizan los grupos criminales para sembrar ciertas características de licitud y brindar confianza para engatusar a sus víctimas.	Descentralización funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Competencia - Uso de recursos locales - Mejor presupuesto
					Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de seguridad - Tranquilidad social - Disminución de criminalidad
					Comercialización humana	<ul style="list-style-type: none"> - Detección oportuna - Asistencia social - Auxilio asertivo
		Identificación fraudulenta	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones preventivas - Acciones de detección - Acciones de sanción 			
		Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> - Desarticulación de bandas criminales - Tutela judicial 			
		Presupuesto eficiente	<ul style="list-style-type: none"> - Correcto uso de recursos - Trabajo conjunto 			
		Desnaturalización de los empleos publicitarios	Comprende una gran variedad de ofertas de empleo fraudulentas que serán utilizadas por los ciberdelincuentes para engañarnos con distintos fines; siendo los principales, captar personas para la trata de blancas. (OSI; 2021)	Es la acción de descubrimiento de la falsedad utilizada para resguardar los verdaderos fines criminales para la captación de víctimas para la explotación laboral y sexual en el mercado negro de los países latinoamericanos.		

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación.

Es en este contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho, es una investigación. **APLICADA**, ya que busca resolver la situación problemática descrita a nivel de las variables de estudio en referencia, en el extremo que se observen de manera integral el problema de competencia del Gobierno regional en teletrabajo.

3.1.2 Nivel de investigación

Es **EXPLICATIVA** por cuanto el presente proyecto de tesis ha sido elaborado teniendo en cuenta las dos variables que no guardan interdependencia entre ambas buscando explicar la fenomenología.

3.1.3 Diseño

En este caso, no vamos a alterar el mundo natural de las cosas, no vamos a experimentar con los alcances de nuestra investigación, por lo que es una investigación **NO EXPERIMENTAL**.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto) debido a que, por un lado, se analizará una realidad, las teorías, enfoque de los distintos tratadistas sobre competencia del gobierno regional en trabajo y evitar la trata de personas y a la vez se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración y comprobación de nuestra hipótesis en razón a ello, también es cuantitativa.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

La población para el desarrollo de la presente investigación estará siendo constituida por abogados, jueces, estudiantes de Derecho y fiscales, por lo que la suma ascenderá a la suma de 210 personas.

3.2.2 Muestra.

Como la muestra es entendida como un subconjunto de la población, se arribará a través de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N= Muestra ¿?
 Z= Nivel de confianza, 95% = 1.96
 P= Probabilidad de éxito: 50%: 0,5
 Q= Probabilidad de fracaso: 50%: 0.5
 E= Nivel de error, 10%: 0,1
 N= Población: 210

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 210}{(0.1)^2 * (210 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 210}{0.01 * 209 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = 83.2754$$

En consecuencia, la muestra será de 83 personas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

En la presente investigación se ha procedido a delimitar las siguientes técnicas para la recolección de datos: Fichaje: Para recolectar la información de nuestro marco teórico y los sustentos jurisprudenciales; Encuesta: Para recolectar la opinión de nuestra unidad de análisis sobre nuestra propuesta de investigación.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Para la técnica del fichaje, se utilizará el instrumento de las fichas que son cuadros estructurado para la selección de información doctrinal y jurisprudencial en materia de familia. Para la técnica de la encuesta, se utilizará el instrumento del cuestionario de entrevista, que se es estructurado en base a nuestra propuesta de investigación, constituido por preguntas con alternativas conceptuales y dicotómicas.

CONFIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_r^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 1:

Escala de medición de confiabilidad

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD

Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Fuente: Web

Análisis de confiabilidad de la variable independiente: Competencia funcional de la dirección regional de trabajo

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

Análisis de confiabilidad de la variable dependiente: Desnaturalización de los empleos publicitarios

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la presente investigación se ha delimitado que el procesamiento de la información se realizará utilizando la técnica de la estadística básica, mediante el instrumento de Excel, donde ingresaremos los resultados de nuestro trabajo en campo y este nos generará las tablas y figuras correspondientes.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

VARIABLE INDEPENDIENTE: Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo

DIMENSIÓN: Descentralización funcional

Tabla 4:

Analizando las funciones de la dirección regional de trabajo, ¿cree usted que, a través de la delegación de las competencias a otras entidades más cercanas a la sociedad civil, como las Municipalidades, se puede llegar a realizar una mejor fiscalización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	57	68,7
	Hay posibilidades	18	21,7
	No responderé	8	9,6
	Total	83	100,0

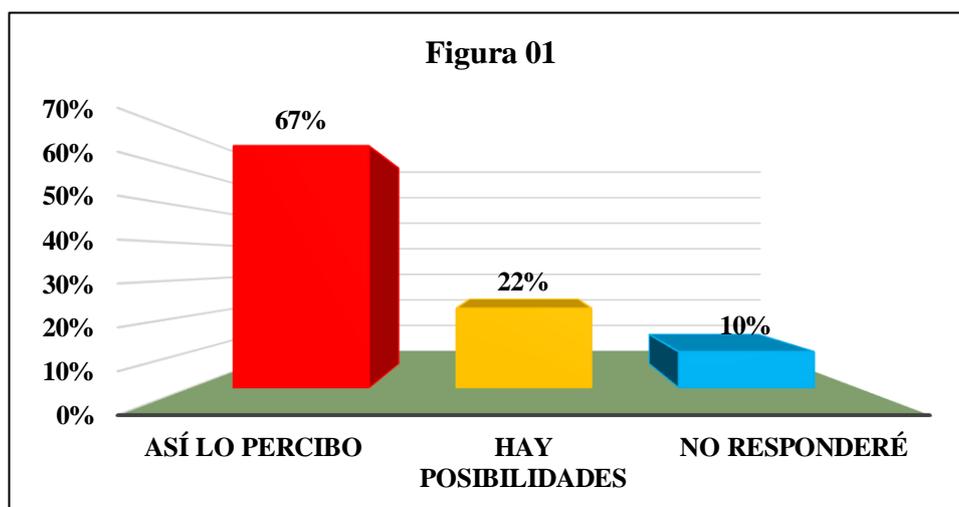


Figura 1: Analizando las funciones de la dirección regional de trabajo, ¿cree usted que, a través de la delegación de las competencias a otras entidades más cercanas a la sociedad civil, como las Municipalidades, se puede llegar a realizar una mejor fiscalización?

Interpretación:

La tabla 04 y figura 01 evidencian que cuando se preguntó si creían que, a través de la delegación de las competencias a otras entidades más cercanas a la sociedad civil, como las Municipalidades, se puede llegar a realizar una mejor fiscalización, a lo que un 67% dijeron que así lo perciben, mientras que un 22% dijeron hay posibilidades y un 10% no respondió,

Tabla 5:

Haciendo un análisis de las competencias funcionales de la DRT, ¿considera adecuado que sus finalidades se persigan con uso de los gastos de los recursos locales para que de esa forma cumplan con su objetivo principal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	56	67,5
	Hay posibilidades	18	21,7
	No hay posibilidades	9	10,8
	Total	83	100,0

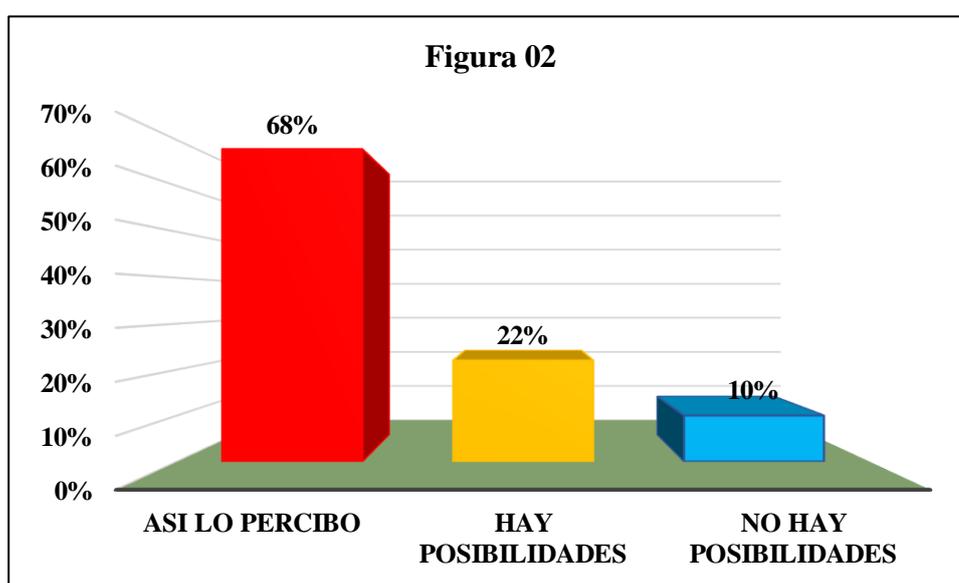


Figura 2: Haciendo un análisis de las competencias funcionales de la DRT, ¿considera adecuado que sus finalidades se persigan con uso de los gastos de los recursos locales para que de esa forma cumplan con su objetivo principal?

Interpretación:

En la tabla 05 y figura 02 se evidencia que, cuando se preguntó si consideraban adecuado que, sus finalidades se persigan con uso de los gastos de los recursos locales para que de esa forma cumplan con su objetivo principal, a lo que un 65% dijo que así lo percibe, un 22% que hay posibilidades y un 10% que no hay posibilidades.

Tabla 6

De acuerdo a la realidad de fiscalización de la DRT, ¿cree usted que los gobiernos regionales le deben de determinar un mejor presupuesto a este organismo, para que de dicha manera pueda cumplir con sus funciones, contratando un personal especializado en materias de fiscalización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	60	72,3
	Hay posibilidades	18	21,7
	No hay posibilidades	5	6,0
	Total	83	100,0

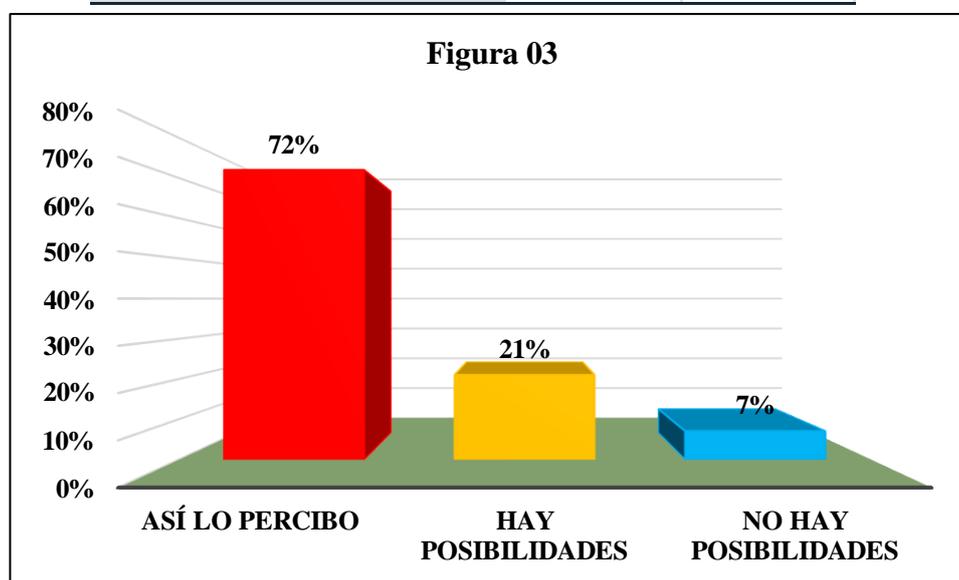


Figura 3: De acuerdo a la realidad de fiscalización de la DRT, ¿cree usted que los gobiernos regionales le deben de determinar un mejor presupuesto a este organismo, para que de dicha manera pueda cumplir con sus funciones, contratando un personal especializado en materias de fiscalización?

Interpretación:

En la tabla 06 y figura 03 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, los gobiernos regionales le deben de determinar un mejor presupuesto a este organismo, para que de dicha manera pueda cumplir con sus funciones, contratando un personal especializado en materias de fiscalización, a lo que un 72% dijeron que así lo perciben, mientras que un 21% hay posibilidades y un 7% no hay posibilidades.

DIMENSIÓN: Beneficios sociales

Tabla 7:

De acuerdo a la competencia de la DRT, ¿cree que, si es que se implementan mejores beneficios sociales para los fiscalizadores de la DRT, el incremento de la seguridad laboral de los trabajadores se vería más eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidades	59	71,1
	No responderé	16	19,3
	No hay posibilidades	8	9,6
	Total	83	100,0

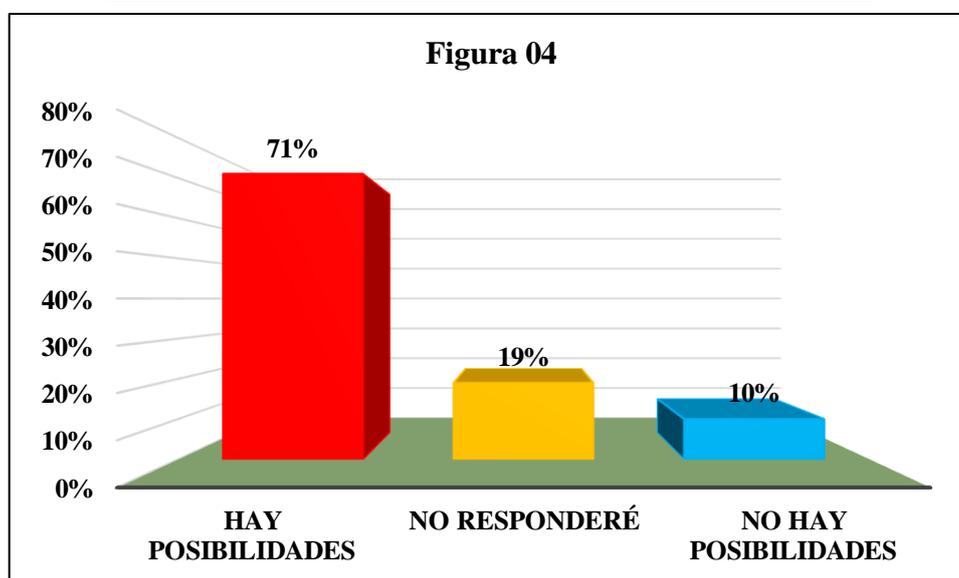


Figura 4: De acuerdo a la competencia de la DRT, ¿cree que, si es que se implementan mejores beneficios sociales para los fiscalizadores de la DRT, el incremento de la seguridad laboral de los trabajadores se vería más eficiente?

Interpretación:

En la tabla 07 y figura 04 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, si es que se implementan mejores beneficios sociales para los fiscalizadores de la DRT, el incremento de la seguridad laboral de los trabajadores se vería más eficiente, a lo que un 71% dijeron hay posibilidades, un 19% no respondió y un 10% no hay posibilidades.

Tabla 8

Realizando una observación objetiva a la función de la DRT, ¿cree usted que, cuando este organismo del gobierno regional haga un mejor trabajo en la fiscalización de los trabajadores, la tranquilidad social sería eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidades	30	36,1
	No responderé	31	37,3
	No hay posibilidades	22	26,5
	Total	83	100,0

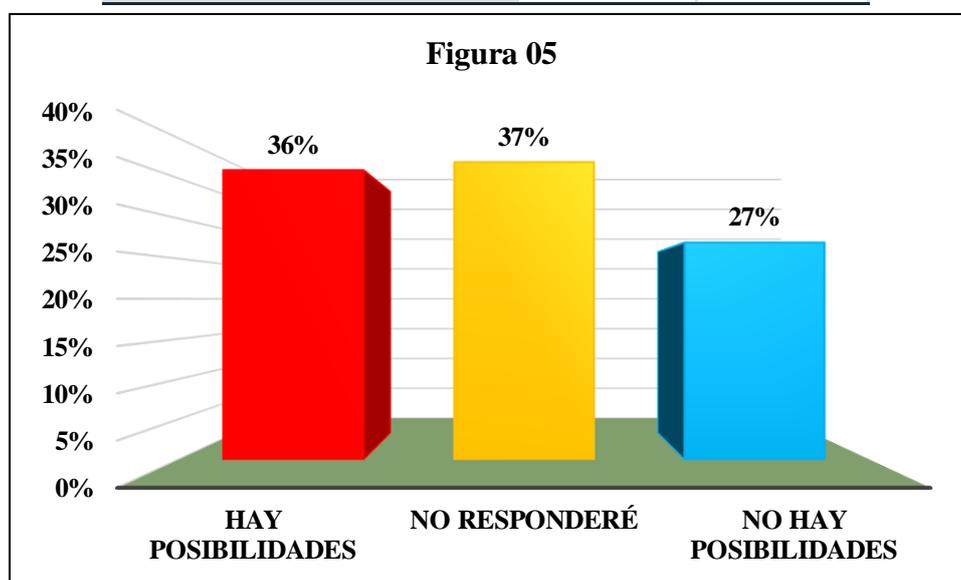


Figura 5: Realizando una observación objetiva a la función de la DRT, ¿cree usted que, cuando este organismo del gobierno regional haga un mejor trabajo en la fiscalización de los trabajadores, la tranquilidad social sería eficiente?

Interpretación:

En la tabla 08 y figura 05 se evidencia que cuando se preguntó si es que creían que, cuando este organismo del gobierno regional haga un mejor trabajo en la fiscalización de los trabajadores, la tranquilidad social sería eficiente, un 36% dijeron hay posibilidades, mientras que un 37% no respondió y un 27% no hay posibilidades.

Tabla 9:

Analizando las funciones de la DRT, en nuestra región ¿cree usted que, con la oportuna fiscalización de empleos publicitarios engañosos la disminución de la criminalidad en las personas, sobre todo jóvenes, será menor?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	48	57,8
	Hay posibilidades	21	25,3
	No hay posibilidades	14	16,9
	Total	83	100,0

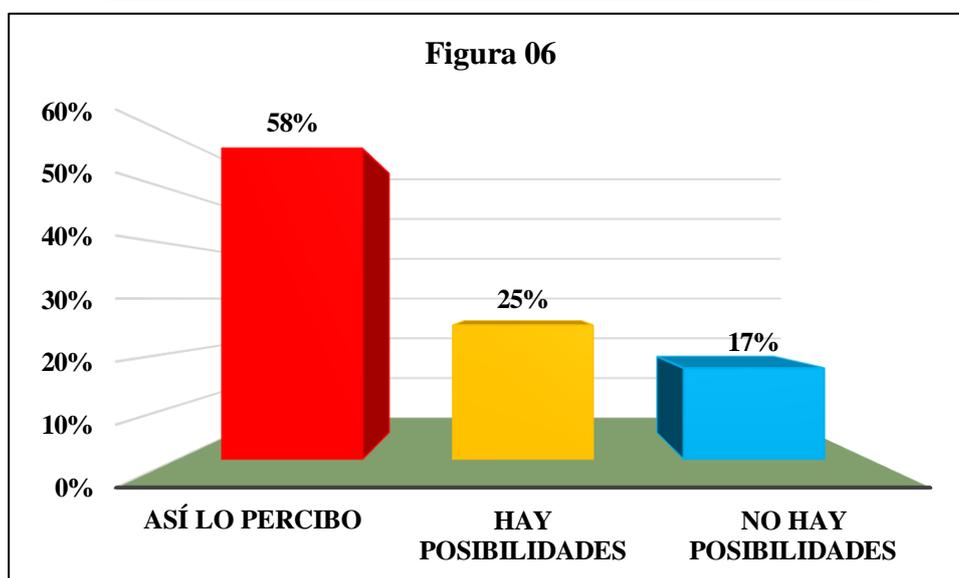


Figura 6: Analizando las funciones de la DRT, en nuestra región ¿cree usted que, con la oportuna fiscalización de empleos publicitarios engañosos la disminución de la criminalidad en las personas, sobre todo jóvenes, será menor?

Interpretación:

En la tabla 09 y figura 03 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, con la oportuna fiscalización de empleos publicitarios engañosos la disminución de la criminalidad en las personas, sobre todo jóvenes, será menor, a lo que un 58% dijeron así lo percibo, un 25% hay posibilidades y un 17% no hay posibilidades.

Tabla 10:

Analizando las labores de la DRT, ¿cree usted que, ha sido oportuno que a través de la normatividad especial se debe de reconocer esta facultad al gobierno regional para que pueda cumplir con sus finalidades de supervisar las contrataciones de personales a través de empleos publicitarios y sobre todo engañosos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidades	42	50,6
	No responderé	18	21,7
	No hay posibilidades	23	27,7
	Total	83	100,0

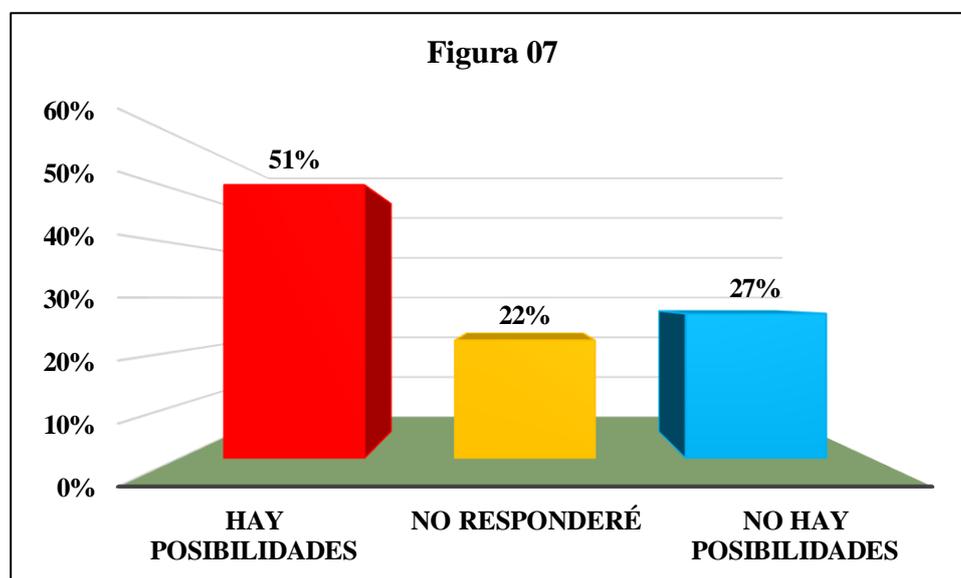


Figura 7: *Analizando las labores de la DRT, ¿cree usted que, ha sido oportuno que a través de la normatividad especial se debe de reconocer esta facultad al gobierno regional para que pueda cumplir con sus finalidades de supervisar las contrataciones de personales a través de empleos publicitarios y sobre todo engañosos?*

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 07 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, ha sido oportuno que a través de la normatividad especial se debe de reconocer esta facultad al gobierno regional para que pueda cumplir con sus finalidades de supervisar las contrataciones de personales a través de empleos publicitarios y sobre todo engañosos, un 51% dijeron hay posibilidades, un 22% no respondió y un 27% no hay posibilidades.

DIMENSIÓN: Comercialización humana

Tabla 11

Viendo la realidad de la DRT en nuestra región, ¿cree usted que, este organismo que es perteneciente al gobierno regional cumpliría con sus labores para los cuales ha sido creada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidades	27	32,5
	No hay posibilidades	35	42,2
	Así no lo percibo	21	25,3
	Total	83	100,0

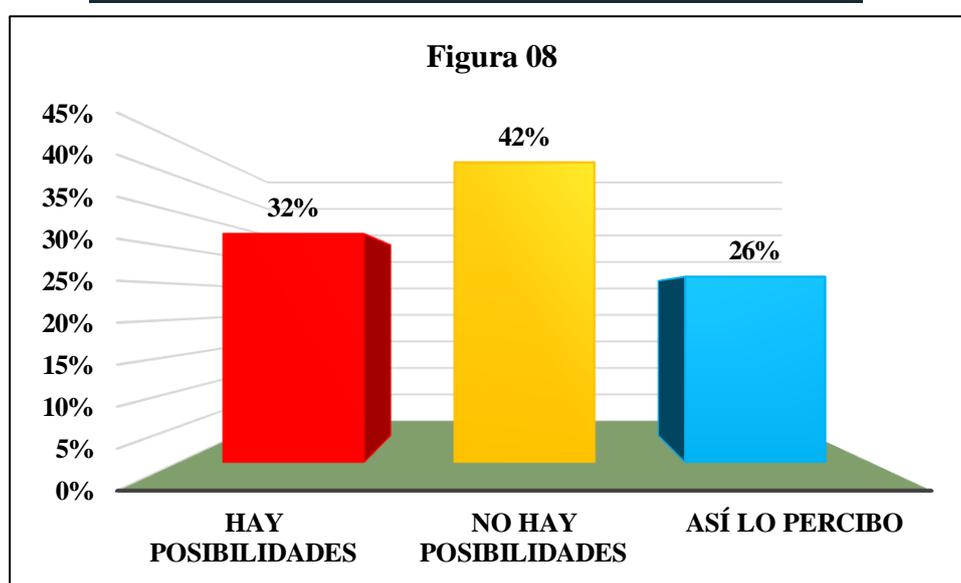


Figura 8: Viendo la realidad de la DRT en nuestra región, ¿cree usted que, este organismo que es perteneciente al gobierno regional cumpliría con sus labores para los cuales ha sido creada?

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 08 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, este organismo -DRT-, que es perteneciente al gobierno regional cumpliría con sus labores para los cuales ha sido creada, a lo que un 32% dijeron hay posibilidades, un 42% no hay posibilidades y un 26% así lo percibo.

Tabla 12:

De acuerdo al DRT regional, ¿cree usted que, este organismo al realizar las fiscalizaciones permitiría que muchas personas sean auxiliadas de estar realizando labores obligadas o en contra de su voluntad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	14	16,9
	Hay posibilidades	39	47,0
	No hay posibilidades	30	36,1
	Total	83	100,0

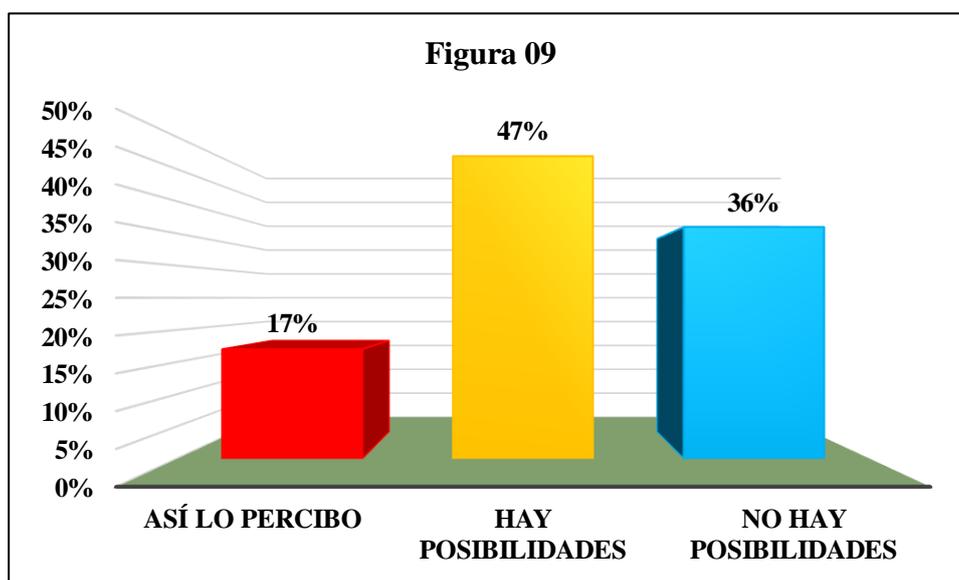


Figura 9: De acuerdo al DRT regional, ¿cree usted que, este organismo al realizar las fiscalizaciones permitiría que muchas personas sean auxiliadas de estar realizando labores obligadas o en contra de su voluntad?

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 09 se evidencia que, cuando preguntó si creían que, este organismo -DRT-, al realizar las fiscalizaciones permitiría que muchas personas sean auxiliadas de estar realizando labores obligadas o en contra de su voluntad, a lo que un 17% así lo percibo, un 47% hay posibilidades y un 36% no hay posibilidades.

Tabla 13:

Analizando la realidad nacional, y sobre todo regional de la DRT, ¿cree usted que, si este organismo del gobierno regional realizará las labores correspondientes a su estructura de funcionamiento la asistencia para los jóvenes engañados con oportunidades laborales sería mayores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	48	57,8
	Hay posibilidades	28	33,7
	No hay posibilidades	7	8,4
	Total	83	100,0

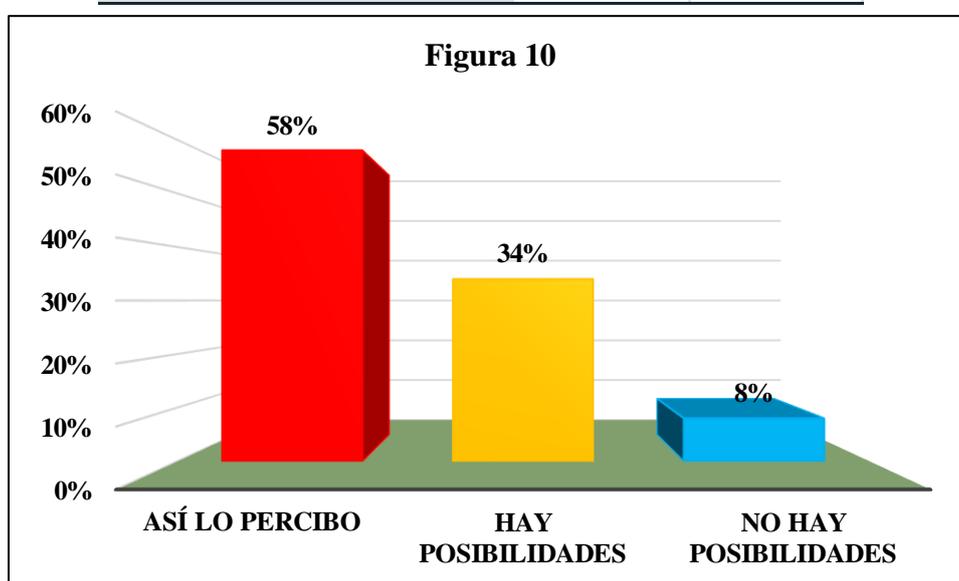


Figura 10: Analizando la realidad nacional, y sobre todo regional de la DRT, ¿cree usted que, si este organismo del gobierno regional realizará las labores correspondientes a su estructura de funcionamiento la asistencia para los jóvenes engañados con oportunidades laborales sería mayores?

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 10 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, si este organismo del gobierno regional realizará las labores correspondientes a su estructura de funcionamiento la asistencia para los jóvenes engañados con oportunidades laborales sería mayores, a lo que un 58% dijeron así lo percibo, un 34% hay posibilidades y un 8% no hay posibilidades.

VARIABLE DEPENDIENTE: Desnaturalización de los empleos publicitarios

DIMENSIÓN: Identificación fraudulenta

Tabla 14:

Analizando la situación de la DRT, ¿cree usted que, a través del organismo mencionado se llega a realizar acciones preventivas para que las personas no sean captadas para realizar trabajos publicitarios?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Hay posibilidades	45	54,2
Válido No hay posibilidades	21	25,3
Válido Así no lo percibo	17	20,5
Total	83	100,0

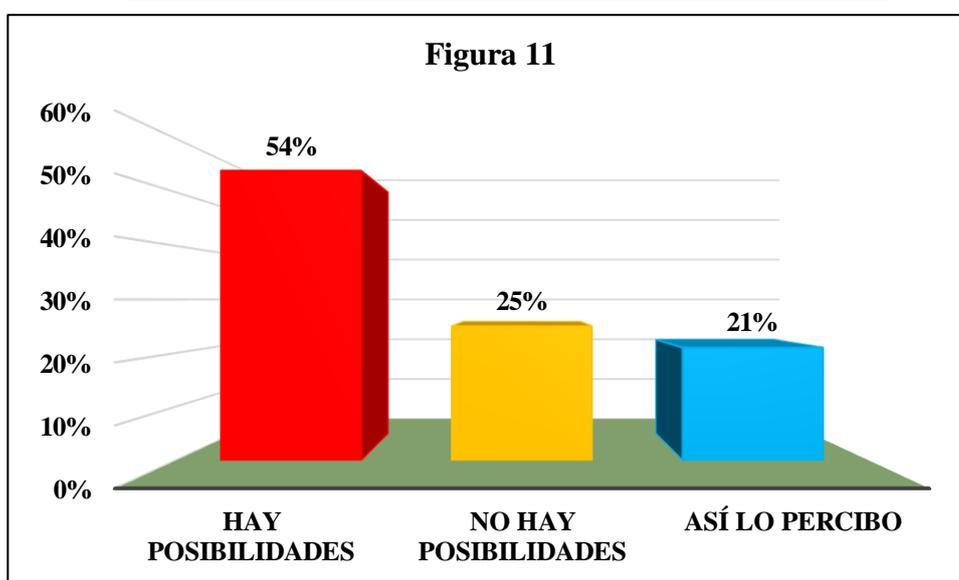


Figura 11: Analizando la situación de la DRT, ¿cree usted que, a través del organismo mencionado se llega a realizar acciones preventivas para que las personas no sean captadas para realizar trabajos publicitarios?

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 11 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, a través del organismo mencionado se llega a realizar acciones preventivas para que las personas no sean captadas para realizar trabajos publicitarios, a lo que un 54% dijeron hay posibilidades, un 25% no hay posibilidades y un 21% así lo percibió.

Tabla 15:

Desde su perspectiva personal, ¿cree que, las acciones de detención de las personas que se dedican a realizar publicidades engañosas de trabajo son la consecuencia de una pueda política de prevención?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	26	31,3
	Hay posibilidades	16	19,3
	No responderé	41	49,4
	Total	83	100,0

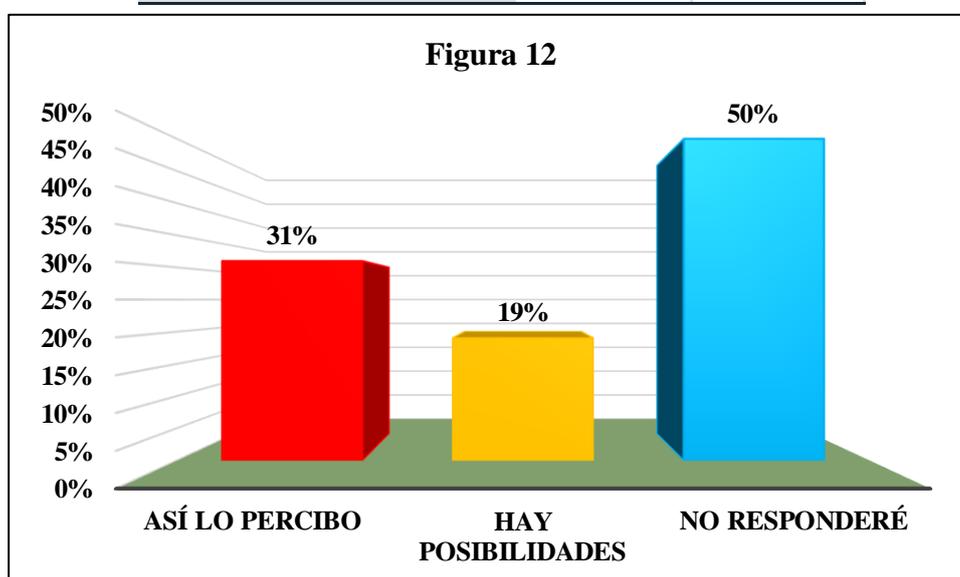


Figura 12: Desde su perspectiva personal, ¿cree que, las acciones de detención de las personas que se dedican a realizar publicidades engañosas de trabajo son la consecuencia de una pueda política de prevención?

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 12 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, las acciones de detención de las personas que se dedican a realizar publicidades engañosas de trabajo son la consecuencia de una pueda política de prevención, a lo que un 315 dijeron así lo percibo, un 19% hay posibilidades y un 50% no respondió.

Tabla 16

Desde su apreciación personal, ¿cree que, las sanciones que se deben de imponer a las personas por la comisión de publicidades engañosas solo con la finalidad de captar personas incautas para posteriormente explotarlas, deben de ser drásticas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	64	77,1
	Hay posibilidades	14	16,9
	No responderé	5	6,0
	Total	83	100,0

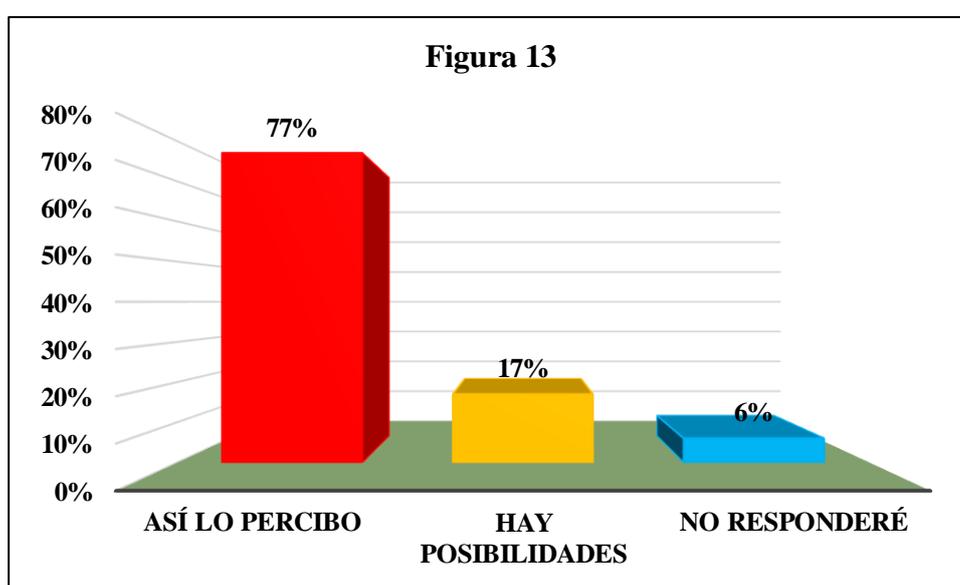


Figura 13: Desde su apreciación personal, ¿cree que, las sanciones que se deben de imponer a las personas por la comisión de publicidades engañosas solo con la finalidad de captar personas incautas para posteriormente explotarlas, deben de ser drásticas?

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 13 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, las sanciones que se deben de imponer a las personas por la comisión de publicidades engañosas solo con la finalidad de captar personas incautas para posteriormente explotarlas, deben de ser drásticas, a lo que un 77% dijeron así lo percibo, un 17% hay posibilidades y un 6% no respondió.

Tabla 17:

Personalmente y como profesional, ¿cree que la sanción para las personas que engañan a otras por su situación de necesidad para aprovecharse de ellas cometiendo delitos, deben de ser castigadas de manera drástica?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	41	49,4
	Hay posibilidades	31	37,3
	No hay posibilidades	11	13,3
	Total	83	100,0

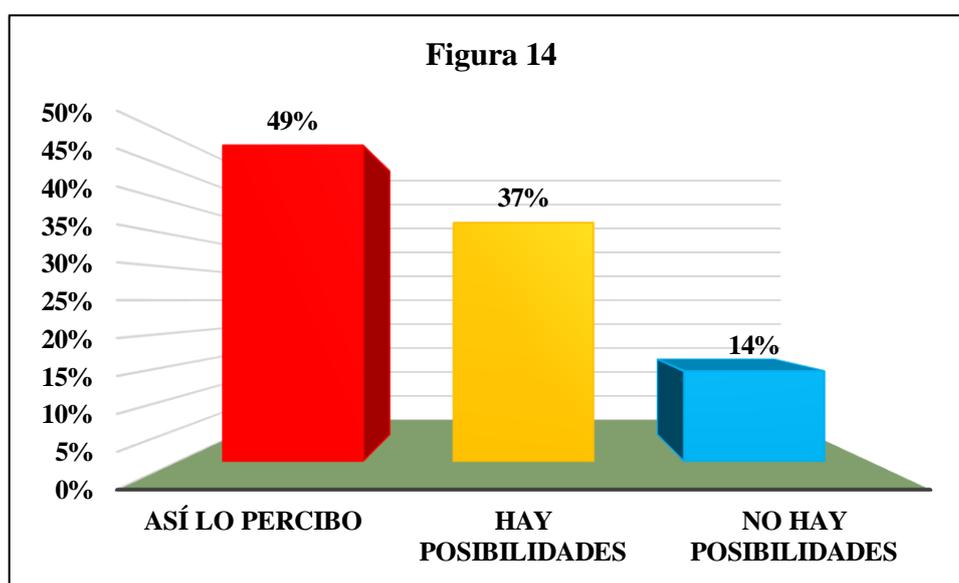


Figura 14: Personalmente y como profesional, ¿cree que la sanción para las personas que engañan a otras por su situación de necesidad para aprovecharse de ellas cometiendo delitos, deben de ser castigadas de manera drástica?

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 14 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, la sanción para las personas que engañan a otras por su situación de necesidad para aprovecharse de ellas cometiendo delitos, deben de ser castigadas de manera drástica, a lo que un 49% dijeron así lo percibo, un 37% hay posibilidades y un 14% no hay posibilidades.

Tabla 18:

Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted, que, con la desnaturalización de los empleos publicitarios a consecuencia de las acciones de la DRT, se llegaría a desarticular bandas criminales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	53	63,9
	Hay posibilidades	16	19,3
	No hay posibilidades	14	16,9
	Total	83	100,0

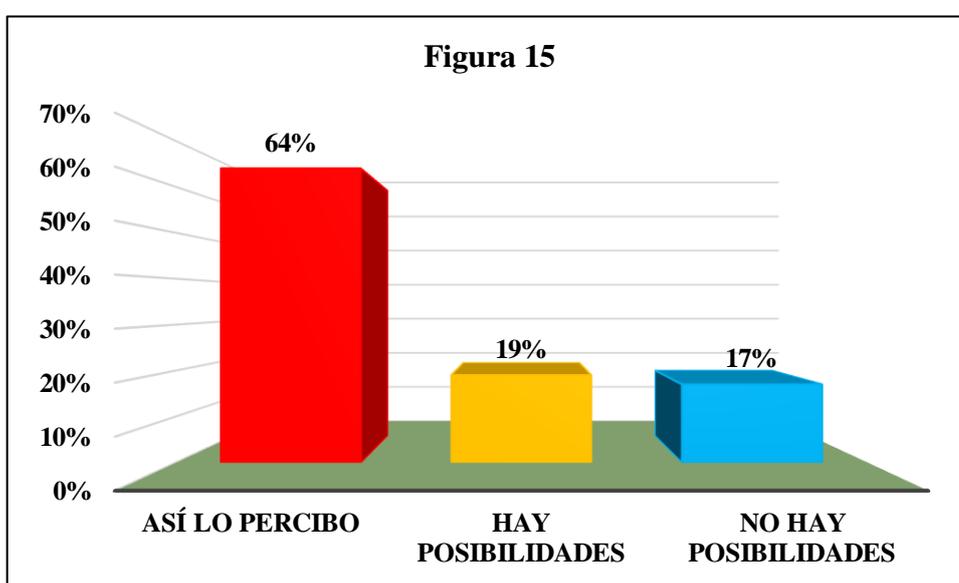


Figura 15: Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted, que, con la desnaturalización de los empleos publicitarios a consecuencia de las acciones de la DRT, se llegaría a desarticular bandas criminales?

Interpretación:

En la tabla 18 y figura 15 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, con la desnaturalización de los empleos publicitarios a consecuencia de las acciones de la DRT, se llegaría a desarticular bandas criminales, a lo que un 64% dijeron así lo percibo, un 19% hay posibilidades y un 17% no hay posibilidades.

Tabla 19

Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted que, si las entidades competentes de fiscalización como la DRT, cumplieran con su laborar, las personas se encontrarían protegidas cuando son inducidas u obligadas a realizar trabajos fuera de lo que verdaderamente desean?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	50	60,2
	Hay posibilidades	23	27,7
	No hay posibilidades	10	12,0
	Total	83	100,0

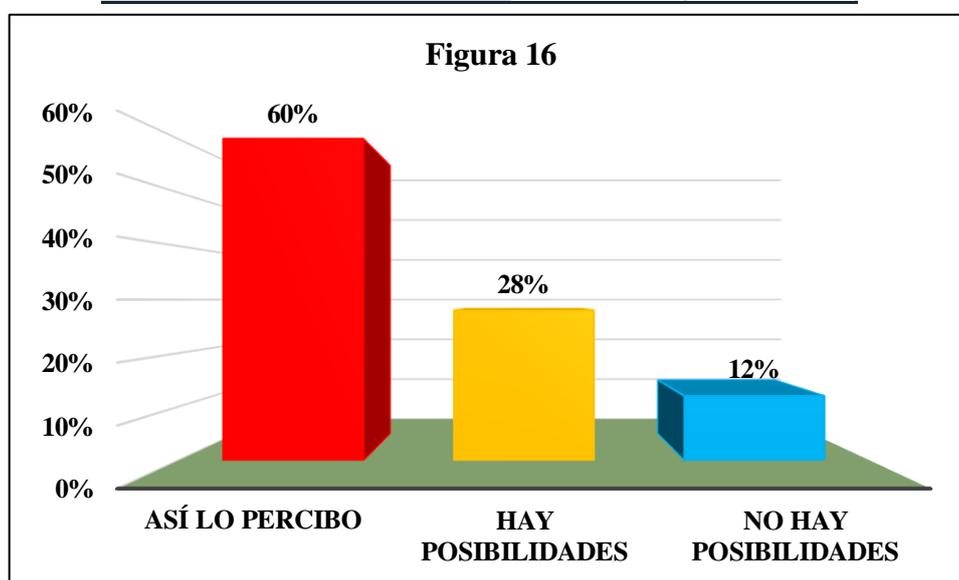


Figura 16: Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted que, si las entidades competentes de fiscalización como la DRT, cumplieran con su laborar, las personas se encontrarían protegidas cuando son inducidas u obligadas a realizar trabajos fuera de lo que verdaderamente desean?

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 16 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, si las entidades competentes de fiscalización como la DRT, cumplieran con su laborar, las personas se encontrarían protegidas cuando son inducidas u obligadas a realizar trabajos fuera de lo que verdaderamente desean, a lo que un 60% dijeron así lo percibo, un 28% hay posibilidades y un 12% no hay posibilidades.

Tabla 20:

Desde su perspectiva profesional y sobre todo humanista, ¿cree usted que, la búsqueda de la desnaturalización de los empleos publicitarios puede surgir como consecuencia de una tutela judicial?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	35	42,2
	No hay posibilidades	23	27,7
	Así no lo percibo	25	30,1
	Total	83	100,0

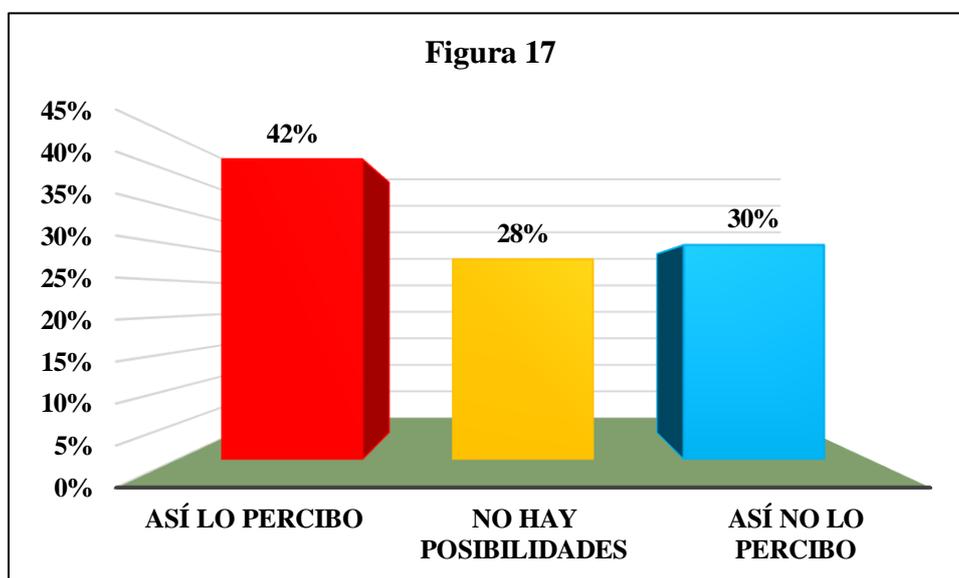


Figura 17: Desde su perspectiva profesional y sobre todo humanista, ¿cree usted que, la búsqueda de la desnaturalización de los empleos publicitarios puede surgir como consecuencia de una tutela judicial?

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 17 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, la búsqueda de la desnaturalización de los empleos publicitarios puede surgir como consecuencia de una tutela judicial, a lo que un 42% dijeron así lo percibo, un 28% no hay posibilidades y un 30% así no lo percibo.

DIMENSIÓN: Presupuesto eficiente

Tabla 21:

Desde su apreciación profesional, ¿cree que, si las entidades de fiscalización tuvieran mayores presupuestos para realizar las fiscalizaciones correspondientes a fin de evitar empleos publicitarios y engañosos, este tipo de hechos no se manifestaría ampliamente dentro de la sociedad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	46	55,4
	Hay posibilidades	26	31,3
	No hay posibilidades	11	13,3
	Total	83	100,0

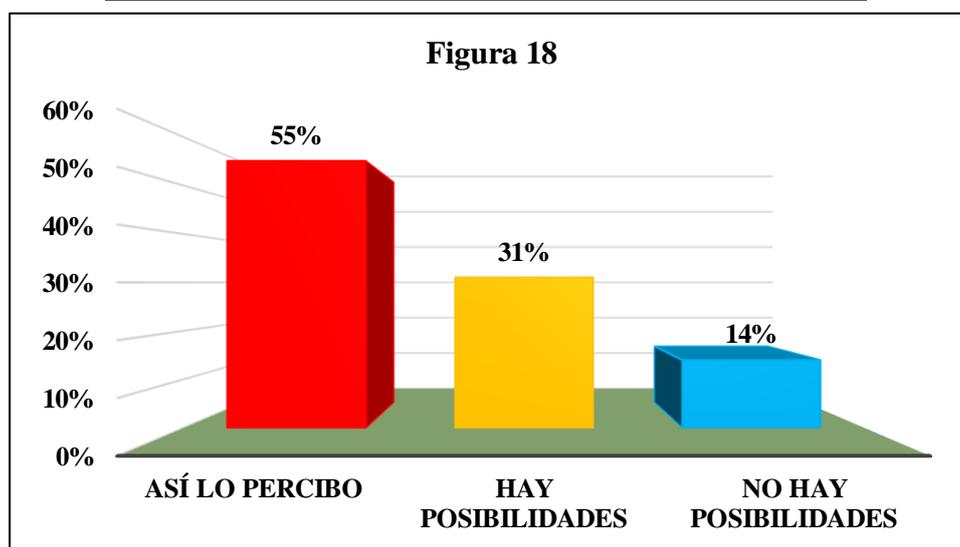


Figura 18: Desde su apreciación profesional, ¿cree que, si las entidades de fiscalización tuvieran mayores presupuestos para realizar las fiscalizaciones correspondientes a fin de evitar empleos publicitarios y engañosos, este tipo de hechos no se manifestaría ampliamente dentro de la sociedad?

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 18 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, si las entidades de fiscalización tuvieran mayores presupuestos para realizar las fiscalizaciones correspondientes a fin de evitar empleos publicitarios y engañosos, este tipo de hechos no se manifestaría ampliamente dentro de la sociedad, a lo que un 55% dijeron así lo percibo, un 31% hay posibilidades y un 14% no hay posibilidades.

Tabla 22:

Desde su posición profesional, ¿cree que, si es que la DRT haría un buen uso o correcto uso de los recursos económicos, sí podría realizar las fiscalizaciones a fin de evitar trabajos forzosos de personas que han sido captados a través de publicidad engañosa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Así lo percibo	50	60,2
	Hay posibilidades	22	26,5
	No hay posibilidades	11	13,3
	Total	83	100,0

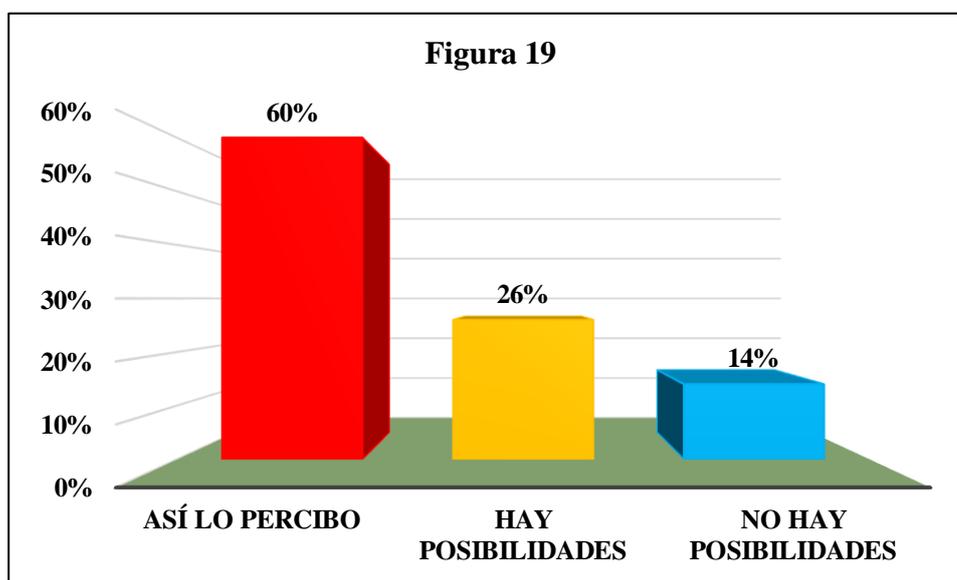


Figura 19: Desde su posición profesional, ¿cree que, si es que la DRT haría un buen uso o correcto uso de los recursos económicos, sí podría realizar las fiscalizaciones a fin de evitar trabajos forzosos de personas que han sido captados a través de publicidad engañosa?

Interpretación:

En la tabla 22 y figura 19 que cuando se preguntó si es que creían que, si es que la DRT haría un buen uso o correcto uso de los recursos económicos, sí podría realizar las fiscalizaciones a fin de evitar trabajos forzosos de personas que han sido captados a través de publicidad engañosa un 60% dijeron así lo percibo, un 26% hay posibilidades y un 14% no hay posibilidades.

Tabla 23:

Desde su apreciación personal, ¿cree que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Así lo percibo	76	91,6
Válido Hay posibilidades	4	4,8
Válido No hay posibilidades	3	3,6
Total	83	100,0

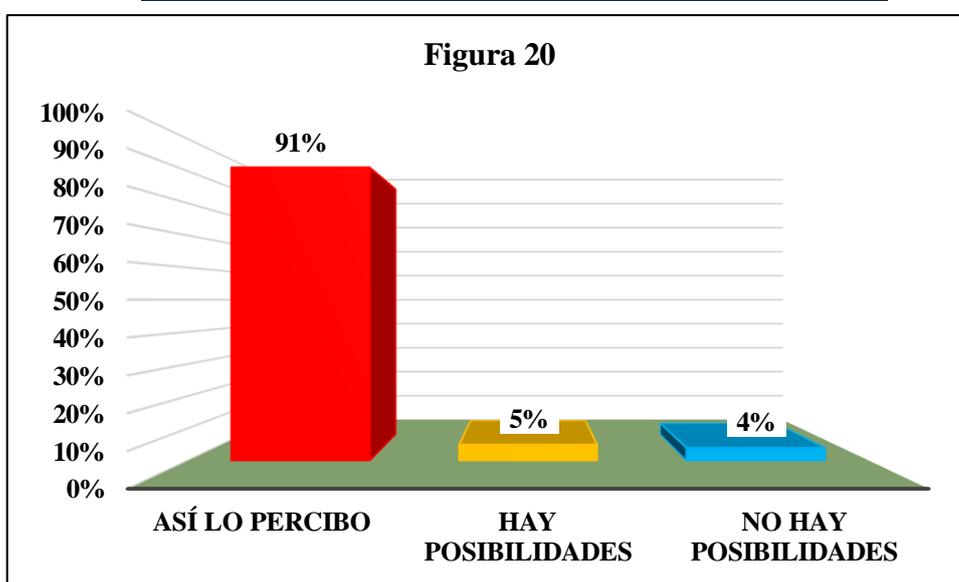


Figura 20: Desde su apreciación personal, ¿cree que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios?

Interpretación:

En la tabla 23 y figura 20 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios, a lo que un 91% dijeron así lo percibo, un 5% hay posibilidades y un 4% no hay posibilidades.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha: Si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021.

Ho: Si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo no se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021.

Tabla 24:

Correlación			
		Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Desnaturalización de los empleos publicitarios
Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Coeficiencia de correlación	1	,903
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	83	83
Desnaturalización de los empleos publicitarios	Coeficiencia de correlación	1	,903
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	83	83
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En lo que respecta a la tabla 24 se puede apreciar que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,903 y una significancia (bilateral) = <0,001, por dicha razón, se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, se afirma que, si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ha: Si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local.

Ho: Si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces no disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local.

Tabla 25:

Correlación			
		Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas	Ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local
Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas	Coeficiencia de correlación	1	,845
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	83	83
Derecho constitucional al trabajo	Coeficiencia de correlación	1	,845
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	83	83
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 25 se aprecia que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,845 y una significancia (bilateral) $=<0,001$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por dicha razón, se afirma que, si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local.

Hipótesis específica 02

Ha: La estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.

Ho: La estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos no disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.

Tabla 26:

Correlación			
		Desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos	Efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo
Desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos	Coeficiencia de correlación	1	,924
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	83	83
Efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Coeficiencia de correlación	1	,924
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	83	83
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 26 se puede apreciar que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,924 y una significancia (bilateral) $=<0,001$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, se asevera que, la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.

Hipótesis específica 03

Ha: La competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.

Ho: La competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios no fortalece la seguridad ciudadana.

Tabla 27:

Correlación			
		Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana
Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo	Coeficiencia de correlación	1	,894
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	83	83
Desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana	Coeficiencia de correlación	1	,894
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	83	83
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 27 se aprecia que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,894 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis alterna, por lo que se afirma que, la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

En lo que respecta a esta investigación, se ha conseguido resultados como el contenido en la tabla 06 y figura 03 donde se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, los gobiernos regionales le deben de determinar un mejor presupuesto a este organismo, para que de dicha manera pueda cumplir con sus funciones, contratando un personal especializado en materias de fiscalización, a lo que un 72% dijeron que así lo perciben, mientras que un 21% hay posibilidades y un 7% no hay posibilidades.

Así también se ha conseguido resultados como el contenido en la tabla 09 y figura 03 donde se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, con la oportuna fiscalización de empleos publicitarios engañosos la disminución de la criminalidad en las personas, sobre todo jóvenes, será menor, a lo que un 58% dijeron así lo percibo, un 25% hay posibilidades y un 17% no hay posibilidades.

Del mismo modo, lo conseguido en la tabla 12 y figura 09 en la que se evidencia que, cuando preguntó si creían que, este organismo -DRT-, al realizar las fiscalizaciones permitiría que muchas personas sean auxiliadas de estar realizando labores obligadas o en contra de su voluntad, a lo que un 17% así lo percibo, un 47% hay posibilidades y un 36% no hay posibilidades.

Por otro lado, también el conseguido en la tabla 13 y figura 10 donde se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, si este organismo del gobierno regional realizará las labores correspondientes a su estructura de funcionamiento la asistencia para los jóvenes engañados con oportunidades laborales sería mayores, a lo que un 58% dijeron así lo percibo, un 34% hay posibilidades y un 8% no hay posibilidades.

Así también se tiene el resultado de la tabla 14 y figura 11 en la que se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, a través del organismo mencionado se llega a realizar acciones preventivas para que las personas no sean captadas para realizar trabajos publicitarios, a lo que un 54% dijeron hay posibilidades, un 25% no hay posibilidades y un 21% así lo percibió.

Y, por último, se tiene el resultado contenido en la tabla 23 y figura 20 donde se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios, a lo que un 91% dijeron así lo percibo, un 5% hay posibilidades y un 4% no hay posibilidades.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones a los cuales arribó Araya (2019), donde señaló que, la administración pública teniendo la potestad de fiscalizar los vínculos laborales y siendo el encargado de sancionar cuando se compruebe que una modalidad contractual agravia los derechos laborales de los trabajadores es posible de una sanción al establecerse su responsabilidad, pero con esta práctica contractual del contrato administrativo de servicios que ha evidenciado que la administración pública and desnaturalizado los contratos no personales el cual es posible de poder usar en perjuicio de los Derechos laborales de los trabajadores.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- 1.- En atención a los resultados, si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021, ya que el Rho de Spearman determina que hay una coeficiencia de 0,903 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$.
- 2.- En atención a los resultados, si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local, ya que el Rho de Spearman determina que hay una coeficiencia de 0,845 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$.
- 3.- En atención a los resultados, la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo, dado que el Rho de Spearman determina que, hay una coeficiencia de 0,924 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$.
- 4.- En atención a los resultados, la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana, dado que el Rho de Spearman determina que hay una coeficiencia de 0,894 y una significancia (bilateral) $= < 0,001$.

6.2 Recomendaciones

- 1.- Que se haga un plan de prevención estatal que incluya acciones de diferentes entidades estatales dentro de los cuales podemos encontrar al Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable y el Ministerio Público, para que de dicha forma las fiscalizaciones sean más eficientes y a las personas que lucran con las necesidades laborales de otros, sean sancionados de manera drástica.

- 2.- Que, el Ministerio del Trabajo mantenga su foco de atención en la fiscalización a las empresas que a través de publicidades engañosas captan la atención de los jóvenes que buscan trabajo, para que de esa forma se pueda prevenir consecuencias desastrosas que pueda ocasionar este tipo de captación de jóvenes.

- 3.- Que, el Ministerio de Trabajo pueda delegar funciones a la Dirección Regional del Trabajo para que este organismo de manera descentralizada pueda cumplir con las funciones de fiscalización a las empresas que bajo una fachada legal ofertan trabajos a través de publicidad engañosa.

CAPÍTULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

STC N° 0833-2004-AA/TC

STC N° 4718-2016-PA/TC

STC Exp. N° 991-2000-AA/TC

STC Exp. N° 1944-2002-AA/TC

STC Exp. N° 00018-2016-PA/TC

STC Exp. N° 03380-2015-PA/TC

7.2 Referencias bibliográficas

Bernales, E. (2016) *La desnaturalización de los derechos laborales en el Perú y las nuevas tendencias de los contratos laborales modernos*, Segunda edición.

Lima: ICS Editores.

Cabanellas, G. (2014). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (Heliasta (ed.); 25ta Edición).

Cárdenas, I. (2017). *Desnaturalización De Los Contratos Por La Modalidad De Terceros En La Sede Central Del Gobierno Regional De Huancavelica 2016*.
Universidad Nacional de Huancavelica.

Lahera, J. (1996). *La carga de la prueba en el proceso de despido disciplinario*, Madrid: editorial La Ley.

Rodríguez, L. (1989). *El incidente de no readmisión en el derecho laboral*, Madrid, Ministerio de Justicia.

Taramona, J. R. (2010). *Manual de Contratos Civiles y Comerciales* Lima: Editorial Grijley E. I. R. L. Tomo IV.

Torres, A. (2018). *Teoría General del Contrato*, Lima: Instituto Pacifico (ed.); Tomo 1.

Toyama, J. (2018). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*, Lima: Gaceta Jurídica S.A.

7.3 Referencias hemerográficas

Cavallotti, V. (2015). La Locación De Servicios Como Fraude Laboral Trabajo, Universidad Empresarial Siglo 21, <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTValentina.pdf?sequence=1.pdf>.

Lahera, J. (2002). *Los efectos de la reforma del despido*” en Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo García, J. (2006). Sustitución del depósito de la indemnización en el juzgado por transferencia bancaria a efectos de limitación de los salarios de tramitación. *Relaciones Laborales* n° 9, pp.29-37.

Mamani, R. (2017). “Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios En El Personal Del Ministerio Público, 2017” Universidad Autónoma del Perú.

Méndez, M. C., & Diaz, A. C. (2018). “Desnaturalización Del Contrato De Trabajo A Través De Contratos De Locación De Servicios En La Municipalidad Distrital De La Esperanza - 2018.” In Universidad César Vallejo, Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9d119e0913eb464c8616543d6ff01d1.pdf.

Neves, J. (2021). *El Balance de la Reforma Laboral*. en Asesoría Laboral; Año X; N°120; diciembre 2000; Lima.

Núñez, P, (2015). *Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional*, el Precedente Huatuco y el derecho al trabajo de los empleados públicos: ¿Adecuación al contexto actual o retroceso jurídico?, Número 91, Pág. 130-140.

Ramos, R. (2018). *Proceso De Desnaturalización De Contrato De Locación De Servicios, Contratos Administrativos De Servicios Y Pago De Beneficios*. Universidad Católica de Santa María.

Rodríguez, M. (2005). *El despido disciplinario como situación legal de desempleo*. Documentación Laboral, n° 74, pp. 43-50.

Rodríguez, P. (1968). *El régimen jurídico del despido, leyes de contrato de trabajo y jurados mixtos*, Revista de Política Social, n° 77, pp.13-27

7.4 Referencias electrónicas

Arévalo, J. (2010). *Manual Sustantivo de Contratación Laboral*. Contratación Laboral, 1–48. <https://doi.org/10.1145/1067268.49245603>.

Montoya, L. M. (2019). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_a_gosto.pdf

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú* (Vol. 1, Issue.August).
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

ANEXOS

Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL
“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TÍTULO:

COMPETENCIA FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO PARA LA VERIFICACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS
EMPLEOS PUBLICITARIOS (HUAURA, 2021)

INSTRUCCIONES:

Estimado señor (ita), el presente cuestionario contiene un conjunto de interrogantes, el mismo que nos servirá para averiguar su opinión o parecer sobre la competencia funcional de la DRT para que pueda verificar la desnaturalización de los empleos publicitarios, en tal sentido esperamos que sus respuestas sean espontaneas, con responsabilidad y honestidad. Nuestro agradecimiento de antemano y no deje ninguna pregunta sin responder.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y encierra en un círculo la alternativa que crea conveniente.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo

DIMENSIÓN: Descentralización funcional

1.- Analizando las funciones de la dirección regional de trabajo, ¿cree usted que, a través de la delegación de las competencias a otras entidades más cercanas a la sociedad civil, como las Municipalidades, se puede llegar a realizar una mejor fiscalización?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades

- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

2.- Haciendo un análisis de las competencias funcionales de la DRT, ¿considera adecuado que sus finalidades se persigan con uso de los gastos de los recursos locales para que de esa forma cumplan con su objetivo principal?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

3.- De acuerdo a la realidad de fiscalización de la DRT, ¿cree usted que los gobiernos regionales le deben de determinar un mejor presupuesto a este organismo, para que de dicha manera pueda cumplir con sus funciones, contratando un personal especializado en materias de fiscalización?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

DIMENSIÓN: Beneficios sociales

4.- De acuerdo a la competencia de la DRT, ¿cree que, si es que se implementan mejores beneficios sociales para los fiscalizadores de la DRT, el incremento de la seguridad laboral de los trabajadores se vería más eficiente?

- a) Así lo percibo

- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

5.- Realizando una observación objetiva a la función de la DRT, ¿cree usted que, cuando este organismo del gobierno regional haga un mejor trabajo en la fiscalización de los trabajadores, la tranquilidad social sería eficiente?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

6.- Analizando las funciones de la DRT, en nuestra región ¿cree usted que, con la oportuna fiscalización de empleos publicitarios engañosos la disminución de la criminalidad en las personas, sobre todo jóvenes, será menor?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

7.- Analizando las labores de la DRT, ¿cree usted que, ha sido oportuno que a través de la normatividad especial se haya reconocido esta facultad al gobierno regional para que pueda cumplir con sus finalidades de supervisar las contrataciones de personales a través de empleos publicitarios y sobre todo engañosos?

- a) Así lo percibo

- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

DIMENSIÓN: Comercialización humana

8.- Viendo la realidad de la DRT en nuestra región, ¿cree usted que, este organismo que es perteneciente al gobierno regional viene cumpliendo con sus labores para los cuales ha sido creada?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

9.- De acuerdo al DRT regional, ¿cree usted que, este organismo al realizar las fiscalizaciones a permitido que muchas personas sean auxiliadas de estar realizando labores obligadas o en contra de su voluntad?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

10.- Analizando la realidad nacional, y sobre todo regional de la DRT, ¿cree usted que, si este organismo del gobierno regional realizará las labores correspondientes a su estructura

de funcionamiento la asistencia para los jóvenes engañados con oportunidades laborales sería mayores?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

VARIABLE DEPENDIENTE: Desnaturalización de los empleos publicitarios

DIMENSIÓN: Identificación fraudulenta

11.- Analizando la situación de la DRT, ¿cree usted que, a través del organismo mencionado se llega a realizar acciones preventivas para que las personas no sean captadas para realizar trabajos publicitarios?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

12.- Desde su perspectiva personal, ¿cree que, las acciones de detención de las personas que se dedican a realizar publicidades engañosas de trabajo son la consecuencia de una política de prevención?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

13.- Desde su apreciación personal, ¿cree que, las sanciones que se deben de imponer a las personas por la comisión de publicidades engañosas solo con la finalidad de captar personas incautas para posteriormente explotarlas, deben de ser drásticas?

a) Así lo percibo

b) Hay posibilidades

c) No responderé

d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

14.- Personalmente y como profesional, ¿cree que la sanción para las personas que engañan a otras por su situación de necesidad para aprovecharse de ellas cometiendo delitos, deben de ser castigadas de manera drástica?

a) Así lo percibo

b) Hay posibilidades

c) No responderé

d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

DIMENSIÓN: Seguridad social

15.- Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted, que, con la desnaturalización de los empleos publicitarios a consecuencia de las acciones de la DRT, se llegaría a desarticular bandas criminales?

a) Así lo percibo

b) Hay posibilidades

c) No responderé

d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

16.- Haciendo un análisis de la realidad nacional de trabajo, ¿cree usted que, si las entidades competentes de fiscalización como la DRT, cumplieran con su laborar, las personas se encontrarían protegidas cuando son inducidas u obligadas a realizar trabajos fuera de lo que verdaderamente desean?

a) Así lo percibo

b) Hay posibilidades

c) No responderé

d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

17.- Desde su perspectiva profesional y sobre todo humanista, ¿cree usted que, la búsqueda de la desnaturalización de los empleos publicitarios puede surgir como consecuencia de una tutela judicial?

a) Así lo percibo

b) Hay posibilidades

c) No responderé

d) No hay posibilidades

e) Así no lo percibo

DIMENSIÓN: Presupuesto eficiente

18.- Desde su apreciación profesional, ¿cree que, si las entidades de fiscalización tuvieran mayores presupuestos para realizar las fiscalizaciones correspondientes a fin de evitar empleos publicitarios y engañosos, este tipo de hechos no se manifestaría ampliamente dentro de la sociedad?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

19.- Desde su posición profesional, ¿cree que, si es que la DRT haría un buen uso o correcto uso de los recursos económicos, sí podría realizar las fiscalizaciones a fin de evitar trabajos forzosos de personas que han sido captados a través de publicidad engañosa?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

20.- Desde su apreciación personal, ¿cree que, si se llegará a conferir una competencia funcional de la DRT se podrá coadyuvar a identificar la desnaturalización de los empleos publicitarios?

- a) Así lo percibo
- b) Hay posibilidades
- c) No responderé
- d) No hay posibilidades
- e) Así no lo percibo

Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
COMPETENCIA FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO PARA LA VERIFICACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS EMPLEOS PUBLICITARIOS (HUAURA, 2021)	<p>Problema General</p> <p>PG: ¿Cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Explicar cómo la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo coadyuvará a la verificación de la desnaturalización de los empleos publicitarios.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H.G. Si se confiriera competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo se podrá coadyuvar a la identificación de desnaturalización de los empleos publicitarios en Huaura, en el año 2021.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo</p> <p>Variables Dependientes:</p> <p>Desnaturalización de los empleos publicitarios</p>
	<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿De qué forma la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo disminuirá la trata de personas a nivel Regional y Local?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo?</p> <p>PE3: ¿De qué manera la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar de qué forma la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo disminuirá la trata de personas a nivel Regional y Local.</p> <p>OE2: Explicar cuál es la estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.</p> <p>OE3: Explicar de qué manera la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1 Si se activara positivamente la competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo respecto a la trata de personas, entonces disminuiría ostensiblemente dicho delito a nivel Regional y Local.</p> <p>H.E.2 La estimación aproximada de desnaturalización de empleos publicitarios fraudulentos disminuiría, si se llegase a prestar una efectiva competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo.</p> <p>H.E.3 La competencia funcional de la Dirección Regional de Trabajo para la desnaturalización de empleos publicitarios fortalece la seguridad ciudadana.</p>	