

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Título : Vulneración del Derecho Laboral y
Desnaturalización de los Contratos de
Locación de Servicios – Quinto Juzgado
de Trabajo – Lima – 2021.

Para Optar : Título Profesional de Abogado

Autores : Bachiller Raúl Roly Salas Victoria

Asesor : Mg. Miguel Ángel Vergara Felices

Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de Inicio y Culminación: 01/05/2021– 20/12/2021

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico el logro de este esfuerzo a Dios por haberme guiado, dado la fuerza y sabiduría para poder concluir la carrera.

AGRADECIMIENTO

Gratitud eterna a mi Alma Mater y docentes,
fueron fuerza fundamental en mi formación
profesional.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONTENIDO	iv
CONTENIDO DE TABLAS	vii
CONTENIDOS DE FIGURAS	ix
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.	15
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general.	18
1.3.2. Problema (s) específico (s).	18
1.4. Justificación.	19
1.4.1 Social.	19
1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	21
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).	22
2.2. Bases teóricas y científicas.	26
2.2.1. Generalidades de la variable vulneración de los derechos laborales	26
2.2.2. La RAE define las relaciones laborales como	28
2.2.3. Vulneración del derecho laboral	29
2.2.4. Formas de vulnerar el derecho al trabajo	29
2.2.5. Hechos históricos de la vulnerabilidad Laboral	30
2.2.6. Perfil de los vulnerables a la pérdida de empleo en el Perú	31

2.2.7. La situación de vulnerabilidad laboral en el Perú se ha agravado con la pandemia por COVID 19.	31
2.2.8. Dimensiones de vulnerabilidad laboral	32
2.2.9. Factores asociados a los procesos de vulnerabilidad laboral	35
2.2.10. Aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación	36
2.2.11. Las características fundamentales de esta clase de contrato	37
2.2.12. Principales obligaciones del locador	37
2.2.13. Principales obligaciones del comitente	38
2.2.14. Diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo	38
2.2.15. Dimensiones del contrato de locación	40
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).	42
III. HIPÓTESIS	44
3.1. Hipótesis general.	44
3.2. Hipótesis específicas.	44
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).	44
3.3.1. Definición de variables	44
IV. METODOLOGÍA	45
4.1. Método de investigación.	46
4.2. Tipo de investigación.	46
4.3. Nivel de investigación.	47
4.5. Diseño de la investigación.	47
4.5. Población y muestra	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	49
4.8. Aspectos éticos.	49
V. RESULTADOS	50
5.1. Descripción de los resultados	50

5.2. Construcción de hipótesis.....	68
REFERENCIAS	79
ANEXOS	81
Matriz de consistencia	82
Matriz de Operacionalización de las variables.....	83
Matriz de Operacionalización de los Instrumentos.....	84
Instrumento de investigación	85
Confiabilidad y Validez de Instrumentos	87
Data en SPSS	92
Consentimiento Informado	93
Fotos de aplicación de los Instrumentos	96

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	Considera usted. que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de sus derechos laborales	46
Tabla 2	Sabe usted. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores	47
Tabla 3	Asume usted. modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos	48
Tabla 4	Se encuentra usted. incorporado en planilla	49
Tabla 5	Sabe usted. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley. Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa	50
Tabla 6	Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias	51
Tabla 7	Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP	52
Tabla 8	Cree Ud. que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales	53
Tabla 9	Considera usted. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral	54
Tabla 10	Cuenta usted. con un contrato de trabajo escrito	55
Tabla 11	Es su empleador quién fija el horario de trabajo	56
Tabla 12	Cuenta usted. con su descanso semanal	57
Tabla 13	Sabía usted. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano	58
Tabla 14	Los servicios se prestan están bajo dependencia o subordinación del empleador	59
Tabla 15	Su contrato de trabajo es por tiempo determinado	60
Tabla 16	El empleador le notifica la conclusión anticipada de su contrato	61
Tabla 17	Se aplica el principio de primacía de la realidad	62

Tabla 18	Sabe. Sí se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo.	63
Tabla 19	Correlaciones de la variable la vulneración del derecho laboral se relaciona significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.	64
Tabla 20	Correlaciones entre las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral se relaciona significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.	65
Tabla 21	Correlaciones entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.	67
Tabla 22	Correlaciones entre las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.	68

CONTENIDOS DE FIGURAS

Figura 1	Considera usted. que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de sus derechos laborales	46
Figura 2	Sabe usted. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores	47
Figura 3	Asume usted. modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos	48
Figura 4	Se encuentra usted. incorporado en planilla	49
Figura 5	Sabe usted. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley. Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa	50
Figura 6	Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias	51
Figura 7	Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP	52
Figura 8	Cree usted. que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales	53
Figura 9	Considera usted. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral	54
Figura 10	Cuenta usted. con un contrato de trabajo escrito	55
Figura 11	Es su empleador quién fija el horario de trabajo	56
Figura 12	Cuenta usted. con su descanso semanal	57
Figura 13	Sabía usted. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano	58

Figura 14	Los servicios se prestan están bajo dependencia o subordinación del empleador	59
Figura 15	Su contrato de trabajo es por tiempo determinado	60
Figura 16	El empleador le notifica la conclusión anticipada de su contrato	61
Figura 17	Se aplica el principio de primacía de la realidad	62
Figura 18	Sabe usted. sí se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo	63

RESUMEN

El estudio buscó demostrar ¿De qué manera se relaciona la Vulneración del derecho laboral en la Degradación de los Contratos de ubicación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima? Al respecto el objetivo general determinó que está estrechamente relacionada de manera positiva y significativa la vulneración del Derecho Laboral en la Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios en el mencionado juzgado. Para tales fines se recurrió metodológicamente al método inductivo, tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 20 funcionarios pertenecientes a dicho juzgado.

Los autores ante los resultados a que dio lugar el objetivo señalado, empíricamente concluye: que la dinámica experimentada por este fenómeno en nuestro país con respecto a las opiniones de los trabajadores y al comportamiento de los empresarios es medio de 0.700, por lo que recomienda que el Estado debe establecer medidas que permita la unificación del sistema laboral en todos los ámbitos públicos y privados con políticas laborales adecuadas y efectivas que respeten los derechos laborales y los contratos de locación de todos los trabajadores del país.

Palabras Claves: Vulneración del derecho laboral y la Desnaturalización de los Contratos de Locación.

ABSTRACT

The study sought to demonstrate how the violation of labor law is related to the denaturalization of Service Lease Contracts - Fifth Labor Court - Lima. In this regard, the general objective determined that there is a positive and significant relationship between the violation of labor law in the denaturalization of service lease contracts in the aforementioned court. For such purposes, the method used was the inductive method, basic research type with quantitative approach, descriptive level, non-experimental design, working with a sample of 20 officials belonging to said court. The author, in view of the results obtained from the aforementioned objective, empirically concludes that the dynamics experienced by this phenomenon in our country with respect to the opinions of the workers and the behavior of the employers is high, for which he recommends that the State should establish measures that allow the unification of the labor system in all public and private areas with adequate and effective labor policies that respect the labor rights and rental contracts of all the workers in the country.

Key words: Infringement of labor law and the denaturalization of leasing contracts.

INTRODUCCIÓN

La sociedad ha venido evolucionando favorablemente y con ella las industrias, el comercio, la minería, agricultura, ganadería, textilera y todos los demás sectores productivos que están relacionados con la fuerza laboral, estos cambios han conllevado a que las personas se sientan motivadas a seguir fortaleciendo su formación profesional y laboral, para tener mejores opciones en el mercado de trabajo, con ello buscar mejorar las condiciones estructurales en lo social y económico de la familia. De esta manera garantizar un trabajo digno con oportunidades de contrataciones estables y con mejores beneficios a corto mediano y a largo plazo.

Sin embargo, no deja de sentirse en dichas esferas la vulneración del derecho laboral, situación que se ha convertido en estos últimos tiempos en un agravante circunstancial para la fuerza trabajadora peruana, por sus implicancias en la estabilidad y bienestar familiar. Al respecto, agrega la OIT en una de sus normativas, que las personas tienen derecho a un empleo decente donde sea beneficiario de remuneraciones y atractivos salariales acorde con las exigencias del cargo y que estos puedan ser utilizados de manera constructiva en la familia.

En objetivo general de la investigación buscó: Determinar de qué manera se relaciona la Vulneración del derecho laboral en la transformación de las Contrataciones de ubicación de Servicios en grupos de Lima. en concordancia con la naturaleza del fenómeno en estudio la metodología contempla: (Método cuantitativo, investigación básica, descriptivo – correlacional, diseño no experimental), como técnica de recolección de información se aplicará la revisión documental y la encuesta, la muestra estará representada por 20 funcionarios del Quinto Juzgado de trabajo de Lima. Lo que dio lugar a considerar la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la Vulneración del derecho laboral en la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en el mencionado Juzgado Laboral.

El estudio cuenta con “5 Capítulos “, que determinan la estructura y determinación de la investigación:

Capítulo I. El Problema. Se expone el planteamiento del problema, mediante la descripción de la realidad problemática, se señalará la delimitación del problema, se formulará el problema de investigación, se justificará el estudio y se formulan los objetivos, general y específicos.

Capitulo II. Marco Teórico. Se señalan los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales, así como las bases teóricas y el marco conceptual y legal.

Capitulo III. Denominado Hipótesis y Variables. Se formulará la hipótesis general e hipótesis específica, así como las variables que se plantean en el presente trabajo a investigar.

Capitulo IV. Marco Metodología. Se describe el método de la investigación el tipo, nivel y diseño, así mismo la población y muestra, como también, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados por el investigador.

Capítulo V. Se refiere a la Administración del Proyecto. El cual señala el presupuesto, financiamiento, recursos humanos e institucionales y el cronograma de ejecución del proyecto a investigar

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Este trabajo especial de grado **está inspirado en resaltar los hechos más relevantes a que dé lugar la técnica de revisión documental** empleada en la búsqueda de respuestas a las variables que fueron formuladas desde una perspectiva social y jurídico que busca la invención en los resultados específicos que determinan las generalidades a que diera lugar el método empleado para tales fines.

Visto de esta manera la revisión de las diferentes literaturas permitió interpretar la naturaleza y origen de las variables evaluadas, **dentro de este proceso se observa que existen dos formas de prestación de servicios: una amparada dentro del marco laboral y la otra de carácter civil, de este modo se observa que la prestación de servicios de naturaleza laboral esta relacionada estrictamente con la parte civil en las contrataciones de trabajo**, por otro lado, se encuentran las netamente civiles que son aquellos que están sujetos a las normas del código civil. Cabe decir, que “los servicios, para ser de naturaleza laboral” deben desempeñarse en forma personal por el trabajador como persona natural (Art. 5° Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la LPCL).

En tal sentido, expresa dicha ley, que este tipo de servicio no debe ser delegado a un tercero. No obstante, la normativa que lo establece brinda mayor oportunidad y el trabajador puede ser apoyado en sus actividades laborales por familiares directos que desentendencia directa, siempre y cuando conozcan de estas funciones labores. En el marco de la relación laboral la prestación de servicios debe ser remunerada como lo expresa la ley en su artículo seis. Sin embargo, los casos de vulneración y discriminación de la relación laboral mayormente vienen dado, por los empleadores no reconocer el valor que tiene el talento humano como trabajador en una organización, estos resultan ser mal pagados, no existe una estructura o escala

salarial que proteja al trabajador en ese sentido, además si el trabajador en su condición de empleado y prestador de un servicio solicita lo derechos que considera que por naturaleza le corresponden suelen ser despedido forzosamente lo que se convierte en un atropello a los derechos humanos porque se vulnera el derecho a exigir lo justo menoscabando el principio del derecho fundamental en consideración expresa la OIT lo siguiente:

Los preceptos y derechos fundamentales que tienen que ver con el trabajo se reconocen como derechos humanos en fuentes del derecho internacional. Están infundados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en varios tratados fundamentales por el mismo concepto. Lo que quiere aseverar esta fuente es que el trabajador está amparado por muchas legislaciones con la finalidad de brindar protección y garantía en su rol laboral. Entre los beneficios: ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la seguridad social, el derecho a una remuneración justa y el derecho a una limitación razonable de las horas de trabajo. (OIT, 2009, Tratado de Normalización Global, p. 6).

De acuerdo, con lo señalado es importante interpretar la cultura que tienen la mayoría de los empresarios en Latinoamérica, como es la de trabajo con fines de lucro, esto solo suelen buscar crecer y ganar a fuerza de los trabajadores, **sin valorar, la preparación y formación académica, la productividad, calidad, eficiencia y eficacia con que realizan su trabajo**, la actitud y emprendimiento de ese trabajador frente a escenarios turbulentos en pro del beneficio empresarial.

En el caso específico del Perú, se vienen observando a través de la historia en materia laboral que los trabajadores están sujetos a sobre cargas de trabajo, no existe reconocimiento por horas extras, salarios justos, los trabajadores no reciben recompensas por los servicios prestados bajo la modalidad de índole laboral ni por los servicios inherentes a los contratos de locación, en materia de seguridad social hay un atraso bien marcado porque las empresas dentro de los planes contractuales no incluyen normas que beneficien al trabajador y a la familia, no

existen condiciones laborales aparentes, planes de vivienda, reconocimiento de méritos mediante primas de viajes, bonos, seguros de vida en caso de accidentes, maternidad entre otros.

La ausencia de los factores mencionados repercute en la motivación y conducta de los trabajadores no sienten al transcurrir los días en el cargo la misma motivación, lo que crea un clima de ausentismo laboral, renunciadas, merma en la productividad y carencia de un clima laboral que impere positivamente en el desempeño del personal. Acerca de, sostiene Horbath y Gracia (2014). Ciertas conductas pudieran ser vulneradas y discriminadas en el contexto de trabajo si los gerentes o contratantes no tratan correctamente a los trabajadores, con respecto y equidad, durante el proceso de captación y análisis del perfil deseado para ocupar la vacante; es decir, el reclutador no es totalmente objetivo y tiene tendencia discriminatoria hacía los candidatos que aspiran al cargo ofertado.

Sin embargo, los gerentes antes de proceder a descalificar al trabajador, no toman un tiempo para hacer reuniones entre equipo donde los trabajadores tengan la oportunidad de expresar sus ideas e inconformidades sobre lo que no consideran justo, este procedimiento sería uno de los más indicados, pero el gerente o empresario, no obstante, siempre suelen escoger la acción que los conduzca a la vulneración de derechos laborales y a la desnaturalización de los contratos de locación. Entendiéndose por contrato de locación. Al respecto, el (C.C) , determina que el contrato de locación de servicios, “es aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (Artículo 1764, Código Civil).

Lo que busca señalar el artículo mencionado es que todo trabajador que sea contratado para desempeñarse en un puesto de trabajo sea cual sea su naturaleza busca una retribución, por lo que este tipo de contrato es similar a un intercambio y de esta manera las empresas u organizaciones públicas o privadas deben garantizar la estabilidad, seguridad y desarrollo de

los trabajadores y al mismo tiempo los empleado demostrar eficiencia, conocimiento, responsabilidad y cooperativismo en su esfera laboral garantizando siempre la maximización de productividad y calidad de servicios y/o producto.

1.2. Delimitación del problema.

Espacial

El presente proyecto de investigación estará delimitado a nivel espacial se desarrolló en los espacios del Quinto Juzgado de Trabajo – Lima, provincia y departamento de Lima.

Temporal

En relación a lo temporal dicho estudio se realizará durante el periodo de tiempo correspondiente al 01/05 al 20/12/2021 cumpliéndose con lo estipulado por la Universidad.

Conceptual

Para el desarrollo de la presente investigación se consideran dos variables:

- La vulneración del derecho laboral y
- La desnaturalización de los contratos de locación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima?

1.3.2. Problema (s) específico (s).

- ¿De qué manera se relacionan las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima?
- ¿De qué manera se relacionan las condiciones propiamente laborales como causa de

vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima?

- ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima?

1.4. Justificación.

1.4.1 Social.

Este documento de grado tiene gran relevancia en el contexto social, por tratarse de un tema que involucra a un gran número de personas que de una u otra manera mantienen un vínculo laboral. No obstante, dentro de estos grupos hay trabajadores que en algún momento les han vulnerado sus derechos laborales. Por esta razón, los autores del presente trabajo de investigación consideraron importante determinar la relación entre la Vulneración del derecho laboral y la degradación de contrataciones de ubicación de Servicios, en el mencionado juzgado.

Este tipo de contrataciones no son totalmente confiables, mayormente el contratante se niega a reconocer los derechos de contratado y vulnera el principio fundamental de lo convenido entre las partes, también, sucede que el trabajador incumple las políticas que adhieren a dicho contrato y el empleador no le reconoce ese servicio.

En tal sentido, se busca con este estudio de titulación poner en evidencia la vulneración al derecho a la Estabilidad Laboral y resaltar las inconsistencias encontradas en dicho precedente, en consecuencia, orientar a las partes contrastantes sobre los derechos y consideraciones al asumir una contratación de esta naturaleza. Por otro lado, resaltar la protección al trabajador como algo justo y necesario, para que a ninguna persona se le coarten los derechos a un trabajo digno y disfrutar de los beneficios que correspondan.

1.4.2. Teórica

Desde lo literario y conceptual el estudio precisamente parte de un enfoque teórico permitiendo precisar aquellos aspectos jurídicos - legales que sustenten esta investigación, asimismo, se mencionan algunas aproximaciones teóricas y conceptuales que preceden de algunas fuentes realizadas por profesionales en la materia que a lo largo del tiempo se han dedicado a indagar y aportar conocimiento desde su filosofía empírica basada en experiencias en disipar la interrogante ¿De qué manera se relaciona la Vulneración del derecho laboral y la degradación de los Contratos de ubicación de Servicios ? Este trabajo tendrá un impacto positivo para la sociedad y en especial para el ámbito evaluado de forma tal que, sin lugar a dudas, es un esfuerzo positivo que se desea lograr generar conciencia a beneficio de la masa trabajadora del país quienes aportan esfuerzo y conocimiento al desarrollo económico del Perú.

1.4.3. Metodológica

Se justifica metodológicamente por cuanto la investigación por su naturaleza y características es de tipo básica con un enfoque cuantitativo, en donde aplicará el método inductivo, dicho método permitirá realizar la investigación desde una perspectiva de revisión general de varios autores que en su estudio hacen señalamientos que guardan relación con este trabajo de grado , partiendo de ideas específicas con las definiciones de las variables en evaluación hasta llegar a la contratación y verificación de los resultados que darán lugar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes. De igual manera el estudio será de gran aporte metodológico y académico a futuros titulantes del derecho entre otros.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera se relaciona la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

1.5.2. Objetivo (s) específico (s).

- Determinar de qué manera se relacionan las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.
- Establecer de qué manera se relacionan las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima
- Establecer de qué manera se relacionan las condiciones laborales extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).

En los nacionales se plasman los siguientes estudios que guardan estricta relación con la presente investigación:

Torres (2021). Realizó un estudio para obtener el grado profesional de Abogado titulado: *“El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020”*. Por la Universidad César Vallejo; el estudio centro en analizar los hallazgos que impactan en la degeneración del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la respectiva Municipalidad. De acuerdo a las características que presenta la investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cualitativo, diseño basado en teorías, se aplicó una entrevista, de acuerdo a los resultados alcanzados concluye lo siguiente: Actualmente se sigue descontextualizando el contrato de ubicación de servicios desde la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020.

Cueva (2018), desarrolló un trabajo de titulación profesional de abogado denominado: *“La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017”*. Dentro de este enfoque la misión fue: Describir cómo afecta la descontextualización en las contrataciones de locación de servicios a los Policías Municipales en dicha Municipalidad. Con respecto a la metodología el estudio corresponde al de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo. Se observó una muestra de 50 Policías Municipales que laboran en San Juan de Lurigancho. Concluye: La descontextualización de los mencionados contratos de servicios si afecta en el no pago de los beneficios sociales de estos grupos de funcionarios.

Mamani (2018). Realizó un estudio para optar el grado profesional de Abogado titulado: *“Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017”*. En una prestigiosa Universidad del Perú. Su visión de objetivo fue conocer las causas que impactan en la descontextualización en los criterios de contratación de locación de servicios con el fin de evidenciar los hallazgos que como consecuencia se presentan en estas decisiones laborales. La investigación estuvo apoyada por una muestra de cien (100) trabajadores, al respecto, se aplicó el muestreo intencional, la técnica metodológica fue una encuesta en base a todos los aspectos mencionados concluyó:

Entre los hallazgos que más impactan en las decisiones de los contratos de servicio en el recurso humano de la mencionada institución de Justicia, son determinantes:” La subordinación, simulación del contrato, y las formalidades que implican los mismos contratos de trabajo: Desempeño, subordinación y salarios.

Cárdenas (2017), trabajo de grado realizado en pro de obtener el título de Abogado: *“Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016”*. Por la Universidad Nacional de Huancavelica; el estudio tuvo como finalidad indagar como se ha venido desarrollando y aplicando los criterios de los empleadores al momento de realizar las contrataciones por la modalidad de tercero en vista de que este fenómeno es uno de los más sonado ante los organismos competente, por el irrespeto a las normatividades que los respaldan.

La muestra seleccionada fueron 175 trabajadores activos. De acuerdo con la metodología estuvo enmarcada en los criterios descriptivo y no experimental: La política de contratación viola los principios laborales asentado en la Ley y su reglamento, por lo que existe desmotivación y falta de empatía en los equipos de trabajo y los jefes o contratantes.

Ruiz (2016), sustentó un trabajo de investigación titulado: *“La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad*

en la legislación peruana; por la Universidad Católica de San Pablo". En este sentido, se desarrolló un análisis interpretativo sobre el Principio de Primacía a la Realidad"; Cuyo análisis se basó en la metodología cuantitativa – descriptiva, explicativo.

Al respecto, finalizó explicando: Que el uso del principio de primacía es una gran herramienta para la protección de los derechos de los sujetos pasivos siempre que se aplique para dignificar el sujeto pasivo en cuanto a beneficios en recursos económicos como en lo humano.

En los antecedentes internacionales se describen algunos estudios de interés investigativo:

Maldonado (2020), desarrolló un trabajo de titulación de Maestría, por la Universidad de Cuenca – Ecuador; titulado: *"La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador"*. La investigación fue cualitativa, se utilizó las técnicas documentales lo que condujo a la autora finaliza acotando: que los derechos fundamentales de las personas son muy valiosos los dignifica ante cualquier circunstancia sujeta a vulneración y discriminación en los contextos laborales.

Romero (2019). Realizó un artículo científico en la Universidad Católica de Colombia, sobre: *"Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía"*. Cuyo propósito radicó en resaltar los indicadores de mayor impacto sujetos a vulneración laboral y contractual, en cuanto a la metodología la investigación fue realizada básicamente bajo los criterios del método inductivo, al respecto, utilizó técnicas documentales. Siguiendo estos lineamientos se aplicaron los métodos aparentes y que guardan relación con el contenido del estudio.

Los intercambios económicos sufren algunas restricciones que de una u otra manera vulneran los derechos de las personas a maximizar la eficiencia del intercambio y por consiguiente la eficiencia económica.

Jara (2019), desarrolló su trabajo de titulación sobre: *“Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017”*. Por la Universidad de Guayaquil.

El estudio propuesto con el objetivo general de analizar las acciones de ingenios azucareros que incitan y provocan violaciones a los derechos laborales. Este estudio permitió conocer todos los factores que han influido en los conflictos colectivos entre trabajadores y empleadores. El estudio es de diseño documental, cualitativo, a nivel descriptivo, la muestra está representada por 217 trabajadores.

La vulneración de la estabilidad laboral es una de las preocupaciones que mantienen los trabajadores en sus puestos de trabajo hoy, porque existen garantías en constituciones, leyes, tratados internacionales, pero en realidad el proceso es largo y agotador, en el que en la mayoría de los casos las empresas no pagan los salarios correspondientes.

Severin (2017), sustentó una memoria para la obtención del título de Doctor, denominada: *“Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional. Por la Universidad Complutense de Madrid”*. Un estudio cualitativo en el cual el autor describe los hallazgos más importantes encontrados mediante la investigación, al respecto, el autor hace algunas consideraciones: Las instituciones y organismos internacionales añaden al orden interno las garantías que sus disposiciones sean de aplicación directa, con ellos los derechos consagrados pueden ser invocados entre particulares y, específicamente, entre trabajadores y empleadores.

En tal sentido, los procedimientos de internacionalización han planteado una relación entre la normativa nacional - internacional de mutuo enriquecimiento. Dentro de estos esquemas se encuentran los instrumentos internacionales de derechos humanos que se elaboran teniendo a la vista las disposiciones constitucionales sobre derechos fundamentales de los sujetos.

Patlán (2016), en una revista indizada mexicana de derechos laborales planteó como título de investigación: *“Derechos laborales- una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”*. Según el enfoque investigativo concluye al respecto, “Se refiere al derecho a la certidumbre que tiene la persona para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato para evitar ser despedido por causas arbitrarias o injustificadas. Preferentemente, el trabajo debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia que garantice su desarrollo laboral, social, familiar y personal. En general, la estabilidad en el empleo genera estabilidad personal a largo plazo” Esta información guarda similitud con la presente investigación, la variable tocada es uno de los puntos claves en el presente estudio, por lo que el investigador consideró incluirla dentro de este espacio.

2.2. Bases teóricas y científicas.

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos y científicos que servirán de sustento a los resultados y conclusiones del estudio:

2.2.1. Generalidades de la variable vulneración de los derechos laborales

En este espacio se describen las generalidades de la variable vulneración de los derechos laborales:

Antecedentes históricos del derecho laboral y colectivo

Haciendo énfasis en los derechos colectivos de los trabajadores su origen, finalidad, e impacto en Europa en la época de la “Revolución Industrial”, actualmente reconocido como uno de los grandes episodios de la historia humana. La misma trata de buscar un cambio en la forma de vida de los grupos sociales generalizado e intenso. Marcando una verdadera y auténtica revolución que convulsionó la sociedad no sólo industrial sino también social e intelectual. (González 2015:14).

En Perú y Chile, estos movimientos sindicales han tenido poca importancia en el contexto europeo, debido a que los procedimientos sobre la tutela laboral se han realizado por medio de leyes protectoras más que por las negociaciones colectiva, evitando perjudicar las enmiendas legales sustentadas en contratos colectivos, tal fue el caso de la indemnización por años de servicio. (Gonzales, 2015).

Desde entonces la promulgación de normativas sobre las jornadas de 8 horas, también, asume la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, posterior entra el fuero sindical y la estabilidad laboral, específicamente en Perú, acontecieron factores que brindaron la protección deseada para que se elabore el derecho sindical. Antes de estas decisiones y sus aportes legislativos, ya existían sindicatos, de los cuales se desconocen logros sindicales de relevancia que se haya realizado como parte de las negociaciones colectivas (Aliaga 2003:60).

Ante lo citado, los investigadores coinciden en que la unión en Perú y América Latina, fue unas décadas por detrás de la Unión Europea o las Américas por el elemento de "industrialización tardía que retrasó el surgimiento del publicismo" en nuestro continente por diversos factores. Cabe destacar el atraso económico de nuestro país, principalmente la agricultura y la minería hasta principios del siglo XX. Por otro lado, las actitudes de hostilidad de los dirigentes, la fuerte represión de las manifestaciones obreras, la indiferencia de los empresarios, la violencia de algunos. "Las protestas populares, la influencia indebida de los partidos políticos en los dirigentes sindicales, son conspiraciones contra el crecimiento y desarrollo del sindicalismo en nuestro continente" (González, 2015).

El marco legal constitucional señala que La República del Perú tiene 12 Constituciones a lo largo de su Historia, pero solo 7 aluden el Derecho Laboral siendo estas:

- Ley Fundamental del Perú de 1839.
- Ley Fundamental de la República Peruana de 1856.

- Ley fundamental peruana 1920.
- Ley Fundamental peruana 1933.
- Ley fundamental peruana 1960.
- Ley fundamental del Perú de 1979.
- Ley fundamental de 1993.

2.2.2. La RAE define las relaciones laborales como

Son aquellos convenios celebrados bajo las normatividades y regulación específica, que deben ser asumidas y respetada en los procedimientos, los derechos - laborales amparados por leyes fundamentales.

De este modo, Morales (2019), refiere que este concepto engloba a todos los tipos de relaciones entre patronos y empleados, en esferas nacionales, regionales o de empresa. También, abarca las actividades relacionadas con aspectos sociales y económicos: Sueldos y salarios, condiciones de trabajo, normativa laboral.

Por lo que cada sistema con estas características laborales se “ampara en el contexto nacional histórico, económico y política de cada país”. Dentro de estos procedimientos es importante recurrir al diálogo, socialmente ha demostrado su potencial, como estrategia para la gobernanza y la participación democrática en las empresas. Es una forma de apoyar el desarrollo económico e impulsar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Sim, embargo la OIT, reconoce que los sistemas señalados no pueden y no deben reducirse a un modelo único: Por cuanto anuncia que no existe un sistema que se adapte a todas las necesidades individuales y grupales de los trabajadores

Advierte a que cada país debe desarrollar sus sistemas de relaciones laborales haciendo uso de los acontecimientos presentes y futuro en cada escenario específicamente, para evitar que alguna organización regional o internacional los obligue a adoptar un modelo concreto. Para que las partes involucradas socialmente sean capaces de participar de forma eficaz en el

diálogo social y protagonizar positivamente un papel en el sistema de las relaciones laborales, la OIE apoya estos acontecimientos si se dan con responsabilidad, independencia y representatividad.

2.2.3. Vulneración del derecho laboral

Real Academia Española en su (Diccionario) reza que este precepto “vulnerable” hace mención a todo hecho violento donde una persona “puede ser herida o recibir lesión, física o moralmente”. De igual forma el concepto de vulnerabilidad tiene sus exenciones apoyadas en las ciencias sociales y la psicología que guarda relación con otro término: el no reconocimiento del trabajo desempeñado, pobreza, marginalidad, exclusión, indefensión, entre otros. (Simonetti et al, 2008)

Según, las diferentes fuentes consultadas el concepto de Vulnerabilidad hace alusión, al riesgo externo a los que de manera imprudente son sometidas algunas personas en un contexto dado, impulsando la violencia y la fuerza del fenómeno que altera la dinámica normal del sujeto.

El concepto de vulnerabilidad Según el diccionario de la Real Academia Española a modo de ejemplo, expresa que son hechos o acciones que son originados por motivos económicos, sociales y políticos, originando consecuencias incontrolables en sujetos, estos tienen que ver con la marginalidad, la exclusión y la pobreza, y otros acontecimientos relacionados al trabajo.

2.2.4. Formas de vulnerar el derecho al trabajo

Esta viene dada por la falta de aceptación y reconocimiento de los contratos de trabajo, de este modo, cabe decir que existen al menos dos tipos de derechos asociados a la relación de trabajo. Uno, constituido por los derechos fundamentales, tales como: derecho al trabajo, el derecho a no ser discriminado laboralmente bajo ningún concepto. (Vargas, 2012).

2.2.5. Hechos históricos de la vulnerabilidad Laboral

En el marco de la relación laboral la prestación de servicios debe ser remunerada como lo expresa la ley en su artículo seis de nuestro Código Civil. Sin embargo, los casos de vulneración y discriminación de la relación laboral mayormente vienen dado, por los empleadores no reconocer el valor que tiene el talento humano como trabajador en una organización, estos resultan ser mal pagados, no existe una estructura o escala salarial que proteja al trabajador en ese sentido, además si el trabajador en su condición de empleado y prestador de un servicio solicita lo derechos que considera que por naturaleza le corresponden suelen ser despedido forzosamente lo que se convierte en un atropello a los derechos humanos porque se vulnera el derecho a exigir lo justo menoscabando el principio del derecho fundamental en consideración expresa la OIT lo siguiente:

Los preceptos y derechos fundamentales que tienen que ver con el trabajo se reconocen como derechos humanos en fuentes del derecho internacional. Están infundados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en varios tratados fundamentales por el mismo concepto. Lo que quiere aseverar esta fuente es que el trabajador está amparado por muchas legislaciones con la finalidad de brindar protección y garantía en su rol laboral. Entre los beneficios: ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la seguridad social, el derecho a una remuneración justa y el derecho a una limitación razonable de las horas de trabajo. (OIT, 2009, Tratado de Normalización Global, p. 6).

Asimismo, al tratar el tema desde una visión social, se añade el derecho que tienen los trabajadores a cuidar y proteger su salud, disfrutar de pensiones justas bajo un criterio de equidad y justicia social, en caso de enfermedad y accidentes laborales, vejez y jubilación e invalidez (OIT, 2012).

2.2.6. Situación de personas vulnerables a la pérdida de empleo en Perú

En un proceso comparativo que hicieran los autores Herrera e Hidalgo, llegaron a concluir en su documento que el hombre está más propenso a ser vulnerado en espacios laborales, estos hechos pudieran ser atribuidos a la falta de tolerancia e irrespeto, mal humos entre otros, mientras que la mujer, es más aplomada, calmada, respetuosa y responsable, por lo que tienen mayor tendencia a permanecer en el cargo. El hombre cuando cumple roles de alto nivel en empresas e instituciones tiende a hacer más severo y poco diplomático ante circunstancias laborales que tienen que ver con lo económico y social. (Herrera e Hidalgo, 2003).

2.2.7. La situación de vulnerabilidad laboral en el Perú se ha agravado con la pandemia por COVID 19.

En el Perú un alto porcentaje de la población trabaja en el sector informal, es decir por su cuenta, sin pagar impuestos y sin contar con ningún beneficio o seguro laboral. Por otro lado, están quienes trabajan en alguna tienda o restaurant quienes reciben pago por parte de sus empleadores y tienen una relación laboral un poco más formal pero no cuentan con contrato ni ningún tipo de beneficio.

También están las personas que trabajan en empresas por contratos que se renuevan cada tres meses, esto con la finalidad de no contratarlos como personal fijo de la empresa ya que así las empresas evitan gastar altas sumas de dinero en compensaciones y beneficios para esos trabajadores, por lo que cada tres meses se corre el riesgo de que no renueven el contrato y quedar desempleado.

Las causas pueden ser:

- Hay muchos vacíos en las leyes laborales
- Las empresas y negocios no reciben suficiente supervisión por parte del Ministerio del Trabajo y entes encargados

- Los trabajadores por necesidad aceptan condiciones laborales precarias

2.2.8. Dimensiones de vulnerabilidad laboral

Refiere (Berra, et., al. 2009). Hay tres aspectos involucrados en la determinación de la vulnerabilidad relacionada con el trabajo. Por un lado, estarían características humanas individuales como comportamiento, creencias, motivaciones, métodos de afrontamiento y capacidad de reacción ante eventos adversos, entre otros. Por otro lado, las condiciones reales de trabajo, como el entorno físico, la productividad, la eficiencia, el desempeño, las exigencias y la organización del trabajo. Y finalmente, condiciones no profesionales como la situación socio-económica y política del país, las relaciones afectivas y la combinación laboral con expectativas de calidad y proyectos de vida social -familiar (García Rubiano et al., 2007; en Berra, 2009).

Características sobre las Conductas asociadas a la vulnerabilidad laboral

Los autores Horbath y Gracia (2014), La conducta puede considerarse discriminatoria en el mercado laboral cuando los empleadores o los trabajadores tratan a las personas de manera diferente a ciertos grupos sociales en la contratación, el desempeño y la promoción; Este tratamiento se basa en criterios distintos a las calificaciones y competencias necesarias para realizar una actividad eficaz. La mayoría de los comportamientos discriminatorios surgen de prejuicios, prejuicios y estigmas contra ciertos grupos sociales y colectivos, y pueden cuantificarse mediante resultados observables en el mercado laboral.

- **Condiciones de Trabajo**

La OIT establece: Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonías universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.

Esta frase enfatiza la importancia crucial de establecer condiciones de trabajo humanas para construir sociedades sostenibles y pacíficas. Las personas aspiran no solo a tener un trabajo, sino también a un buen trabajo. Salarios, horarios, organización y condiciones laborales, cómo conciliar la vida profesional con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación y la protección frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Estos son los elementos básicos de una relación laboral.

La protección de los trabajadores y estos factores también pueden afectar la actividad económica. Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo de trabajo, tiempo de descanso y horas de trabajo) hasta los salarios, así, como las condiciones físicas y las necesidades mentales de los empleados. Entre las condiciones laborales más adecuadas, la OIT destaca:

1- Negociación colectiva:

Medio clave a través del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer lo que es justo en materia de salario y condiciones de trabajo.

También proporciona la base para relaciones laborales favorables. Por lo general, entre las cuestiones de la agenda de negociación se incluyen salarios, horas de trabajo, formación, seguridad y salud ocupacional, e igualdad de trato. El asesoramiento normativo de la OIT se basa en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

2- Seguridad del empleo:

Responsable de proteger a los empleados contra fluctuaciones en los ingresos debido a la pérdida de empleo debido a despidos debido a crisis económica, reestructuración corporativa u otras razones. La proliferación de formas de trabajo atípicas, como los contratos temporales, el trabajo por agencia, el autoempleo

económicamente dependiente y el trabajo marginal a tiempo parcial ha suscitado preocupación entre los trabajadores sobre la cuestión de la seguridad laboral.

3- Salario:

La OIT se compromete a promover políticas de salarios e ingresos que garanticen que todos reciban una parte justa de los frutos de productividad y un salario digno para todos los empleados que necesiten dicha protección. Con este fin, la organización lleva a cabo investigaciones y brinda asesoramiento sobre políticas basadas en evidencia sobre salarios mínimos, salarios del sector público, negociaciones salariales y brechas salariales de género. El asesoramiento sobre políticas sobre salarios mínimos se basa en una serie de convenios de la OIT, incluido el Convenio sobre la fijación del salario mínimo, 1970 (núm. 131).

4- Horas de trabajo:

Han sido fundamentales para la labor de la OIT desde sus inicios, cuando la organización adoptó la primera de muchas normas internacionales del trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (de la industria), en 1919 (núm. 1). Uno de los mayores desafíos es el número excesivo de horas de trabajo y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores limitando las horas de trabajo y proporcionando un tiempo de descanso y recuperación adecuado, como las vacaciones semanales y las vacaciones anuales que paga; Esta necesidad está reconocida en las normas internacionales del trabajo.

- **Condiciones Extralaborales:**

Son aquellos factores inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, uso del tiempo libre, apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Trabajo y vida familiar:

Sintetizado con soluciones políticas para facilitar el acceso al trabajo decente de todos los trabajadores abordando y apoyando de manera explícita y sistemática las responsabilidades familiares que no les pagan sus salarios. El Convenio de la OIT sobre los trabajadores responsables de la familia, 1981 (núm. 156) y la Recomendación núm. 165, que lo complementa, brindan orientación normativa en apoyo de las políticas que permiten a los trabajadores tener responsabilidades familiares. Las familias ejercen su derecho a obtener, participar y avanzar en el empleo sin discriminación.

Trabajadores domésticos:

Estos representan una prioridad para la OIT desde la adopción del Convenio sobre las trabajadoras del hogar en 2011 (número. 189) y la recomendación adicional 201. Tras la adopción de estos instrumentos, la oficina ha desarrollado una estrategia de acción para mejorar el trabajo de las trabajadoras del hogar. una realidad global. Como parte de esta estrategia, la Oficina brinda apoyo a los países que están decididos y dispuestos a tomar medidas para mejorar las condiciones laborales y de protección de los trabajadores domésticos. El empleo adecuado de trabajadores domésticos también es una prioridad para la Unión Internacional de Sindicatos, CSI. Por supuesto, la cuestión de las condiciones de trabajo también es importante para los trabajadores de la economía informal,

2.2.9. Factores asociados a los procesos de vulnerabilidad laboral

Vulnerabilidad psico-socio-laboral

Cuando intentamos definir la vulnerabilidad ocupacional y psicosocial como una teoría conceptual, nos encontramos con que está conformada por diferentes niveles de análisis, por lo que se trata de un problema complejo y multidimensional, por lo que debe abordarse de manera

interdisciplinaria. conducta. Mediante esta estructura, intentaremos encontrar indicadores de la existencia o no de diferentes factores y niveles de vulnerabilidad que afecten directa o indirectamente a los trabajadores o desempleados. Finalmente, evalúe las probables consecuencias para la salud mental y la calidad de vida de los sujetos involucrados. El campo del trabajo, un área que consideramos muy importante e influyente no solo en la vida laboral y económica, sino también en todos los ámbitos de la vida (Berra, et., al. 2009).

Vulnerabilidad, trabajo y salud mental

Partiendo del hecho de que la vulnerabilidad en el entorno laboral tiene un efecto perjudicial sobre la salud mental de los trabajadores, poniendo en riesgo su calidad de vida e impidiéndoles predecir su futuro, dejando al sujeto en un estado de salud indefenso. ya salvo de las exigencias de la sociedad actual. Si entendemos la vulnerabilidad como un riesgo, podemos distinguir tanto su aspecto objetivo como subjetivo. De esta manera, si nos centramos en el nivel subjetivo, es necesario enfatizar el papel positivo que pueden jugar los individuos en circunstancias adversas (Berra, et. Alabama. 2009).

2.2.10. Aproximaciones generales de la desnaturalización del contrato de locación

Contrato de trabajo.

Al respecto, el Código Civil estipula que un contrato de arrendamiento de servicios, "es un acuerdo de voluntad donde el propietario se compromete a realizar su servicio, independientemente del mandante, por un período de tiempo determinado o por un período de tiempo determinado de trabajo, a cambio de salario

”(artículo 176 , Código Civil). Se trata de un tipo de contrato basado en dos elementos claramente definidos, a saber, un servicio y una remuneración, sin embargo, en esta relación contractual el servicio se presta sin dependencia, el este último es característico de la relación laboral

Mediante arrendamiento de servicios, el propietario se compromete a prestar sus servicios al comitente por un tiempo determinado o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución

“Locador” es una persona física o jurídica que se compromete prestar los servicios a otros grupos principales.

“Locador” refiere a una persona denominada el “Cliente”, que sea una persona física o jurídica que utilice estos servicios, con la obligación de reembolsarlos. No obstante, el lugar de los servicios en el Código Civil Peruano año 1984.

2.2.11. Las características fundamentales de esta clase de contrato

Paso uno, el propietario presta sus servicios sin depender del principal (pero siguiendo sus instrucciones); en segundo lugar, está detenido solo por un período de tiempo determinado o por el desempeño de un trabajo en particular; y tercero, la retribución que el fiduciario se compromete a pagar al propietario, que podrá ser en efectivo y / o en especie, según sea el caso. Si el servicio es remunerado, el pago puede realizarse después de que se haya realizado el servicio o se hayan aceptado sus resultados; o también puede pagarse por adelantado o periódicamente, según el acuerdo alcanzado, la naturaleza del contrato o la costumbre del lugar.

2.2.12. Principales obligaciones del locador

- a) Cumple de manera personal con los servicios en colaboración de otras personas, bajo su dirección y responsabilidad, siempre y cuando lo permita el contrato o la costumbre y si no es incompatible con la naturaleza de la prestación.
- b) Otorgar los materiales para el cumplimiento de las obligaciones que han contraído en el contrato.

2.2.13. Principales obligaciones del comitente

- a) Abonar los pagos al locador la retribución pactada, en la forma y la oportunidad concertadas,
- b) Proporcionarle los materiales al locador que se hubieran considerado en el contrato.

2.2.14. Diferencia entre contrato de locación de servicios y contrato de trabajo

Sujetos que intervienen.

Los contratos laborales se rigen por la legislación laboral peruana, en particular la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS 00397TR de 27.03.97). Si bien la ubicación de los servicios está regulada por el art. 176.

El Código Civil. El artículo 176, establece que “en un contrato de arrendamiento de servicios, el propietario se compromete, independientemente del propietario, a prestar el servicio, por un período de tiempo o para una tarea determinada, a cambio de una remuneración”. Al respecto, el artículo 1764 del Código Civil establece que “el arrendador puede prestar servicios a título individual, pero puede depender de su dirección y responsabilidad hacia los asistentes o sustitutos si su cooperación está permitida por el contrato o uso, y es inconsistente con la naturaleza de la provisión”.

En el contrato de trabajo existe un empleador (persona jurídica o persona natural con negocio) y una persona natural/ trabajador que puede ser empleado u obrero. En la locación de servicios los sujetos que intervienen son el contratante y el contratista.

Retribución del servicio.

En el contrato de trabajo el colaborador percibe una remuneración regular por los servicios prestados, cualquiera sea el nombre que se le dé, que puede ser sueldo, jornal, salario, haberes, comisiones, destajo, etc.

En la locación de servicios el que presta el servicio percibe honorarios, por el monto y en la oportunidad que ha sido acordada por el comitente y el contratista.

Forma de prestar los servicios

En el contrato de trabajo los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador, quien fija o acuerda la jornada, el horario, el lugar donde se presta los servicios y, además, controla y fiscaliza el cumplimiento de las labores encomendadas

En la locación de servicios el locador presta sus servicios en forma independiente desde su propio domicilio, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados.

Registro del contrato.

En el contrato de trabajo el colaborador debe figurar en la planilla dentro de las 72 horas de haber ingresado al centro de trabajo y está sujeto al periodo de prueba legal de tres meses. En la locación de servicios el locador no figura en planilla, por cuanto no tiene la condición de subordinado o dependiente. Por tanto, no tiene derecho a los beneficios laborales que la ley dispone.

Plazo del contrato.

El contrato de trabajo puede ser indefinido, sujeto a modalidad (a plazo fijo) e, inclusive, a tiempo parcial, es decir, por menos de cuatro horas diarias. El contrato indefinido puede ser verbal o escrito, mientras que los contratos a plazo fijo y a tiempo parcial, necesariamente se celebran por escrito y por duplicado. En caso de contrato a plazo fijo ya no se comunica a la autoridad de trabajo.

Por otro lado, el contrato de locación de servicios puede ser verbal o escrito, según lo acuerden las partes. De preferencia se recomienda que sea por escrito, donde conste la identidad de las partes, los servicios a prestar, los honorarios que se van a pagar y el plazo del contrato, entre otras condiciones.

El Artículo 1768 del Código Civil establece que el contrato de locación de servicios tendrá un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales, y de tres años, en el caso de otra clase de servicios.

Periodicidad de pago.

En el contrato de trabajo, el trabajador percibe su remuneración en forma semanal, quincenal o mensual, según, se haya acordado o establecido el empleador.

En la locación de servicios los honorarios se perciben en la oportunidad pactada por las partes que puede ser mediante un honorario inicial, pagos sucesivos de acuerdo al avance del servicio o la cancelación total a la conclusión del servicio contratado.

Ventajas sociales.

En el contrato de trabajo, el empleado recibe las prestaciones sociales legales. Por ejemplo: bonificación, CTS y festivos, etc., según el régimen laboral de la empresa.

Los trabajadores empleados por menos de cuatro horas al día no tienen derecho a CTS, licencia o indemnización por despido arbitrario, pero tienen derecho a otros beneficios según lo dispuesto por la ley.

En un arrendamiento de servicios, el propietario tiene derecho a sólo la remuneración acordada. Es decir, solo recibe una tarifa y no ningún beneficio adicional.

Comprobante de pago. En un contrato de trabajo, el empleado recibe su remuneración a través de una nómina, que puede ser semanal, quincenal o mensual.

2.2.15. Dimensiones del contrato de locación

Reglas de los contratos de locación.

En el segundo capítulo del título IX del libro VII Fuentes de obligaciones del código civil estipula las reglas que se deben seguir al realizar un contrato de arrendamiento de servicios, a saber:

El artículo 1764, establece que el propietario no se puede encontrar bajo la posesión del contratado en el momento de la prestación de sus servicios.

El artículo 1765 establece que todo tipo de servicios físicos e intelectuales pueden ser objeto de un contrato.

El artículo 1766 establece el carácter individual del servicio, es decir, el arrendador debe prestar el servicio, por sí mismo, pero puede depender de otra persona o bajo su dirección siempre que el contrato lo permita.

La Sección 1767 dispone que, si la compensación del propietario no se ha establecido y no se puede determinar, se establecerá sobre la base de la calidad, entidad y otras circunstancias del servicio prestado.

El artículo 1768 establece la duración de un contrato de arrendamiento de servicios, estableciendo un plazo máximo de seis años para los servicios profesionales y de tres años para otros tipos de servicios.

El artículo 1769 trata de la celebración anticipada del contrato, indicando que el propietario puede dar por terminada la prestación de sus servicios por causa justificada, antes de la expiración del plazo señalado, siempre que no influya en el propietario. Tiene derecho a reembolsar los costos incurridos y la remuneración por los servicios prestados.

Los propietarios trabajan en asociación con su empresa.

Es concebible que los contratos de servicios, regidos por el Código Civil peruano, tengan la naturaleza de un contrato civil, pero no la calidad de un contrato de trabajo.

Característica principal: los empleadores no deben someterse a su empleador, en el caso contrario un empleado tiene una relación laboral, porque este último debe someterse a su empleador.

Variación del contrato de arrendamiento.

Cuando se distorsiona el contrato de arrendamiento del servicio. Más allá de cumplir con las reglas indicadas en los párrafos precedentes que todo comitente debe cumplir al suscribir un contrato de locación de servicios. Existen cuestiones a su cumplimiento, pues su incumplimiento llevaría a que el contrato de locación de servicios suscritos entre el locador y el comitente se encuentre desnaturalizados.

El principio de primacía de la realidad.

Este es uno de los principios invocados por los solicitantes cuando señalan que su contrato de servicio ha sido tergiversado. Este principio indica una interpretación adecuada a favor del trabajador, es decir, si el solicitante ha celebrado un contrato civil con su empleador, pero en realidad el hecho de que no lo tiene, es decir, el solicitante durante ese período. sus proveedores de servicios se encuentran sujetos a su empleador, incluso como resultado de diversos hechos que llevaron a la modificación de su contrato.

Rasgos de laboralidad

Tiene que ver con los derechos que le atribuye el tribunal a los trabajadores que hacen algún reclamo por sentirse vulnerados por empleadores al no reconocer su estabilidad laboral y lo concerniente a: Prestación personal de servicio, Subordinación y Remuneración.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).

Estabilidad laboral

La estabilidad a largo plazo del trabajador en la empresa, protegiéndolo del despido arbitrario, asegurando el ejercicio de los derechos colectivos y libertades públicas de su equipo. Esta visión es enfatizada por Sanguinetti, quien, refiriéndose a la estabilidad laboral, enfatiza que “su presencia genera una cierta forma de estar en la empresa, al eliminar el miedo a las represalias y la discriminación, permitiendo la organización, la negociación colectiva y las huelgas, también son reconocidos por nuestra Constitución y promover mejores salarios y condiciones laborales. Por lo tanto, la estabilidad en el lugar de trabajo es una institución central

en la concepción constitucional de nuestro marco de relaciones laborales, que funciona para asegurar el logro de nuestros objetivos globales". (Blanca p. 28).

Contrato de locación

Código Civil Peruano de 1852: Este código copia el régimen francés que rige la provisión voluntaria de trabajo a otros bajo un régimen de arrendamiento.

De entrada, el artículo 1540 determina: "Lugar y conducta es un contrato por el cual una persona cede el uso de algo a otra, o está obligada a prestar un servicio o trabajo. Individualmente, por un período de tiempo determinado y por un tiempo pactado. sobre el alquiler ".

Trabajo Forzoso

La actividad laboral forzosa es un concepto complejo, que a menudo se confunde con otras situaciones graves de abuso de los derechos humanos. Por tanto, la clave para construir una descripción conceptual completa del fenómeno es identificar el núcleo de la violación afectada por el mismo (OIT).

Violación. Incumplimiento de leyes o reglamentos o compromisos o acciones en su contra.

Derechos Fundamentales

Los derechos, la libertad, la igualdad o la inviolabilidad, en opinión, tienen sus raíces en la dignidad humana y son la esencia de la singularidad del titular de esta dignidad. Dichos bienes, derechos o derechos sujetos deben ser siempre reconocidos y protegidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular reclamar el cumplimiento de las respectivas obligaciones.

Tribunales laborales

El Juzgado de Trabajo es el encargado de juzgar y resolver los siguientes asuntos: Conflictos entre empleadores y empleados por la aplicación de normas laborales o la aplicación de contratos laborales individuales o colectivos, convenios y decisiones de arbitraje en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

3.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.
- Existe relación significativa entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima
- Existe relación significativa entre las condiciones laborales extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).

3.3.1. Definición de variables

Variable Independiente:

Vulneración del derecho laboral

Definición conceptual

Real Academia Española en su (Diccionario) reza que este precepto “vulnerable” hace mención a todo hecho violento donde una persona “puede ser herida o recibir lesión, física o moralmente”. De igual forma el concepto de vulnerabilidad tiene sus exenciones apoyadas en

las ciencias sociales y la psicología que guarda relación con otro término: el no reconocimiento del trabajo desempeñado, pobreza, marginalidad, exclusión, indefensión, entre otros. (Simonetti et al, 2008)

Definición operacional

Para efectos del presente estudio la Vulneración del derecho laboral incluye los aspectos relacionados con las características individuales de las personas, las condiciones propiamente laborales y las condiciones extralaborales en el Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Variable Dependiente:

Desnaturalización del contrato de locación

Definición conceptual

Toyama (citado en 2017, por Cueva, 2018) define la discriminación de los contratos de servicios en presencia del cumplimiento del empleador, ya que no está relacionada con la naturaleza del trabajo que realizan. Hay dos modos de prestación de servicios, uno es un método comercial y el otro es civil, la diferencia básica entre cualquier tipo de contrato es la sumisión, mientras que, en el contrato laboral, el empleado es el sujeto. Su empleador, en el contrato de arrendamiento de servicios, el proveedor de servicios no es un subordinado.

Definición operacional

La actividad de las variables incluye determinar el método a través del cual se analizarán las mismas, ya que facilitará la prueba de hipótesis, influirá en la selección y desarrollo de herramientas de recolección. Es por esto que este estudio tiene como objetivo determinar la influencia entre la vulneración del derecho laboral en la degeneración de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima. (Cueva, 2018).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

En este capítulo se describen los aspectos metodológicos considerados en la presente investigación con el fin de determinar la relación de las variables en estudio y emitir juicio al respecto. El metodológico Arias (2012 p. 16) argumenta que este segmento es el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. Esta herramienta se fundamenta en las hipótesis y la acciones para lograr su contrastación.

4.1. Método de investigación.

En primer lugar es importante resaltar que el desarrollo de esta investigación dio lugar a revisar leyes y trabajos previos sobre vulneración laboral y la desnaturalización del contrato de locación, por ende, el método general se basa en las implicancias específicas y particulares del siguiente método.

Método inductivo:

El método inductivo incluye una generalización de hechos, prácticas, situaciones y costumbres observadas a partir de casos específicos. Tiene la ventaja de elevar el sujeto del investigador o investigadores y colocarlo en relación con el sujeto de investigación u objeto de investigación (Rivas 2021).

Método específico

Correlacional: Este tipo de enfoque se aplica en estudios no experimentales, a través del cual un investigador trata de contrastar dos variables. Al obtener los resultados evalúa la relación estadística sin influir en ellas.

(Disponible), <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacioncorrelacional/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20in>.

4.2. Tipo de investigación.

Por lo específico de la investigación es básica, añade Hernández, la investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”. Siguiendo los principios de este autor se procedió a emplear ciertos procedimientos desde la formulación del problema, recolección de información y análisis de resultado.

4.3. Nivel de investigación.

Esta investigación tiende a describir conceptos y generalidades que explican la conducta del fenómeno estudiado por lo tanto se está al frente de un nivel de investigación descriptivo, este tipo de estudio permite detallar situaciones y características particulares de las variables evaluadas, tiene que ver con su comportamiento, finalidad, ocurrencia y forma de llegar a resultados precisos y confiables. (Hernández, 2020).

4.5. Diseño de la investigación.

En concordancia con la naturaleza y características metodológica de esta investigación la misma es de diseño no experimental o transversal. Añade Hernández (2003, p. 270), estos diseños de trabajo acceden a la recolección e interpretación de datos en un momento determinado, en un tiempo único.

4.5. Población y muestra

La población estará representada por 20 funcionarios entre ellos trabajadores, abogados, litigantes. Al respecto, Para Hernández (2016), "una población son series de todos los hechos que tienen relación en sus especificaciones primordiales" (p. 65).

La muestra comprende la población total señalada en el preámbulo anterior 20 funcionarios. En este caso expone Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69), por

lo tanto, no se realizará proceso de muestreo alguno, sino que se trabajará con la totalidad de la población.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Entre las técnicas que se utilizarán para el presente estudio se encuentran:

Revisión documental. Mediante esta técnica se recopilará toda la información teórica o científica que permitirá el sustento de los resultados del estudio, acerca de, Hurtado (2008), expresa que es: “una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido, vinculando esta relaciones, posturas o etapas, en donde se observe la realidad de los hechos”.

Asimismo, Hernández y Baptista (año), sostienen que la investigación documental es: “detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser de interés en la investigación”.

Otra técnica de gran utilidad para la investigación será la encuesta, explica, Hurtado (2011). La encuesta: “Implica preguntar a las unidades de estudio o a las fuentes para obtener la información. Las preguntas son estructuradas, precodificadas y están establecidas de antemano. Algunos instrumentos de la técnica de entrevista son los cuestionarios y las escalas”. Además, también dio lugar a la técnica de observación Hurtado (2011), señala que esta ayuda a conocer de forma directa la ocurrencia del fenómeno sus características y comportamiento en forma rápida y sencilla.

De acuerdo con las técnicas seleccionadas los instrumentos de recolección de datos que se utilizarán en la presente investigación serán:

Para la revisión de documentos, las fichas por medio de la cual se levantó la información teórica que servirá de sustento a los resultados de la investigación y el

cuestionario con una Escala de medición de tres alternativas: Si, No y A veces, el mismo se aplicará de forma virtual.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el procedimiento de la recolección de datos, se elaboró una encuesta con un cuestionario con 3 alternativas de respuestas, estas preguntas están basadas en las variables de la presente investigación, así mismo, se consideró la verificación y confiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad.

Se incorporó la información que se obtuvo de la aplicación del instrumento de recolección de datos a un Programa Estadístico SPSS, y a una hoja de cálculo, a fin de procesarlos, analizarlos a fin de obtener los resultados y presentarlos en los cuadros con sus respectivos gráficos.

4.8. Aspectos éticos.

El estudio partió desde la revisión de los antecedentes, respetando debidamente la autoría de los investigadores, seguidamente se plasma el origen como base histórica del derecho laboral haciendo los señalamientos en la vulneración del derecho laboral, asimismo, se continuó con la revisión de las diferentes leyes que dieron a conocer la naturaleza de ambas variables para poder emitir juicios sobre su comportamiento actual en la determinado Juzgado.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

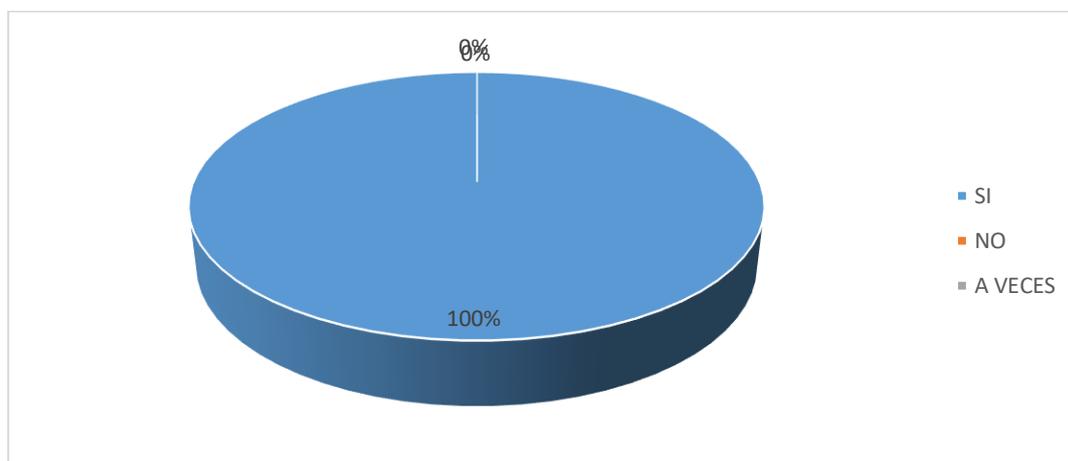
Tabla 1.

Considera Usted. su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de sus derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	100.0	100.0	100.0
No	0	00.0	00.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 1.

Considera usted. su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de sus derechos laborales



Interpretación: Según los resultados se visualiza que la población evaluada en relación a *Considera usted. que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de sus derechos laborales*, se obtuvo los siguientes resultados; Si con la totalidad, es decir, el 100%.

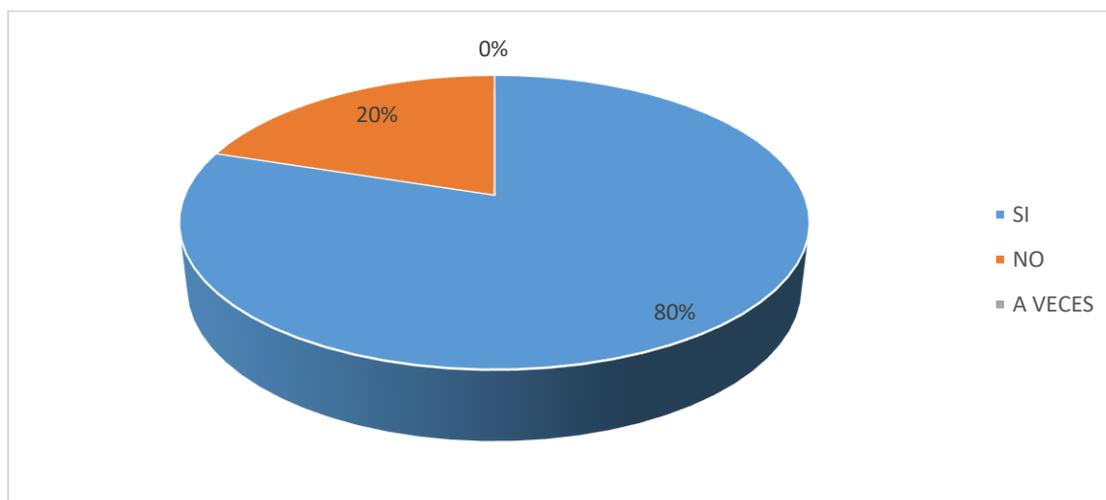
Tabla 2

Sabe usted. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	4	20.0	20.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 2

Sabe usted. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores



Interpretación: Según los resultados se observa que la población evaluada en relación a, sabe Ud. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores, se obtuvo los siguientes resultados; Si con el 80% y el restante 20% No.

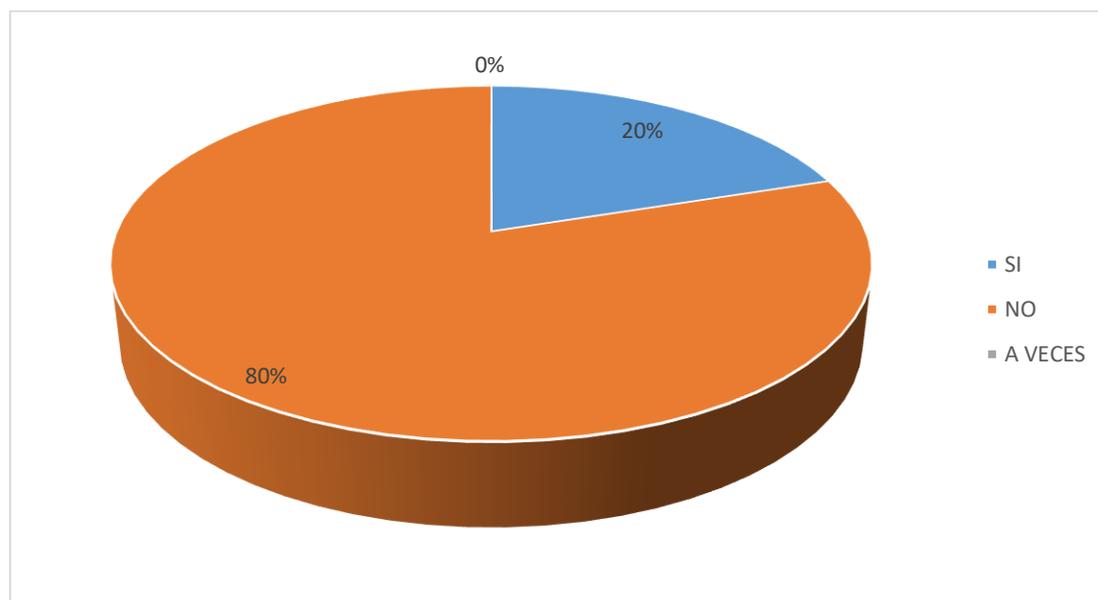
Tabla 3

Asume usted. modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	16	80.0	80.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 3

Asume usted. modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos



Interpretación: De acuerdo con los resultados se observa que la población evaluada en relación a Asume Ud. modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos, se obtuvo los siguientes resultados; No con el 80% y el restante 20% Si.

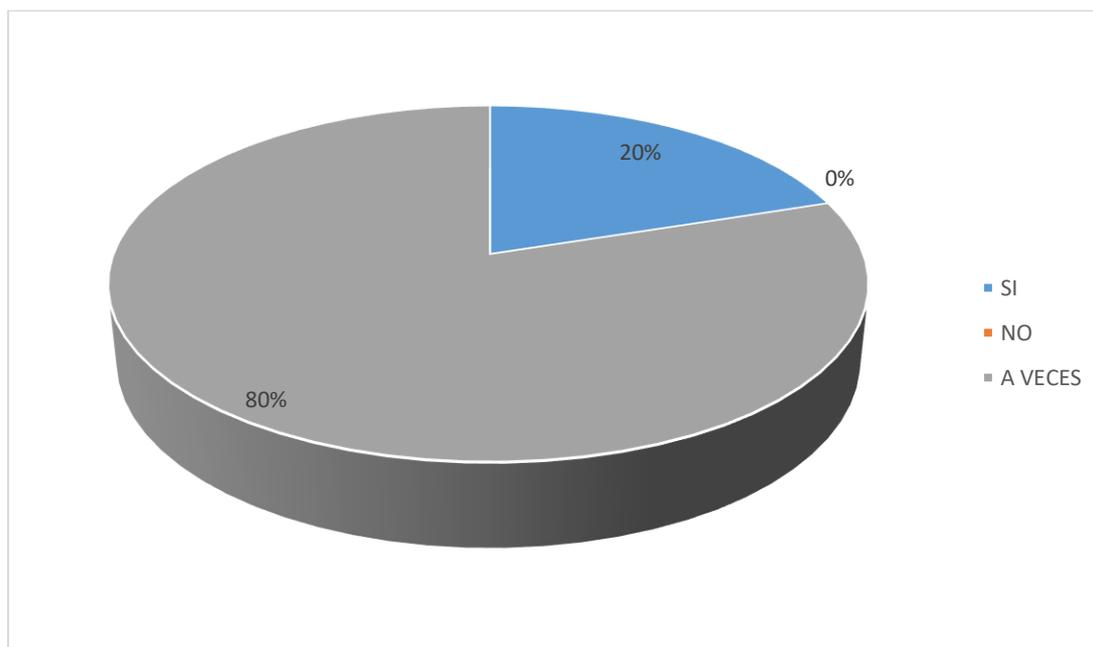
Tabla 4

Se encuentra usted. incorporado en planilla

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	0	00.0	00.0	100.0
A veces	16	80.0	80.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 4

Se encuentra usted incorporado en planilla



Interpretación: Se visualiza que la población evaluada en relación a Se encuentra Ud. incorporado en planilla, se obtuvo los siguientes resultados; A Veces con el 80% y el restante 20% Si.

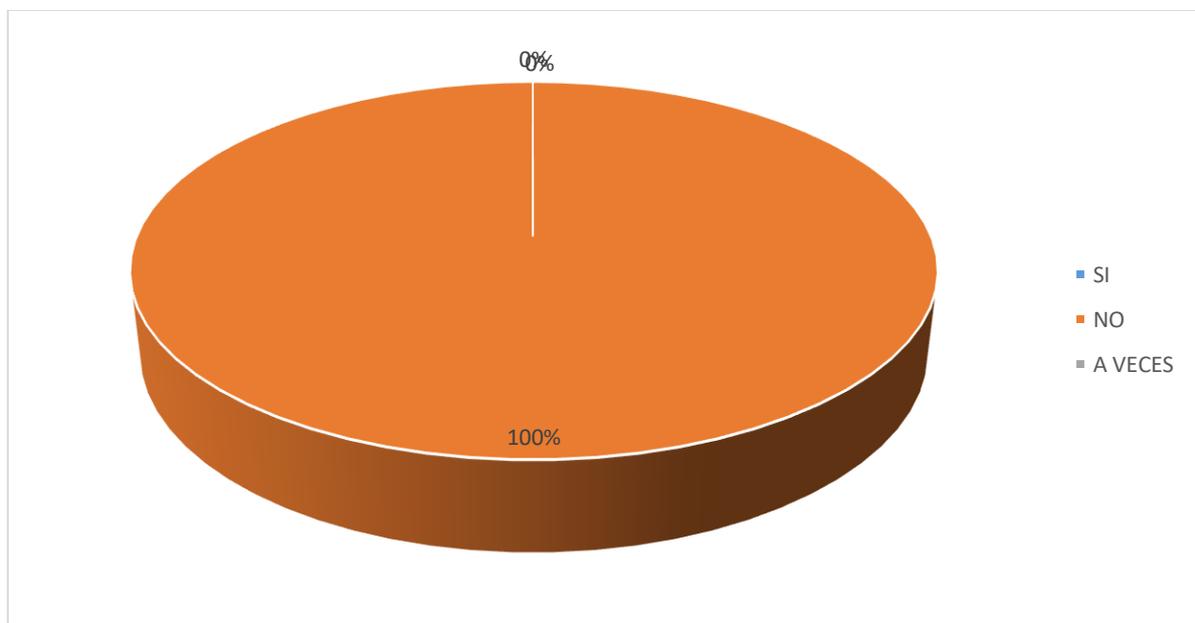
Tabla 5

Sabe usted. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley. Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	0	0.0	0.0	0.0
No	20	100.0	100.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 5

Sabe usted. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley. Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa



Interpretación: De acuerdo con los resultados se aprecia que la población evaluada en relación Conoce usted. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley. Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa, se obtuvo que la totalidad, es decir, el 100% respondió No.

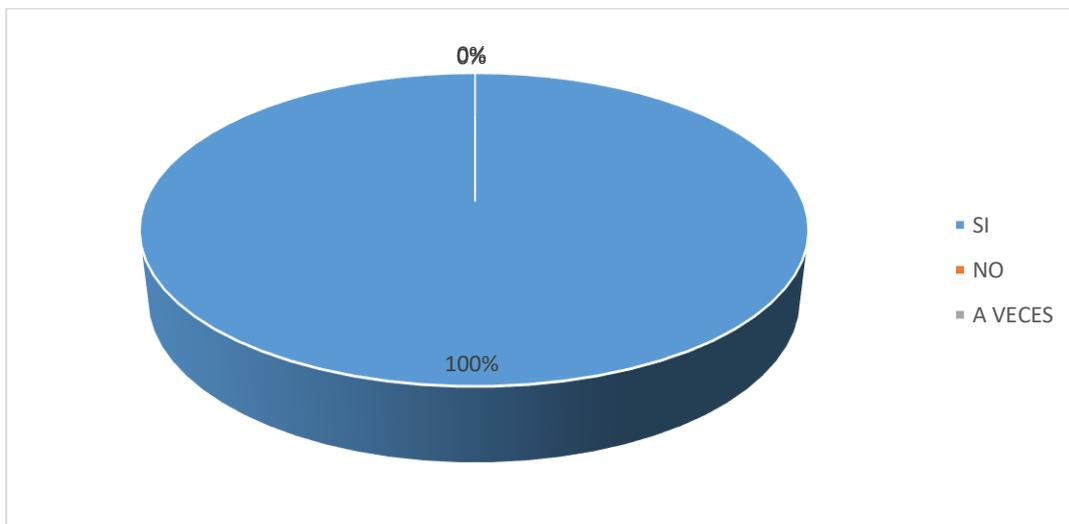
Tabla 6

Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	100.0	100.0	100.0
No	0	00.0	00.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 6

Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias



Interpretación: Se visualiza que la población evaluada en relación a Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias; los resultados obtenidos fueron Si con la totalidad, es decir, el 100%.

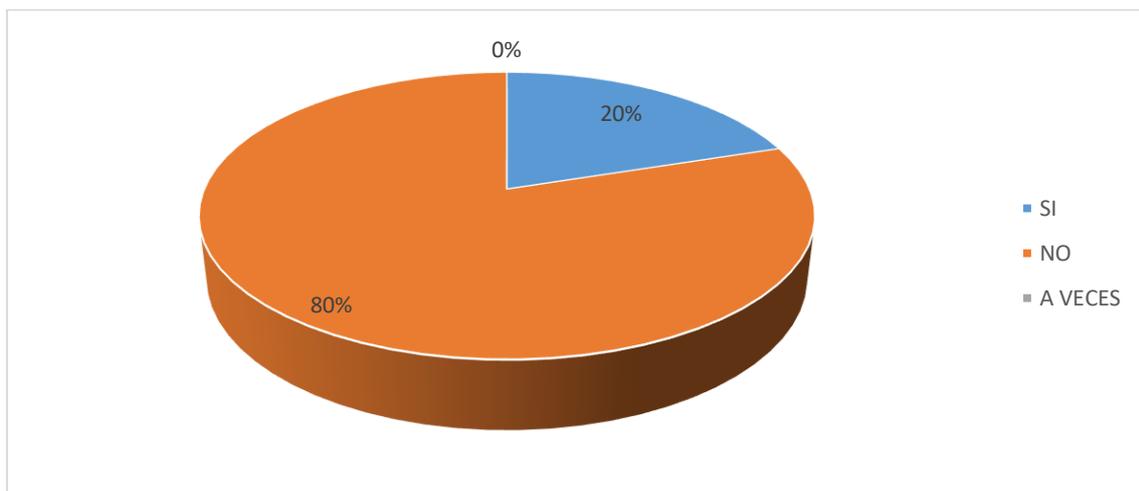
Tabla 7

Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	16	80.0	80.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 7

Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP



Interpretación: Según los resultados se visualiza que la población evaluada en relación a Su patrono paga las aportaciones establecidas en las leyes respectivas; se obtuvo como resultados que un 80% respondió que No mientras que el restante 20% que Si.

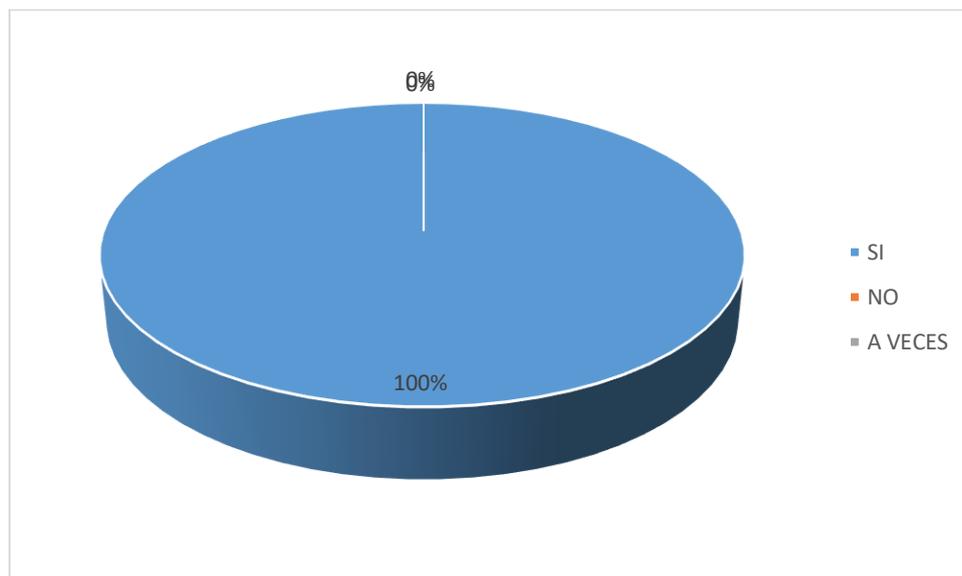
Tabla 8

Cree Ud. que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	100.0	100.0	100.0
No	0	00.0	00.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 8

Cree Ud. que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales



Interpretación: Se observa que la población evaluada en relación a Cree Ud. que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales; los resultados obtenidos fueron Si con la totalidad, es decir, el 100%.

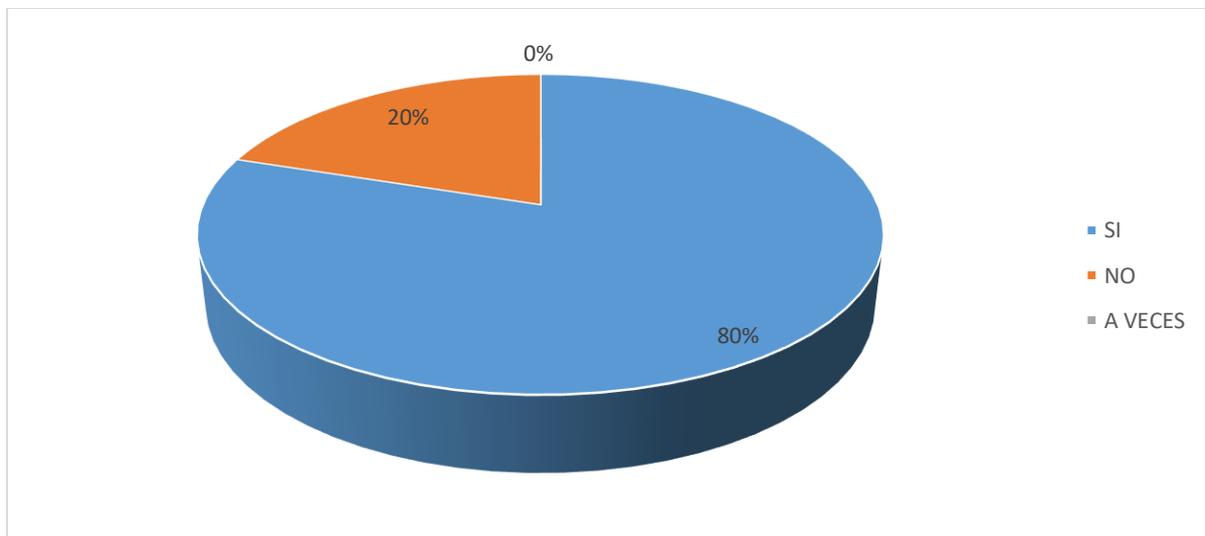
Tabla 9

Considera Ud. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	4	20.0	20.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 9

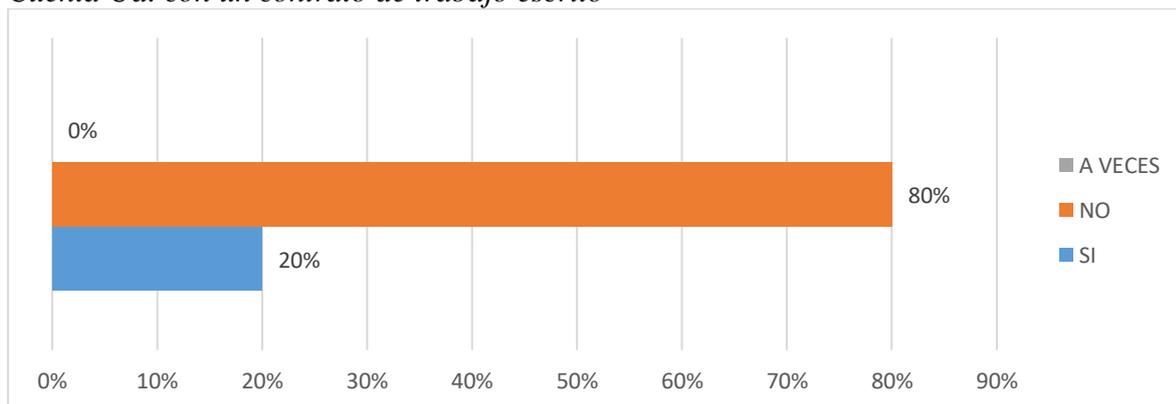
Considera Ud. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral



Interpretación: En función a los resultados se visualiza que la población evaluada respondió que un 80% respondió que Si mientras que el restante 20% que No.

Tabla 10*Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	50	100.0	100.0	100.0
No	0	00.0	00.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 10*Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito*

Interpretación: De acuerdo con los datos procesados se aprecia que la población evaluada en relación a Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito; se obtuvo como resultados que un 80% respondió que No mientras que el restante 20% que Si.

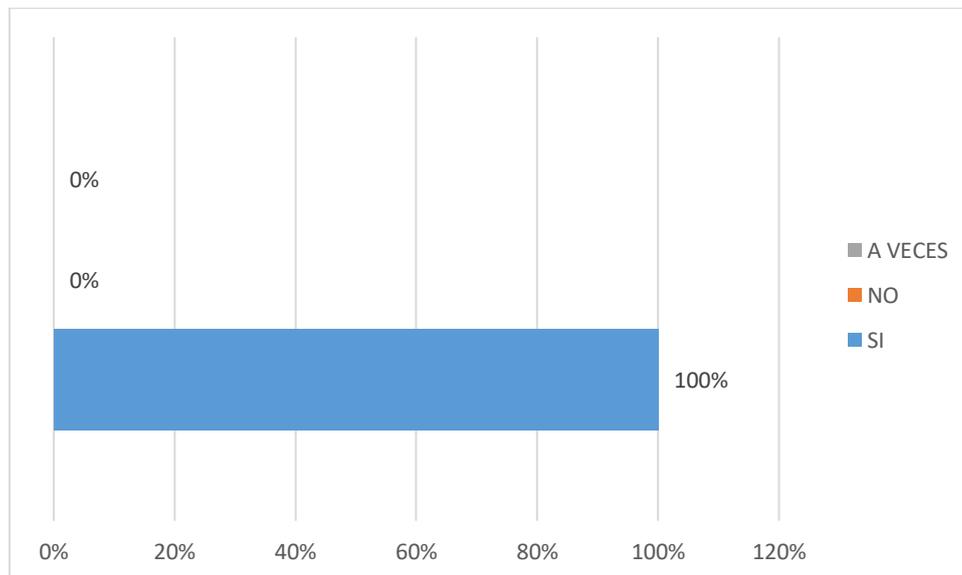
Tabla 11

Es su empleador quién fija el horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	50	100.0	100.0	100.0
No	0	00.0	00.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	50	100.0	100.0	

Figura 11

Es su empleador quién fija el horario de trabajo



Interpretación: Según los resultados se observa que la población evaluada en relación a Es su empleador quién fija el horario de trabajo; fueron Si con la totalidad, es decir, el 100%.

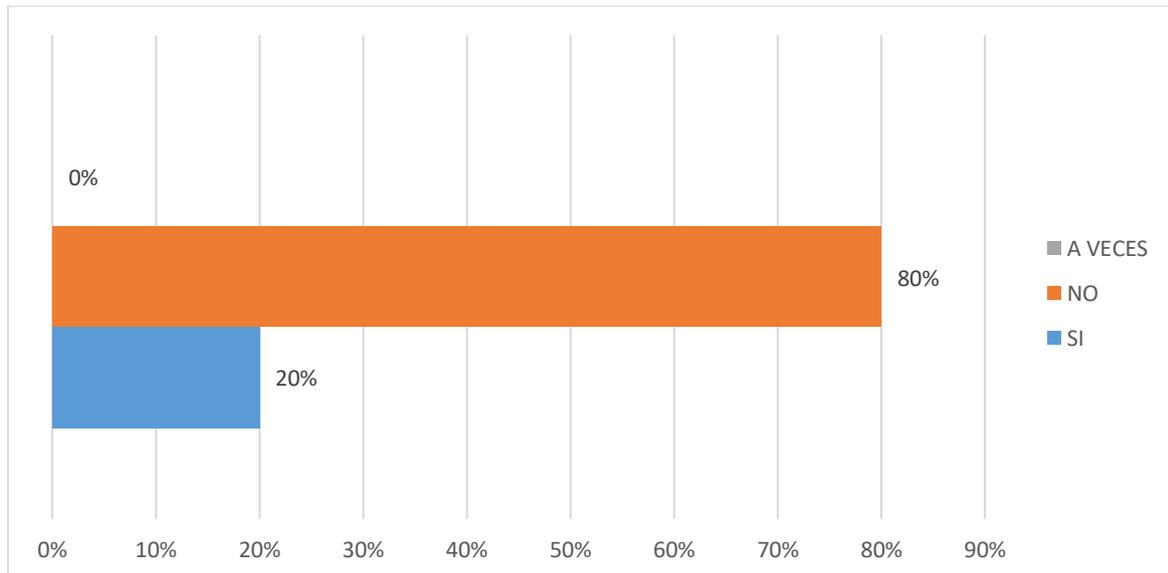
Tabla 12

Cuenta Ud. con su descanso semanal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	16	80.0	80.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 12

Cuenta Ud. con su descanso semanal



Interpretación: De los datos procesados se aprecia que la población evaluada en relación a Cuenta Ud. con su descanso semanal; se obtuvo como resultados que un 80% respondió que No mientras que el restante 20% que Si.

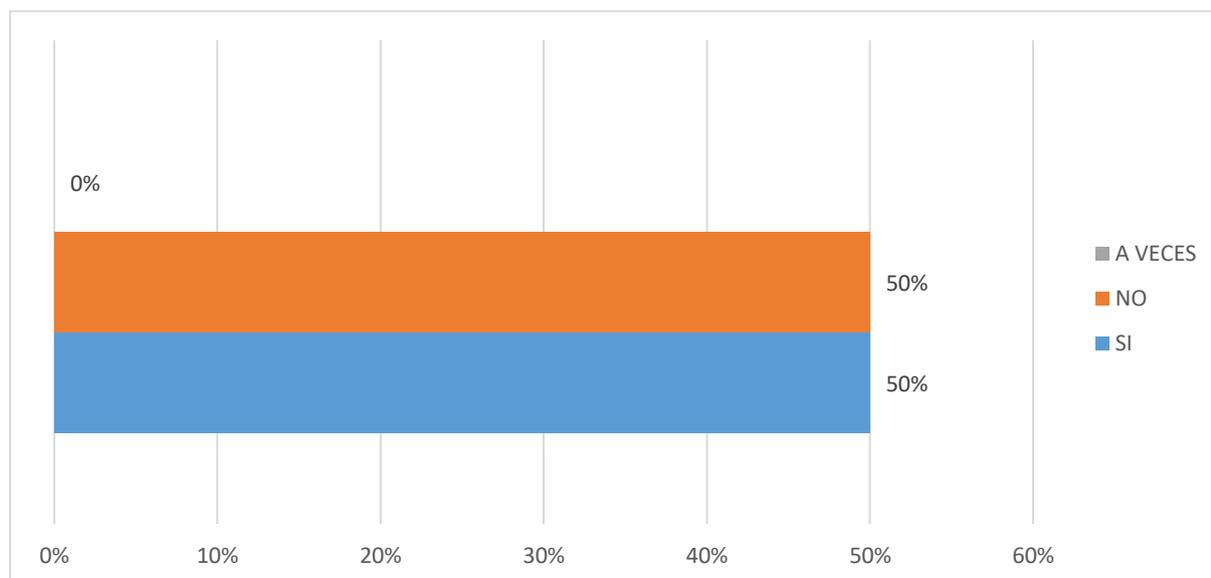
Tabla 13

Sabía Ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	10	50.0	50.0	50.0
No	10	50.0	50.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 13

Sabía Ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano



Interpretación: Se aprecia que la población evaluada en relación al ítem en cuestión; se obtuvo como resultados que un 50% respondió que Si mientras que el restante 50% que No.

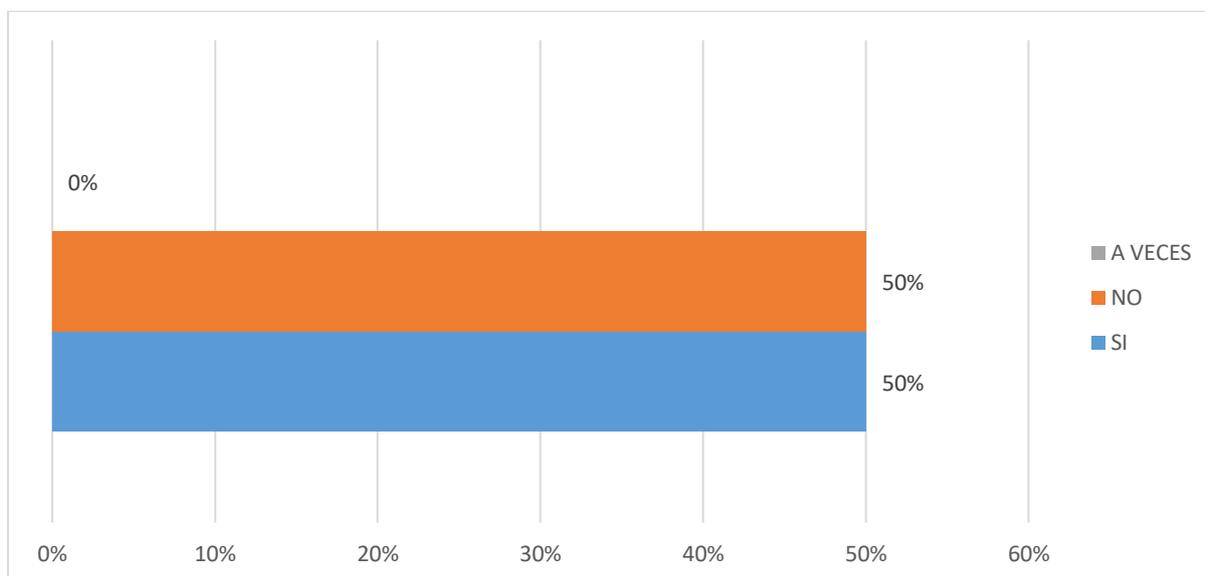
Tabla 14

Los servicios se prestan están bajo dependencia o subordinación del empleador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	10	50.0	50.0	50.0
No	10	50.0	50.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 14

Los servicios se prestan están bajo dependencia o subordinación del empleador



Interpretación: Se puede observar que la población evaluada se obtuvo como resultados que un 50% respondió que Si mientras que el restante 50% que No.

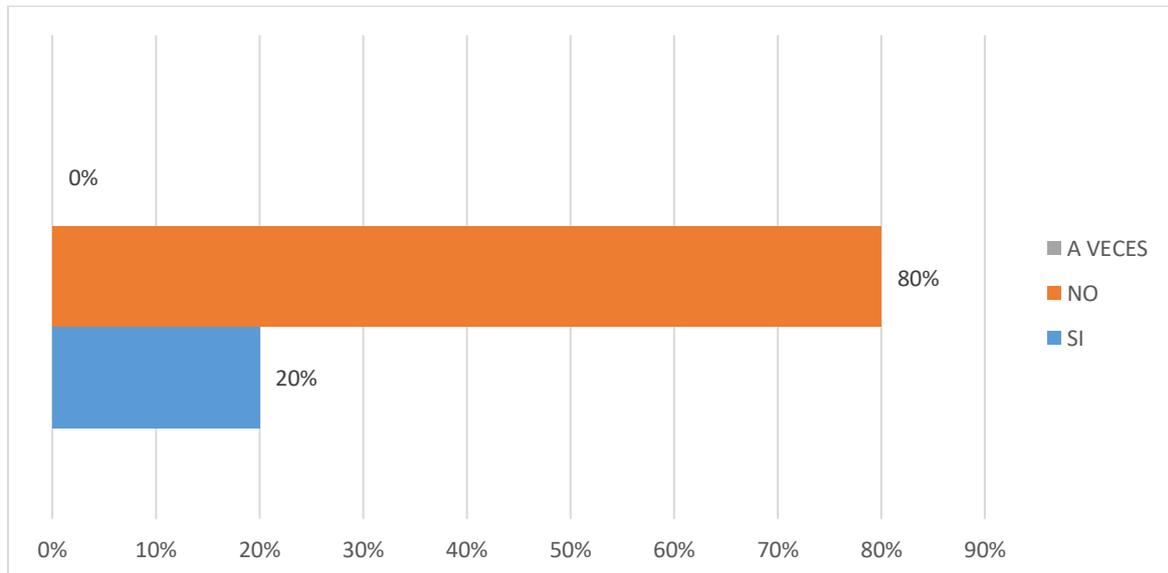
Tabla 15

Su contrato de trabajo es por tiempo determinado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	16	80.0	80.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 15

Su contrato de trabajo es por tiempo determinado



Interpretación: De los datos procesados se aprecia que la población evaluada en relación a Su contrato de trabajo es por tiempo determinado; se obtuvo como resultados que un 80% respondió que No mientras que el restante 20% que Si.

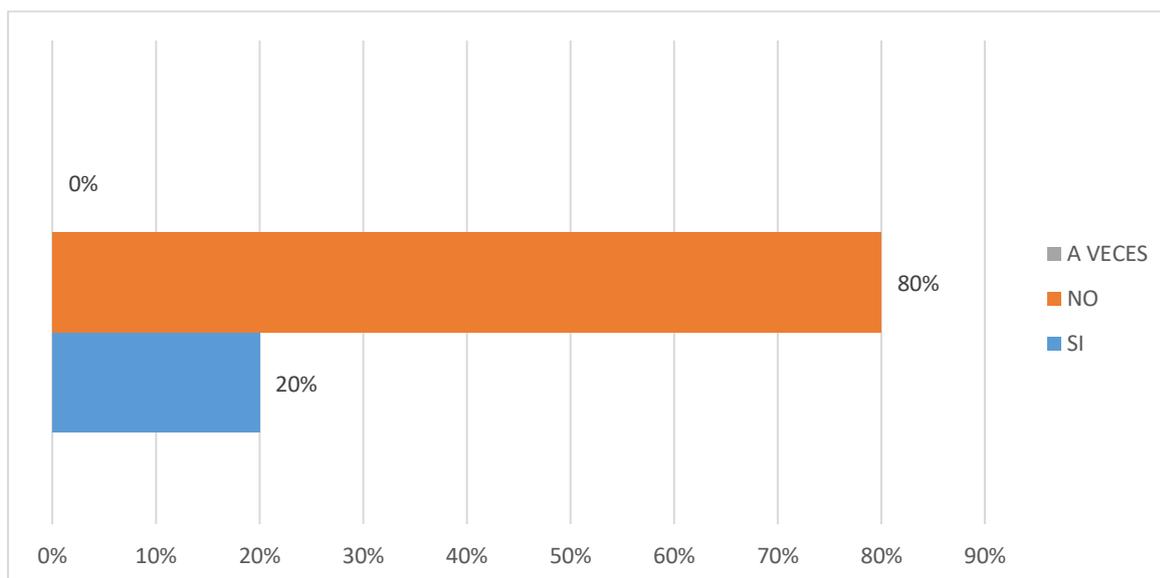
Tabla 16

El empleador le notifica la conclusión anticipada de su contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	16	80.0	80.0	100.0
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 16

El empleador le notifica la conclusión anticipada de su contrato



Interpretación: En función a los datos procesados se aprecia que la población consultada en relación a El empleador le notifica la conclusión anticipada de su contrato; se obtuvo como resultados que un 80% respondió que No mientras que el restante 20% que Si.

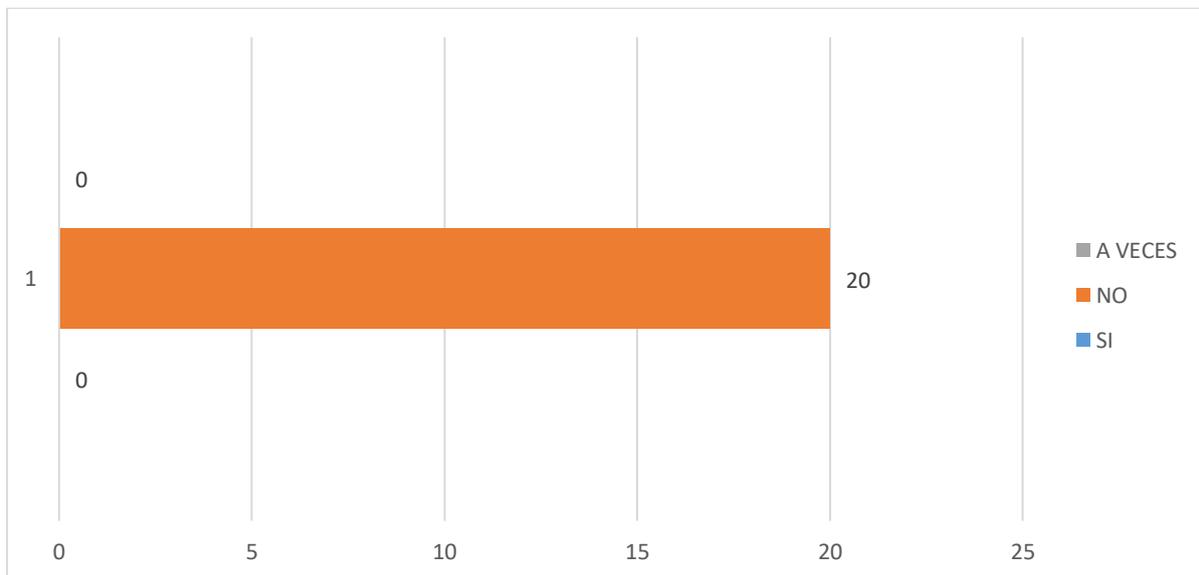
Tabla 17

Se aplica el principio de primacía de la realidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	0	0.0	0.0	100.0
No	20	100.0	100.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	20	100.0	100.0	

Figura 17

Se aplica el principio de primacía de la realidad



Interpretación: Según los datos procesados se observa que la población evaluada en relación a Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito; se obtuvo como resultados que el 100% respondió que No.

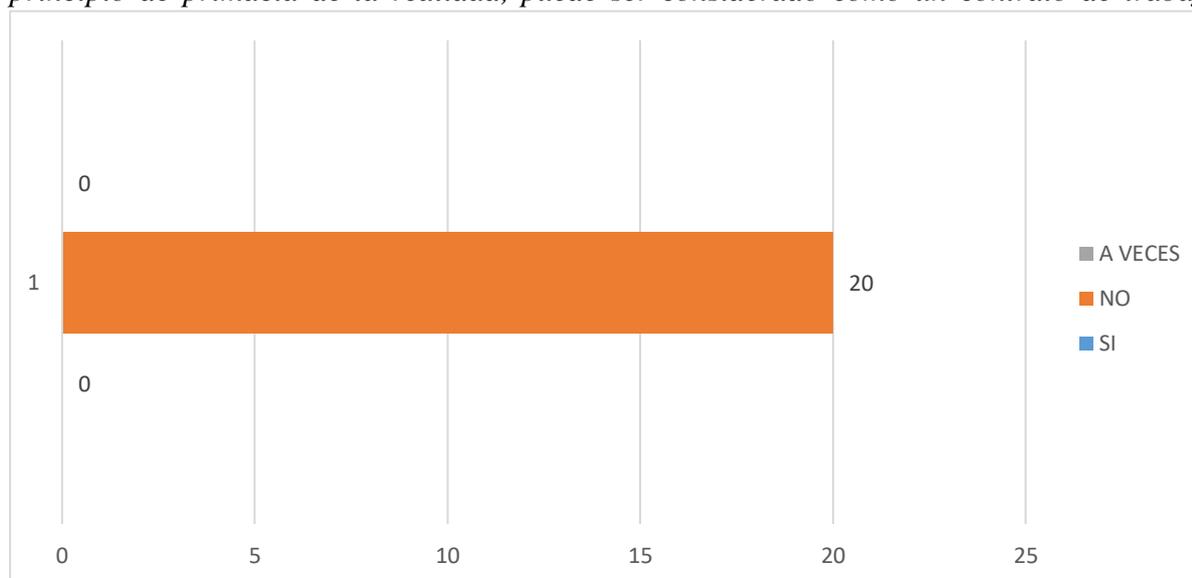
Tabla 18

Sabe Ud. si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Si	0	0.0	0.0	100.0
No	20	100.0	100.0	
A veces	0	00.0	00.0	
Total	50	100.0	100.0	

Figura 18

Sabe Ud. si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo



Interpretación: Según los datos procesados se observa que la población evaluada en relación a Cuenta Ud. con un contrato de trabajo escrito; se obtuvo como resultados que el 100% respondió que No.

5.2. Construcción de hipótesis.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Tabla 19

Correlaciones de la variable la vulneración del derecho laboral se relaciona significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

		La vulneración	La desnaturalización de los contratos de locación
La desnaturalización del derecho	Correlación de Pearson	1	0.700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
La desnaturalización de los contratos de locación	Correlación de Pearson	0.700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento hipotético

Ho. La vulneración del derecho laboral NO se relaciona significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo - Lima.

H1. La vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo - Lima.

Conclusión

Al realizar la estadística instrumental de las variables del presente estudio con el software estadístico SPSS versión 25, con el método R de Pearson para hallar correlación entre las mismas se obtuvo el siguiente resultado; la Correlación de Pearson es un Valor Positivo Alto que corresponde a 0.700 y la Sig. Bilateral es de ,000 (Los parámetros aceptables son de ,000 a ,0005 para que exista significancia) en este caso hay una influencia significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa que dice: La vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo - Lima.

Hipótesis específica primera

Existe relación significativa entre las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Tabla 20

Correlaciones entre las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral se relaciona significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

		Las características individuales de las personas como causa de vulneración	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios
Las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	0.703** 50
La desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0.703** 50	1 50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento hipotético

- Ho. Las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral NO se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.
- H1. Las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Conclusión

La validación de las variables del estudio con el software estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 25, con la prueba R de Pearson para hallar el valor P y la significancia, arroja que: el R de Pearson tiene un Valor Alto y Positivo que es 0.703 y la significancia es de ,000 (considerando que los valores para la significancia son de ,000 a ,005) se llega a la siguiente conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona: Las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Hipótesis específica segunda

Existe relación significativa entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima

Tabla 21

Correlaciones entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

		Las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios
	Correlación de Pearson	1	0.518**
Las condiciones propiamente laborales	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
La desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Correlación de Pearson	0.518**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento Hipotético

Ho Las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral NO se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

H1 Las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Conclusión

Después de realizar los procesos estadísticos para la parte instrumental que corresponde a la validación de la hipótesis se obtuvo resultados, la correlación corresponde a un Valor Positivo y Medio que es 0.518 y la Sig. Bilateral es de ,000 (Este resultado debe estar entre ,000 a ,005 para que exista significancia) los resultados en este caso evidencia que se tiene que

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice: Las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Hipótesis específica tercera

Existe relación significativa entre las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima

Tabla 22

Correlaciones entre las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

		Las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral	La desnaturalización de los contratos de locación de servicios
Las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral		1	0.606**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
La desnaturalización de los contratos de locación de servicios		0.606**	1
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento Hipotético

Ho Las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral NO se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

H1: Las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

Conclusión:

Una vez aplicado el software IBM SPSS versión 25 para la validación de la hipótesis, se obtiene que el R de Pearson se tenga un Valor Positivo y Alto 0.606 y la Sig. Bilateral es de ,000 (para que existe significancia estos parámetros tiene que estar entre ,000 a ,005) por lo que para este estudio se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna que menciona que: Las condiciones extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral SI se relacionan significativamente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Finalizado el ciclo de recolección de información y obtenido los resultados a que dio lugar el instrumento aplicado se discute lo siguiente.

- 1- Los resultados de la investigación realizada demostraron que existe relación positiva y significativa entre la vulneración del Derecho Laboral en la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021. Logrando de esta manera la correlación de Pearson un nivel medio de significación de 0.700, y la tabla uno muestra un 100 % que confirma la dinámica como se manifiesta este fenómeno actualmente tiene mucho que ver con la conducta y las creencias de los trabajadores. De conformidad sostiene Romero (2021). Que, los derechos de los trabajadores juegan un papel importante en la vida económica debido a su regulación y protección generalizada de las personas, y la fuerza laboral brinda servicios a los agentes económicos para producir bienes y servicios. Este intercambio puede verse afectado por las restricciones e infracciones que se producen en el sistema económico dominante, así como por la transformación de países y mercados individuales integrados en la cadena de producción global y, a menudo, la eficiencia del intercambio, y, por tanto. No maximiza la economía eficiencia.
- 2- Asimismo, existe una relación positiva y significativa confirmada mediante la contratación de las hipótesis entre las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el mencionado Juzgado. El valor de la correlación fue alto de 0.703 al propósito las tablas 2 y 3 describen que entre un 80 a 100 % de los manifestantes consideran que la vulnerabilidad de los derechos laborales y la modalidad de afrontamiento de los problemas son características humanas visibles en estos tipos de contratos. En tal sentido, cabe señalar que, por encima de lo material, están las características humanas,

como el comportamiento, las creencias, las motivaciones, las habilidades de afrontamiento y la capacidad de responder a los eventos adversos. Por otro lado, las condiciones reales de trabajo como el entorno físico, la productividad, la eficiencia, el rendimiento, las exigencias y la composición del trabajo. Y finalmente, condiciones no laborales como la situación socio-económica y política del país, conexión emocional, integración de expectativas laborales y de calidad, proyectos de vida social-familiar (García Rubiano et al, 2007; en Berra, 2009).

3- A consecuencia de lo planteado la siguiente hipótesis establece que existe relación positiva y significativa entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en dicho Jugado, el nivel de correlación fue bajo de 0. 518, el análisis descriptivo en la figura seis arrojó que la mencionada institución ofrece buenas condiciones de trabajo en relación a condiciones física, sin embargo, el mismo porcentaje en la figura 7 siente que no son bien recompensa. Cotejando estos resultados con la sustentación de la OIT, es de señalar que, para muchos en la actualidad, existen condiciones de trabajo asociadas con niveles de injusticias tales como: miseria y privaciones, y la insatisfacción resultante puede representar una amenaza para la universalidad laboral de trabajar en paz y la armonía. Y creemos que existe una necesidad urgente de mejorar estas condiciones. Esta declaración enfatiza la importancia fundamental de establecer condiciones de trabajo humanas para construir una sociedad sostenible y pacífica. La gente quiere hacer un buen trabajo. Los salarios, la jornada laboral, las condiciones organizativas y laborales, las formas de conciliar el trabajo y las necesidades familiares y personales, y la indiscriminación y protección frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo son elementos fundamentales de las relaciones laborales.

4- De esta manera también se determinó que existe relación positiva y significativa entre las

condiciones de trabajo extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima, demostrando estas hipótesis que el valor de contrastación fue medio de 0.606 y la figura 8 y 9 señalan que la parte económica y política que vive el país afecta las relaciones contractuales en estas instituciones que tienen que ver con el Estado , por lo que es importante que los empresarios deben tratar de ofrecer condiciones de trabajo favorables y justas .

CONCLUSIONES

La relación de vulneración de los Derecho Laborales en la degradación de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021, es medio, el porcentaje que demuestra el comportamiento de estas variables según, la opinión del personal involucrado es de 100%. Esta relación confirma la dinámica como se manifiesta este fenómeno actualmente en nuestro país con respecto a la gerencia y al comportamiento de los empresarios.

La relación de contrastación de las características individuales de las personas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el mencionado Juzgado es alta de 0. 703, existe un porcentaje de aceptación según la opinión de los encuestados de 80 a 100 %.

El valor de correlación entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en dicho Juzgado es bajo de 0.518, al respecto, la opinión de los encuestados infiere que existen algunos elementos como la vulnerabilidad y las medidas de afrontamiento que atentan contra las condiciones laborales.

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el mencionado juzgado, alcanzando un valor medio en la correlación de 0.606 y un porcentaje de significancia entre las variables estudiadas de 100%

RECOMENDACIONES

El Estado debe establecer medidas que permita la unificación del sistema laboral en todos los ámbitos públicos y privados con políticas laborales adecuadas y efectivas que respeten los derechos laborales y los contratos de locación de todos los trabajadores del país.

Los miembros del Quinto Juzgado de Trabajo- Lima, según lo que refieren las características básicas en una relación de trabajo es contar con hombres libres, con fines propios, con derecho al reconocimiento y a contratos de trabajo meritorios que generen estabilidad y confianza. Por lo tanto, se debe tener cuidado de no violar los derechos humanos.

Es importante ofrecer condiciones de trabajo justas que respalden los derechos humanos, que los trabajadores y sus familias puedan gozar de calidad de vida que les proporcione seguridad y bienestar social, por lo que los contratos de locación deben garantizar de igual manera recompensas salariales.

Los acuerdos contractuales realizados respetando las normas legales fortalecen la lógica y el fundamento de los derechos de los trabajadores en términos de la protección de la clase trabajadora. El Ministerio del trabajo debe tener una actitud responsable y diligente hacia los empresarios y contratantes, cuidar que la política que rige actualmente en nuestro país no influya en la estabilidad y condiciones de trabajo afectando la calidad de vida de los trabajadores y la de su familia.

REFERENCIAS

- Cárdenas (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. Universidad Nacional de Huancavelica. [Tesis de Pregrado]. Perú.
- Cueva (2018). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo. [Tesis de Pregrado]. Perú.
- Jara (2019). Vulneración del derecho de estabilidad laboral en el conflicto colectivo de los trabajadores del Ingenio Isabel María del Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, en el año 2017. Universidad de Guayaquil. [Tesis de Pregrado]. Ecuador.
- Maldonado (2020). La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador. Universidad de Cuenca. [Tesis de Postgrado]. Ecuador.
- Mamani (2018). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017". Universidad Autónoma del Perú. [Tesis de Pregrado]. Perú.
- Patlán (2016). Derechos laborales- una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Revista. México.

Romero (2019). Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía. Universidad Católica de Colombia. [Tesis de Pregrado]. Colombia.

Ruiz (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana”. Universidad Católica de San Pablo. [Tesis de Pregrado]. Perú.

Severin (2017). Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional. Universidad Complutense de Madrid. [Tesis de Postgrado]. España.

Torres (2021). El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020”. Universidad César Vallejo. [Tesis de Pregrado]. Perú.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021.

Problema General	Objetivo general	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿De qué manera se relaciona la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera se relaciona la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima. 	Existe relación significativa entre la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima.	<p>Variable Independiente: Vulneración del derecho laboral</p>	<p>Tipo de Investigación Básica</p>
<p>Problema específico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera se relaciona el vacío en las leyes laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima? ¿De qué manera se relaciona la escasa supervisión de Ministerio del Trabajo en las empresas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima? ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales precarias como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima? 	<p>Objetivos específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera se relaciona el vacío en las leyes laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima. Establecer de qué manera se relaciona la escasa supervisión de Ministerio del Trabajo en las empresas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima Establecer de qué manera se relacionan las condiciones laborales precarias como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el vacío en las leyes laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima. Existe relación significativa entre la escasa supervisión de Ministerio del Trabajo en las empresas como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima Existe relación significativa entre las condiciones laborales precarias como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima 	<p>Variable Dependiente: Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios</p>	<p>Nivel de investigación Descriptiva Correlacional</p> <p>Diseño No experimental de tipo transeccional o transversal</p> <p>Población 20</p> <p>Muestra 20</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Estadística Software IBM SPSS versión 25</p>

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
<p style="text-align: center;">Variable independiente: Vulneración del derecho laboral</p>	<p>El concepto de vulnerabilidad según el diccionario de la Real Academia Española, a modo de ejemplo, se puede mencionar, determinados procesos económicos, sociales y políticos, cuya consecuencia aparentemente inevitable para los sujetos es la marginalidad, la exclusión y la pobreza, antes mencionada de trabajo. Cabe destacar que la vulneración de derechos en muchos casos ni siquiera llega a instancias administrativas peor judiciales o de mediación por efecto del desconocimiento, miedo y amenazas de las cuales son objeto los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las características individuales de las personas. • Las condiciones propiamente laborales. • Las condiciones extralaborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incongruencia legal • Inexistencia de instrumentos legales • Medios de control • Supervisión • Medio ambiente de trabajo • Duración de la jornada de trabajo • Estabilidad laboral
<p style="text-align: center;">Variable dependiente: Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios</p>	<p>Toyama (2017 citado, por Cueva, 2018) define la desnaturalización de los contratos de locación de servicios cuando existe la subordinación así su empleador ya que no guarda relación con la naturaleza del trabajo que realizan. Existiendo dos modalidades de prestación de servicios uno es aquella que tiene la naturaleza laboral y la otra es la que tiene la naturaleza civil, la diferencia sustancial entre una y otra modalidad de contrato es la subordinación, mientras que en los contratos de trabajo el trabajador está subordinado a su empleador, en el contrato de locación de servicio el que presta el servicio no se encuentra subordinado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas de los contratos de locación. • Vínculo laboral de los locadores con su empresa. • El principio de primacía de la realidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Locación. • Tipo de contrato • Beneficios • Duración de la jornada • Elementos que identifican una relación laboral

Matriz de Operacionalización de los Instrumentos

Cuestionario

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente (X) Vulneración del derecho laboral	Las características individuales de las personas	¿Considera ud. que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos laborales? ¿Sabe ud. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores? ¿Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos?
	Las condiciones propiamente laborales	¿Se encuentra incorporado en planilla? ¿Sabe ud. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley? Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, ¿de acuerdo al régimen laboral de la empresa? ¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?
	Las condiciones extralaborales	¿Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP? ¿Cree ud que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales? ¿Considera ud. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho aboral?
Variable dependiente (Y) Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios	Reglas de los contratos de locación.	¿Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito? ¿Es su empleador quién fija el horario de trabajo? ¿Cuenta con su descanso semanal?
	Vínculo laboral de los locadores con su empresa.	¿Sabía ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano? ¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador? ¿Su contrato de trabajo es por tiempo determinado? ¿El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato?
	El principio de primacía de la realidad.	¿Se aplica el principio de primacía de la realidad? ¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo?

Instrumento de investigación

Cuestionario en aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la investigación titulada: Vulneración del derecho laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo- Lima -2021. La información que se solicita será únicamente utilizada para fines académicos e investigación.

1. Marque la alternativa de respuesta con una (X) en cada una de las preguntas.
2. Si tiene alguna duda consúltela con los investigadores.

SI	1
NO	2
A VECES	3

Ítem	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	Vulneración del derecho laboral			
1.	¿Considera ud. que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos laborales?			
2.	¿Sabe ud. que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores?			
3.	¿Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos?			
4.	¿Se encuentra incorporado en planilla?			
5.	¿Sabe ud. de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley? Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, ¿de acuerdo al régimen laboral de la empresa?			
6.	¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?			
7.	¿Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP?			

8	¿Cree ud que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales?			
9	¿Considera ud. que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho aboral?			
	Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios			
10.	¿Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito?			
11.	¿Es su empleador quién fija el horario de trabajo?			
12.	¿Cuenta con su descanso semanal?			
13.	¿Sabía ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano?			
14.	¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?			
15.	¿Su contrato de trabajo es por tiempo determinado?			
16.	¿El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato?			
17.	¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?			
18.	¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo?			

Confiabilidad y Validez de Instrumentos

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto (a): **DR. FERNANDO ARMAS ZARATE**

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – UPLA

1.3. Apellidos y Nombres de los Autor: **RAÚL ROLY SALAS VICTORIA**

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																	X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																	X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																	X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																	X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																	X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																		X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																		X		

IV. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

17

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

de 2021 



Lima, 16 de julio

Dr. Fernando Armas Zárate
Reg. C.A.L. N°33419
Doctor en Derecho

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto (a): **Mg. AMILCAR VILLEGAS MONTEZA**

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador – UPLA

1.3. Apellidos y Nombres de los Autor: **RAÚL ROLY SALAS VICTORIA**

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																				X
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																			X	
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																			X	
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																				X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																				X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																				X
Coherencia	Entre las áreas de las variables																				X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																				X

IV. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

20

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

Lima, 04 de Agosto del 2021



Mg.: AMILCAR VILLEGAS MONTEZA

Anexo 6. Certificado de Validez del Instrumento

I. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto (a): **Mg. SERGIO DOMENICO FAJARDO TORRES**
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente e Investigador
 1.3. Apellidos y Nombres de los Autor: **RAÚL ROLY SALAS VICTORIA**

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																	X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																	X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																	X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																	X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																	X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																		X		
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																		X		

IV. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

17

Validación Cualitativa:

EXCELENTE

Lima, 16 de julio de 2021

Sergio D. Fajardo Torres
 ABOGADO
 CAL. 33746

Mg.: SERGIO DOMENICO FAJARDO TORRES

Data en SPSS

Sin título2 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	ENT1	ENT2	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12	ENT13	EN
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
4	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
10	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
11	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
13	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
14	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
15	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
16	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
17	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
18	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
19	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
20	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
21														
22														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

16:18 9/08/2021

DATA SPS NIÑOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	ENT1	ENT2	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12	ENT13	EN
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
4	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
7	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
10	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
11	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
12	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
13	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
14	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
15
16
17
18
19
20
21														
22														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

16:54 9/08/2021

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "*Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: **Bachiller Raúl Roly Salas Victoria**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 16 de Julio 2021.




(PARTICIPANTE)
N° DNI: 08240785

Consentimiento Informado

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "*Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021*", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: **Bachiller Raúl Rely Salas Victoria**.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 16 de Julio 2021.



REMES ANDULES BONIFAZ ABAD

N° DNI: 41407090

Consentimiento Informado

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "*Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo –*

Lima – 2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: **Bachiller Raúl Roly Salas Victoria.**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 16 de Julio 2021.




(PARTICIPANTE)
N° DNI: 10090500

Fotos de aplicación de los Instrumentos

