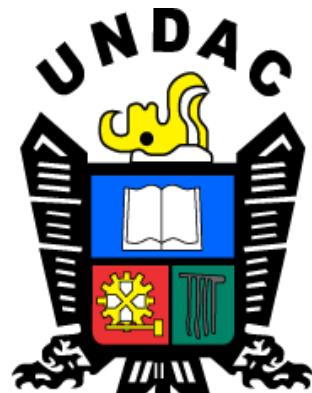


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Los contratos de locación de servicios y la desnaturalización contractual en
la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Lorena Stefany RODRIGUEZ CASTAÑEDA

Asesor:

Mg. Nelson Wilder PALACIOS MATOS

Cerro de Pasco - Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Los contratos de locación de servicios y la desnaturalización contractual en
la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA
PRESIDENTE**

**Dr. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO**

**Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS
MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 034 - 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Lorena Stefany RODRIGUEZ CASTAÑEDA

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“Los Contratos de Locación de Servicios y la Desnaturalización Contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024”

Asesor:

Mg, PALACIOS MATOS, Nelson Wilder

Índice de Similitud:

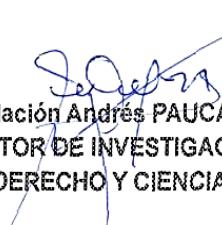
13%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 17 de septiembre del 2025.


**Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

DEDICATORIA

A mis padres Edwin y Maritza, que siempre
creyeron en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, mi más sincero agradecimiento por su amor, esfuerzo y apoyo constante, que han sido fundamentales para mi formación y educación. En particular, a mi abuela Primitiva Meza por su amor que me ha acompañado desde siempre y por su valiosa presencia durante mi proceso de titulación; asimismo, a mi querida madre Maritza Castañeda, cuyo amor y sacrificios han sido mi mayor motivación en la vida; a mi querido padre Edwin Rodríguez, por ser mi guía constante, brindarme claridad en los momentos difíciles y permanecer siempre a mi lado. A mi hermana Marilia, mi mejor amiga, gracias por estar a mi lado en cada momento, por escucharme y por desafiarde a ser siempre mejor; y a mis abuelos Pompeyo Rodriguez, Feliciana Galarza y Fructuoso Castañeda, por su cariño y fortaleza en cada paso de este camino. Nada de esto habría sido posible sin ustedes.

Extiendo mi gratitud a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que me brindó la oportunidad de avanzar en mi formación profesional, y a los maestros de pregrado que formaron parte de esta investigación. Su apoyo en la recolección de datos, revisión del contenido y valiosas observaciones enriquecieron profundamente este trabajo.

A mis amigas, gracias por estar a mi lado en los momentos de presión y alegría, ustedes fueron mi red de apoyo, y su amistad hizo que este camino fuera más significativo y llevadero.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado "Los Contratos de Locación de Servicios y la Desnaturalización Contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024" presenta una justificación teórica, práctica y metodológica. Esta modalidad de contrato está regulada por el Código Civil peruano vigente, lo que permite la contratación de personas naturales para la prestación de servicios sin que se establezca una relación laboral. Su uso es común y notorio tanto en las entidades del Estado como en la actividad privada. Sin embargo, existen riesgos de desnaturalización cuando se encubre una relación de subordinación. Existen derechos laborales a la luz que están siendo vulnerados lo que perpetúa la desigualdad en el ámbito laboral especialmente en nuestra casa superior de estudios. Se ha planteado el siguiente objetivo general: demostrar cómo influyen los contratos de locación de servicios en la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024. Asimismo, describir cómo se desnaturalizan las relaciones contractuales y explicar cómo la prestación personal y la subordinación contribuyen en la desnaturalización contractual de los contratos de locación de servicios.

Siguiendo el método científico, se aplicaron instrumentos de observación y un cuestionario a una muestra de 17 locadores de servicios de la escuela de Post Grado para la recolección de datos. Posteriormente, se llevaron a cabo técnicas de procesamiento y análisis de datos utilizando tratamientos estadísticos, lo que permitió realizar la contrastación de hipótesis. Se llegó a varias conclusiones, pero la siguiente está íntimamente relacionada con nuestro objetivo de estudio la siguiente conclusión que los contratos de locación de servicios empleados en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión durante el año 2024 han contribuido significativamente a la desnaturalización contractual. Este fenómeno se refleja en el uso sistemático de estos contratos para cubrir

necesidades permanentes de la institución, bajo condiciones que encubren una verdadera relación laboral.

Palabras clave: contrato de locación de servicios, desnaturalización contractual.

ABSTRACT

This research paper, entitled "Service Lease Contracts and Contractual Denaturalization at the Daniel Alcides Carrión National University, 2024," presents a theoretical, practical, and methodological justification. This type of contract is regulated by the current Peruvian Civil Code, which allows the hiring of individuals to provide services without establishing an employment relationship. Its use is common and well-known in both state and private entities. However, there are risks of denaturalization when a relationship of subordination is concealed. Labor rights are being violated, which perpetuates inequality in the workplace, especially at our institution of higher education. The following general objective has been set: to demonstrate how service lease contracts influence contractual denaturalization at the Daniel Alcides Carrión National University in 2024. Likewise, to describe how contractual relationships are denaturalized and to explain how personal service and subordination contribute to the contractual denaturalization of service lease contracts.

Following the scientific method, observation instruments and a questionnaire were used to collect data from a sample of 17 service providers at the Graduate School. Data processing and analysis techniques were then used using statistical methods, allowing for hypothesis testing. Several conclusions were reached, but the following is closely related to our study objective: the service lease contracts used at the Daniel Alcides Carrión National University during 2024 have significantly contributed to contractual distortion. This phenomenon is reflected in the systematic use of these contracts to cover the institution's permanent needs, under conditions that conceal a genuine employment relationship.

Keywords: service lease contract, contractual distortion

INTRODUCCION

El contrato de locación de servicios es una figura jurídica propia del Derecho Civil que regula la prestación de servicios personales sin que exista una relación de subordinación entre las partes. En el Perú, su regulación se encuentra en el Código Civil vigente en al artículo 1764 y su uso ha sido frecuente, especialmente por parte del Estado, para contratar personal sin generar vínculo laboral. Al margen del principio de la primacía de la realidad contratan al locador para desempeñar funciones de igual condición que el personal contratado o estable del régimen laboral administrativo. Es este fenómeno social ocurre en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en el año 2024 ha tenido más de doscientos locadores de servicios, siendo un atentado y vulneración al principio de primacía de la realidad del derecho laboral con contratos que encubren verdaderas relaciones laborales. La diferencia fundamental entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral es la **subordinación**. Mientras que en la relación laboral el empleador tiene poder de dirección, control y sanción, en la locación de servicios predomina la autonomía del locador.

Justificamos nuestro estudio realizado con datos fidedignos y se busca que los contratos de locación de servicios deben ser más transparentes cumpliendo su finalidad y no ser utilizado en la universidad para no respetar los principios del derecho laboral. Procuramos que la autoridad universitaria evite practicar esta modalidad de contratación porque al declararse judicialmente la desnaturalización contractual del contrato de locación de servicios, el locador tendrá la oportunidad de ser un trabajador permanente dentro del seno universitario, afectando el presupuesto universitario.

Nuestro trabajo de investigación, desarrollado en cuatro capítulos, se enmarca dentro de la investigación no experimental o básica, con un enfoque descriptivo, utilizando el método científico y métodos lógicos para la formulación de nuestros

objetivos e hipótesis. Además, se aplicaron métodos especiales en el ámbito de la ciencia del derecho. El diseño de la investigación es de tipo transversal. La población comprende al conjunto de locadores de servicio y la muestra fue extraída por muestreo no probabilístico e intencional que brindaron información relevante de la desnaturalización contractual del contrato de locación de servicios.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

INDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	5
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
1.4.1.	Objetivo general	6
1.4.2.	Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación de la investigación	7
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	10
2.2.	Bases teóricas - científicas	14
2.2.1.	Origen de la contratación de locadores de servicio.....	14
2.2.2.	El contrato civil	20

2.2.3. El contrato de locación de servicios en el Código Civil	21
2.2.4. Marco legal.....	22
2.2.5. Concepto de locación de servicios	22
2.2.6. Partes concurrentes del contrato de locación de servicios	23
2.2.7. Características del contrato de locación de servicios.....	24
2.2.8. Diferencias con el contrato de trabajo.....	27
2.2.9. Aplicación del contrato de locación de servicios en la administración pública.....	30
2.2.10. Desnaturalización contractual del contrato de locación de servicios y el principio de la primacía de la realidad	33
2.2.11. Principios del derecho del trabajo	39
2.2.12. El contrato de trabajo y sus elementos	42
2.2.13. Prohibición de la modalidad de locación de servicios en las entidades del Estado	48
2.2.14. Responsabilidad administrativa, civil y penal del funcionario o servidor público.....	49
2.2.15. Acciones a tomar en caso de desnaturalización de un contrato de locación de servicios.....	51
2.3. Definición de términos básicos	53
2.4. Formulación de hipótesis	53
2.4.1. Hipótesis general.....	54
2.4.2. Hipótesis específicas	54
2.5. Identificación de variables	54
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	56

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	57
3.2.	Nivel de Investigación	57
3.3.	Métodos de investigación.....	58
3.4.	Diseño de investigación	58
3.5.	Población y muestra	59
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	63
3.8.	Tratamiento estadístico	64
3.9.	Orientación ética filosófica y epistémica	64

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	66
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	66
4.3.	Prueba de hipótesis.....	78
4.4.	Discusión de resultados.....	81

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?	67
Tabla 2 ¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?.....	68
Tabla 3 ¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?	69
Tabla 4 ¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?.....	70
Tabla 5 ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?	71
Tabla 6 ¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?	72
Tabla 7 ¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?.....	73
Tabla 8 ¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?	74
Tabla 9 ¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?	75
Tabla 10 ¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?	76
Tabla 11 ¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?	67
Gráfico 2 ¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?.....	68
Gráfico 3 ¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?	69
Gráfico 4 ¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?.....	70
Gráfico 5 ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?	71
Gráfico 6 ¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?	72
Gráfico 7 ¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?.....	73
Gráfico 8 ¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?	74
Gráfico 9 ¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?.....	75
Gráfico 10 ¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?	76
Gráfico 11 ¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?	77

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el contexto de la administración pública en todas sus entidades de los Poderes del Estado, los gobiernos regionales, locales y en general en los organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes que confieren autonomía; los contratos de locación de servicios se convierten en una herramienta comúnmente utilizada para la contratación de personal. En verdad este es un tema de gran relevancia y preocupación. Estos contratos de carácter civil en teoría están destinados a cubrir servicios específicos y temporales que no forman parte de las funciones regulares de la institución. Sin embargo, en la práctica, se ha observado una tendencia creciente hacia la desnaturalización contractual, donde estos contratos son utilizados para cubrir puestos permanentes y funciones esenciales que deberían estar reguladas bajo un contrato de trabajo formal amparado por el derecho del trabajo.

Se han identificado contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión durante el año 2024, de esta manera nuestra casa

de estudios no es ajena a esta problemática de desnaturalización de estos contratos civiles regulados en el artículo 1764 de Código Civil vigente. En los últimos años, se ha detectado un aumento significativo en el uso de dichos contratos para cubrir posiciones que requieren estabilidad laboral y que desempeñan funciones continuas dentro de la universidad. Esta situación no solo afecta la calidad y estabilidad del empleo para los trabajadores, sino que también plantea interrogantes sobre la legalidad y la ética de estas prácticas.

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la universidad tiene varias implicaciones negativas. Entre ellas se incluyen la precarización del empleo, la falta de beneficios laborales para este grupo de “trabajadores” y el riesgo de demandas laborales que podrían resultar en sanciones para la institución y peor aún si en un proceso judicial logran ser trabajadores permanentes. Además, esta práctica puede afectar la eficiencia y el desempeño de los servicios proporcionados por la universidad, ya que los locadores bajo contratos de locación de servicios pueden no estar tan comprometidos o capacitados como aquellos con contratos permanentes del régimen laboral contemplado en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Decreto Supremo No 005-90-PCM.

Ante esta situación, surgió la necesidad de determinar realizar un estudio exhaustivo para analizar la extensión y las causas de la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Este estudio propone identificar los factores que contribuyen esta práctica, evaluar sus impactos en los trabajadores y en la institución, y proponer posibles soluciones para alinear las prácticas contractuales con los principios legales y éticos

correspondientes. A lo largo del análisis, se buscó entender no solo las dinámicas internas que llevaron a la implementación de contratos de locación de servicios en lugar de contratos laborales permanentes, sino también las implicaciones que esto tuvo en la estabilidad laboral y en el bienestar de los empleados.

La investigación se centró en responder las siguientes preguntas: ¿Cuáles fueron las razones detrás de la preferencia por contratos de locación de servicios en la universidad? ¿Qué proporción de estos contratos están desnaturizados? ¿Cuál es el impacto de esta desnaturización de contratos en la administración pública y en la calidad de los servicios de la universidad? Finalmente, ¿qué medidas se pueden implementar para corregir esta situación y garantizar prácticas contractuales justas y legales?

Este planteamiento del problema establece claramente el contexto, la problemática específica, sus implicaciones y las preguntas de investigación que guiarán el estudio. Además, se presume que existe un gran número de locadores de servicio que prestan sus servicios en la universidad al punto de que pueden ser desnaturizados; así es como se ha identificado y formulado nuestro problema.

Luego de haber identificado el fenómeno de estudio arribamos al planteamiento cuantitativo del problema Hernández, Fernández y Baptista (2014) dicen esto se realiza a través de cinco elementos: “1) objetivos de investigación, 2) preguntas de investigación, 3) justificación de la investigación, 4) viabilidad de la investigación, 5) evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema” (p.36). Esta cadena de subetapas fue desarrollada oportunamente.

1.2. Delimitación de la investigación

Para realizar una adecuada delimitación del problema de investigación, es necesario revisar la bibliografía existente relacionada con nuestro tema de

estudio, consultar a expertos y especialistas. Asimismo, delimitar el problema nos ayuda a enfocar de manera precisa nuestra área de interés, especificar sus alcances y determinar sus límites.

Desde este contexto Sabino (1986) indica: "efectuase en cuanto al tiempo y el espacio, para situar nuestro problema en un contexto definido y homogéneo" (p. 53). De esta manera se establece su alcance y señalar las fronteras conceptuales, de espacio y tiempo.

Delimitación conceptual o teórica

Nuestras bases teóricas científicas están en conformidad con nuestras dos variables de estudio, la variable independiente y la variable dependiente respectivamente. Se buscó la mayor información teórica posible, así como la jurisprudencia y otras fuentes, para dar sustento a nuestra investigación.

Delimitación espacial

Nuestro estudio tiene como lugar de análisis la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en su Sede Central, ubicada en el distrito de Yanacancha, en la provincia y región de Pasco, así como en sus diferentes filiales dentro y fuera de nuestra región.

Delimitación temporal

La delimitación temporal se refiere a establecer un marco de tiempo específico, siendo el año 2024 para nuestro estudio.

1.3. Formulación del problema

La formulación del problema de investigación debe ser una interrogante que entrelaza las dos variables de estudio, indicando tanto el lugar de estudio como el período en el que se llevará a cabo. El estudioso psicólogo investigador Kerlinger (2002) manifiesta que “la formulación del problema se denomina

también problema principal, a partir del cual se redacta el objetivo general y la hipótesis central, en este marco, la formulación debe tener claridad, concisión y operatividad” (p. 53). Por lo tanto, hemos utilizado preguntas abiertas para su mejor consistencia. “Conviene plantear el problema en forma de pregunta, porque orienta mejor al investigador, especificándose en lo que se va a investigar, correctamente y ayuda a que el tesista pueda visionar lo que quiere para obtener una respuesta a su pregunta de investigación” (Noguera, 2014, p. 141).

La selección del problema coincide con la elección de la línea de investigación, puesto que investigar es investigar problemas.

1.3.1. Problema general

Siguiendo a Kerlinger y Noguera tenemos el siguiente problema:

¿Cómo influyen los contratos de locación de servicios en la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

Los problemas específicos son disagregados del problema general planteado, cumpliendo con una correcta formulación que nos ayuda la formulación de los objetivos y las hipótesis correspondientemente.

Pe₁: ¿Cómo se desnaturalizan las relaciones contractuales en los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024?

Pe₂ ¿Cómo la prestación personal del servicio y la subordinación contribuyen a la desnaturalización contractual de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024?

1.4. Formulación de objetivos

Formular los objetivos del trabajo de investigación tiene una razón porque permite cumplir funciones fundamentales que orientan y delimitan todo el proceso investigativo. Además, permiten expresar qué se quiere lograr con la investigación. Sin ellos, el estudio sería como un barco sin rumbo. Arias (2006) comenta que “los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer. Estos expresan un resultado o producto de labor investigativa” (p. 82).

La metodología de la investigación sugiere que los objetivos constituyen la base para elegir el tipo de estudio, el diseño metodológico, la población, las técnicas de recolección de datos, entre otros aspectos. Por estos considerandos hemos formulado el objetivo general y los específicos. El objetivo general tiende a ser amplio, mientras que los objetivos específicos lo dividen en componentes más pequeños y manejables, facilitando así su consecución.

1.4.1. Objetivo general

Demostrar cómo influyen los contratos de locación de servicios en la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

Oe₁ Describir cómo se desnaturalizan las relaciones contractuales en los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024

Oe₂ Explicar de qué manera la prestación personal del servicio y la subordinación contribuyen a la desnaturalización contractual de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La justificación de un estudio es la esencia del ¿para qué realizamos la investigación? Al contestar esta interrogante encontramos que existen muchas y fundamentales razones, que argumentan y sustentan la realización del trabajo de investigación. Tafur e Izaguirre (2017) señalan que “todo investigador debe mostrar a la comunidad científica y a la sociedad en general las bondades que lo mueven a hacer la investigación” (p.114).

Al justificar la tesis el investigador ofrece una prueba convincente de la razón que lo lleva a plantear para que lleve a efecto un problema de investigación que demanda en general esfuerzo, tiempo, dedicación y sacrificio. Todo investigador debe mostrar a la comunidad científica y a la sociedad en general las bondades que lo muevan a hacer la investigación. (Tafur, 1995, p.145)

Los motivos para realizar una investigación pueden ser variados, incluyendo aspectos legales, teóricos, metodológicos o prácticos. Estos factores son esenciales para que una tesis sea bien aceptada y reconocida en instituciones y países.

Justificación práctica

En el futuro propondremos cómo solucionar el problema que es materia de investigación.

Justificación teórica-científica

Los resultados obtenidos podrán ser incorporados al conocimiento científico y al mismo tiempo llenará vacíos o espacios cognitivos.

Justificación metodológica

Si nuestros métodos de estudio, los procedimientos, las técnicas e instrumentos diseñados y empleados durante el desarrollo de la investigación tienen validez y confiabilidad; estos pueden ser usados en futuros trabajo de investigación.

Justificación política-administrativa

Nuestro resultado de investigación servirá para que la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión tome otra política de contratación de personal que otorga derechos socioeconómicos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de carácter general son obstáculos de orden externo al investigador que impiden desarrollar cualquier trabajo de investigación. Ávila (2001), al respecto menciona “una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón. Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón” (p. 87). Entre las limitaciones se tiene:

Factor tiempo

La limitación principal es el tiempo para realizar un trabajo de investigación tan complejo, debido a otras obligaciones como el trabajo, asuntos personales y familiares; sin embargo, por su importancia se ha reajustado los horarios para contar con el tiempo necesario para la ejecución de nuestro proyecto de investigación.

Factor económico

Se tiene recursos económicos limitados para el alto costo de la investigación que impide la compra de diversos libros, revistas científicas o pagar

bases de datos académicas. También, acceder a bibliotecas privadas o especializadas, imprimir encuestas, tesis anteriores o documentos oficiales con la finalidad de mejores resultados.

Factor dilatorio de autoridades

La oficina correspondiente encargada de responder a nuestra solicitud respecto a la cantidad de locadores se servicios en la universidad demora más del plazo necesario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este conjunto de teorías, doctrinas, ideas y datos actúan como premisa de una investigación. También, es conocido con el nombre de cuadro conceptual, contexto teórico o referencial, planteamiento teórico del problema, y otras denominaciones. Rojas (2013) expone que “es necesario elaborar un marco teórico y conceptual del que se deriven una o más hipótesis que ofrezcan una posible explicación o respuestas sobre las interrogantes formuladas” (p. 81). Esto indica que nuestras hipótesis tienen mayor refuerzo al contestar los problemas.

2.1. Antecedentes de estudio

Los antecedentes del estudio comprenden todos los trabajos realizados previamente en relación mínimamente con una de las variables de estudio. Estos pueden incluir tesis, artículos científicos y otros trabajos de investigación. En forma concreta la revisión y consideración de esta parte de la investigación guían al investigador en el análisis del estado actual del tema de estudio y en la identificación de los vacíos existentes. Lo más importante los antecedentes de estudio sirven para la discusión de resultados. Tamayo (2003) precisa que:

“Comenzamos a enterarnos de los antecedentes, a revisar el conocimiento existente, apropiárnoslo y a evaluarlo críticamente, puesto que la investigación generalmente parte del conocimiento disponible, para poder generar nuevos conocimientos frente a un problema. (p.112).

A nivel local

Se ha ingresado al repositorio de nuestra universidad y no se han hallado ningún trabajo en relación a nuestro título de investigación.

A nivel nacional

Se ubicaron los siguientes antecedentes.

- Cerna y Luyo (2020) en su investigación *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y el Principio de Primacía de la Realidad en los Contratos Laborales*. Los tesistas plantearon el siguiente objetivo general, analizar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios incide en el principio de primacía de la realidad.

Asimismo, luego de aplicar el instrumento de investigación, el cuestionario, los tesistas llegaron a las siguientes conclusiones.

PRIMERO: La desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral. Se concluye que el uso indebido de este contrato por parte de entidades públicas ha tenido un impacto negativo en dicho principio, ya que, aunque formalmente se trataba de un contrato civil, en la práctica cumplía con los elementos de un contrato de trabajo. Esto se debe a que se simuló una prestación de servicios, pero en la realidad no existió tal contrato. Se enfatiza la importancia de evaluar los elementos que caracterizan un contrato de locación para evitar la subordinación

que podría transformarlo en un vínculo laboral, y que, en última instancia, el principio de la realidad prevalezca.

SEGUNDO: La relación contractual de un contrato de locación de servicios influye en la continuidad laboral. Se concluye que, en muchos casos, estas relaciones contractuales se han mantenido durante largos períodos, lo que llevó a demandas de desnaturización del contrato y solicitudes de reincorporación laboral indefinida. Esto subraya la necesidad de contar con personal capacitado en la administración pública que pueda establecer claramente los mecanismos y lineamientos adecuados al celebrar contratos, ya que los errores en este proceso pueden tener consecuencias económicas negativas para el Estado. Por lo tanto, es urgente contar con profesionales competentes en los departamentos responsables de la gestión de contratos para evitar demandas que puedan resultar en el reconocimiento de beneficios sociales no previstos inicialmente.

TERCERO: La prestación de servicios en un contrato de locación afecta el elemento de subordinación laboral. Se concluye que esta prestación de servicios tiene un impacto negativo en la subordinación laboral, ya que el locador está sujeto a la fiscalización, sanciones e incluso a la posible terminación de su contrato por parte de un superior de la entidad. Esto vulnera el principio de subordinación esencial en una relación laboral. El trabajo demuestra que las entidades estatales deben implementar mecanismos de control para evitar la transgresión de las normas, tanto por parte del locatario al desnaturalizar el contrato y ejercer control sobre el locador, como por parte del locador, que puede aceptar condiciones contrarias a un contrato de locación para mantener su posición. Estas situaciones suelen llevar a demandas prolongadas en busca del

reconocimiento de beneficios sociales, lo que incrementa la carga procesal en los juzgados.

- Flores y Mori (2020) en su tesis titulado Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2020. Estos tesis presentaron como objetivo principal determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020. Aplicaron a la muestra de 120 personas que prestaron sus servicios en la indicada municipalidad, luego del procesamiento de datos llegaron a las siguientes conclusiones

La desnaturalización del contrato de locación de servicios impacta negativamente la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay en 2020, evidenciándose una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.741.

Por otro lado, la primacía de la realidad tiene una correlación alta con la estabilidad laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.912, validando así la hipótesis planteada en la investigación

Los rasgos de laboralidad y la acreditación de contrato de trabajo tienen una alta correlación positiva con la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay en 2020, evidenciada por coeficientes Rho de Spearman de 0.850 y 0.931, respectivamente, lo que respalda las hipótesis de la investigación.

A nivel internacional

Se ha ubicado en el repositorio de la Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina una tesis de Cavalloti (2015) que se titula *La Locación de Servicios como Fraude Laboral*. Su objetivo principal fue analizar los presupuestos del empleo público y las desviaciones que pueden presentarse al respecto. La investigadora llegó a la siguiente conclusión:

La flexibilización del mercado laboral, consecuencia de la globalización, llevó al desarrollo de nuevas modalidades contractuales denominadas “no laborales”, diseñadas para disminuir costos y aumentar la productividad. Sin embargo, su implementación da lugar a prácticas evasivas que colocan al trabajador en una posición de total vulnerabilidad.

2.2. Bases teóricas - científicas

Los principales enunciados que fundamentan el problema de investigación se realizan a través de las bases teóricas científicas que son en su conjunto las teorías expresadas por diferentes autores en relación con cada una de nuestras variables de estudio.

2.2.1. Origen de la contratación de locadores de servicio

a) Servidores del régimen laboral común

La Ley de Servicio Civil anteriormente conocido como “Empleo Público”, Ley 30057 del 2013 y su Reglamento Decreto Supremo 0402014-PCM que agrupa a la fecha a todos los servidores y ex servidores del sector público pertenecientes al Poder Ejecutivo con sus Ministerios y Organismos Públicos, el Poder Legislativo y el Poder Judicial aplicable de los regímenes generales del - Decreto Legislativo 728 (Régimen Privado), Decreto Legislativo 276

(Carrera Administrativa) y del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 (Contrato Administrativo de Servicios). No pertenecen a la indicada ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio por lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023. A este sector de servidores de manera obligatoria son aplicables la Ley 28157, Ley Marco del Empleo Público; Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública y las otras normas que regulan el Servicio Civil.

b) Servicios no personales (SNP)

Sin embargo, lo que nos ocupa en nuestro trabajo de investigación es conocer el origen de los contratos de locación de servicios. Su origen más remoto se encuentra en el Decreto Supremo 065-85-PCM, que aprobó el Reglamento Único de Adquisiciones y Suministro de Bienes y Servicios No Personales del Estado. Este reglamento regulaba, entre otros aspectos, la adquisición de servicios no personales a través de contratos de locación de servicios.

El citado reglamento definía por servicios no personales del Estado como una actividad o trabajo que efectúa una persona natural o jurídica ajena al organismo público que desea adquirir, a cambio de una retribución económica, para atender una necesidad intangible, necesidad que no puede ser satisfecha con bienes materiales o tangibles, por el contrario, está relacionada con aspectos emocionales, psicológicos, sociales o espirituales de la vida humana. Se orienta a la producción, construcción, habilitación, funcionamiento,

orientación, conservación, preservación u otros; se mide en y por sus efectos o resultados.

Durante muchos años se ha observado que la mayoría de municipalidades y otras entidades públicas contratan bajo la modalidad de locación de servicios o servicios no personales para la prestación de servicios de apoyo de carácter permanente, como podría ser secretarial, guardianía, asistentes administrativos entre otros. No es ajena la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión porque también según nuestras indagaciones tienen personal para realizar actividades de carácter permanente en el seno administrativo de la UNDAC que con el tiempo se han mantenido para ser contratados por el RECAS.

El artículo 7 del indicado Decreto Legislativo 1057 dispone que los funcionarios o servidores públicos qué efectúen la contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del régimen CAS, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables en lo civil por los daños y perjuicios que le originen al Estado. Al respecto Jara (2018) menciona:

Algunas entidades públicas como las municipalidades argumentando las limitaciones presupuestales contrataron obreros municipales en forma irregular bajo la modalidad atípica de contratación de personal denominada servicios no personales (SNP), y posteriormente incorporados al régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios (CAS). (p. 3)

En mérito a la cuarta disposición complementaria final de la norma acotada las entidades del sector público, entre ellas la Universidad Daniel Alcides Carrión quedan prohibidas en lo sucesivo a partir del 8 julio del 2008 de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos.

c) Servidores públicos del régimen especial CAS

Antes, de la Ley de Servicio Civil por necesidad imperiosa para suscribir el Tratado de Libre Comercio entre Perú y los Estados Unidos (2006 al 2009) nuestro país fue alertado de la alta tasa de informalidad laboral no solamente en el sector público, sino también en el sector privado. En las entidades del Estado existió el contrato civil prestación de servicios, bueno así se conocía lo regulado por el artículo 1755 del Código Civil vigente. El Poder Ejecutivo de entonces para salir de esta situación se vio forzado e implementó el Decreto Legislativo 1057, Ley del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS), sucesivamente su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo 075-2008-PCM. Este tipo de contratación era discutido ampliamente por los juristas hasta el punto de considerar que pertenecía a un contrato regulado por el Código Civil. Estas diferentes opiniones terminaron cuando el Tribunal Constitucional con la STC Exp. 00002-2010-PI/TC declaró que el Decreto Legislativo 1057 (RECAS) tiene una naturaleza jurídica correspondiente al sector público y que no se contraponía al artículo 40 de la Constitución Política vigente que menciona la ley regula el

ingreso a la administración pública y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos ... El TC en aquel momento declaró que el RECAS como régimen especial y constitucional que no infringe el principio de igualdad. Del mismo modo el TC precisó que con la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera una relación laboral.

Este tipo de contratación es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. El término no autónoma indica que el servidor debe estar subordinado a la entidad. Por el tipo de contratación de ninguna manera estos servidores no están sujetos a las disposiciones del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, menos al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Decreto Legislativo 728 ni a ningún otro régimen de carrera especial y que se les puede aplicar, en lo que resulte pertinente, la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Código de Ética de la Función Pública. El RECAS registra cuatro etapas bien definidas como:

- *Preparatoria:* La encargada es la unidad orgánica usuaria que debe describir el tipo de servicio requerido, los requisitos mínimos y las competencias que debe cumplir el postulante. Entre otros aspectos, se expone la descripción del procedimiento, la justificación de la contratación y la disponibilidad presupuestaria proporcionada por la oficina correspondiente

- *Convocatoria:* Es la publicación de la invitación a participar en el proceso, debiendo publicarse en el portal institucional y en un lugar visible y de acceso público de local o de la sede central de la entidad convocante, del mismo modo pueden realizarlo en cualquier medio de información colectiva con cinco días hábiles antes de la etapa de selección.
- *Selección:* durante esta etapa en todo momento se debe respetar los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades en la evaluación curricular y la entrevista respectiva. Los resultados deben ser publicados en orden de mérito.
- *Suscripción y registro del contrato:* Se toma en cuenta el plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de resultados para la suscripción y registro respectivo del contrato. En caso de no cumplir lo señalado se adjudicará a la persona que ocupa el orden de mérito siguiente y así sucesivamente o en todo caso declarar desierto todo el proceso.

La prórroga o renovación del contrato del personal sujeto al CAS estará sujeta a las necesidades y la disponibilidad presupuestal de la entidad, así precisa el informe técnico 044-2016-SERVIR/GPGSC del 18 de enero del 2016. El Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento en su artículo 5 precisan que el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; es decir; tiene un carácter temporal.

El contrato de locación de servicios a la fecha tiene ese origen y de uso desmesurado por las entidades públicas de contratación de

personas simulando su naturaleza jurídica. En el siguiente numeral se detalla ampliamente.

2.2.2. El contrato civil

Nuestro Código civil vigente realmente no define o no indica qué se entiende por contrato, sin embargo, interpretando el artículo 1351 del cuerpo adjetivo vigente indica que el contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial. Ruiz, Gálvez y Arias (2021) dicen “puede semánticamente indicar como un acuerdo de voluntades entre dos o más personas dirigido a crear, regular y extinguir obligaciones y también derechos entre ellas” (p.79). De manera casi coincidente la Casación 2143-2007 Lima, publicado en diario oficial El Peruano el 31-01-2008 dice:

... El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial, y se forma con la perfecta coincidencia entre la propuesta y la aceptación, que es lo que se denomina, consentimiento, esto es compartir el sentimiento común, de dónde surge una voluntad común de conformidad con el artículo 1351 del Código Civil
... (pp.21464-21467).

Existen contratos nominales que se encuentran previstos y regulados por la ley y contratos innominados que están regidos en la prestación de servicios. Ejemplos de los primeros: el contrato de compraventa, de arrendamiento, de préstamo, de servicios, de obra, etc.

El contrato es la manifestación más clara del principio de autonomía de la voluntad o autonomía privada, lo que significa que las partes pueden pactar lo que consideren conveniente, siempre y cuando lo acordado no sea contrario a la

ley imperativa, la moral o el orden público. Asimismo, es importante señalar dos cuestiones:

- Las obligaciones que nacen de un contrato tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse según los términos acordados. Por tanto, una vez celebrados, los contratos no pueden modificarse ni dejarse sin efecto de forma unilateral por una de las partes.
- Para celebrar un contrato, es necesario tener capacidad para contratar. Para determinar si un sujeto tiene capacidad para contratar, debemos considerar varios aspectos: su edad, el tipo de contrato y si sufre alguna enfermedad física o psíquica persistente en el tiempo. Por ejemplo, una niña de doce años podrá comprar una bolsa de dulces, y el contrato será válido, pero no podrá vender una casa valorada en 500,000 soles, ya que para realizar dicha venta es necesario haber alcanzado la mayoría de edad, es decir, haber cumplido dieciocho años.

2.2.3. El contrato de locación de servicios en el Código Civil

El contrato de locación de servicios en la normativa nacional está regulado por el Código Civil de 1984, que sigue en vigor. Este acuerdo implica que una persona llamada locador se compromete a ofrecer un servicio a otra llamada comitente a cambio de una retribución económica, sin estar bajo una relación de subordinación o dependencia. Este tipo de contrato es significativo tanto en el sector público como en el privado, y se distingue claramente del contrato laboral.

Este grupo de locadores por estar fuera de la subordinación no es pasible de ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) a diferencia de los trabajadores de la administración pública. Este es un claro

ejemplo de la diferencia existente entre estas personas locador de un contrato civil y trabajador de un contrato laboral.

2.2.4. Marco legal

El Código Civil peruano promulgado por el Decreto Legislativo 295, entró en vigencia el 14 de noviembre de 1984. En este cuerpo adjetivo el contrato de locación de servicios (artículo 1764) corresponde al Capítulo Segundo del Título IX Prestación de Servicios. El citado artículo prescribe: Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. También, es bueno aclarar que la Constitución Política y normas legales en referencia a la relación laboral no lo mencionan.

Este tipo de contrato es consensual, oneroso y conmutativo, y exige la existencia de una prestación personal de servicios sin vínculo laboral.

2.2.5. Concepto de locación de servicios

De lo indicado en el artículo 1764 del Código Civil se concibe la locación de servicios como un contrato en virtud del cual una parte, denominada locador, se obliga a realizar, de forma autónoma y personal, una prestación que puede consistir en hacer o dar, involucrando servicios materiales o intelectuales, en favor de otra parte, denominada comitente, a cambio de una retribución en dinero u otra forma.

El contrato de locación de servicios es un contrato típico y nominado en el cual una parte, conocida como "locador", toma la responsabilidad en la relación jurídica establecida (actuando como deudor) y se compromete a realizar una acción que tiene como finalidad proporcionar un "servicio" (ya sea material o intelectual, de acuerdo con el artículo 1765 del Código

Civil). A cambio, tiene el derecho subjetivo (como acreedor) de recibir una compensación por parte de la otra parte, denominada "comitente" o "locatario". (Beltrán, s/f, p.154)

De lo enunciado se desglosan los elementos siguientes: la retribución o contraprestación y la prestación de servicios independiente. Del mismo modo, siguiendo a Tenorio (2023) indica “el contrato presenta la naturaleza jurídica civil, el cual carece de un elemento que sí se encuentra presente en un contrato de naturaleza laboral: la subordinación” (p. 1).

La doctrina exige que el contrato de locación de servicios debe desempeñar un papel crucial en la contratación civil, pero es necesario utilizarlo de manera adecuada para evitar que oculte relaciones laborales. La jurisprudencia y doctrina del mismo modo han reforzado la necesidad de respetar la verdadera naturaleza del vínculo contractual, evitando la precarización del trabajo mediante figuras jurídicas inapropiadas.

2.2.6. Partes concurrentes del contrato de locación de servicios

Tal como ya se iba desarrollando las partes del contrato de locación de servicios, en resumen, tenemos:

Comitente: Es la persona o entidad que encarga, recibe y paga la retribución económica por los servicios físicos o intelectuales prestados por una persona natural conocido como locador.

Locador: Es la persona encargada de realizar los servicios físicos o intelectuales a cambio de una retribución. Debe llevar a cabo los servicios personalmente, aunque puede utilizar auxiliares bajo su propia dirección.

Tanto el comitente como el locador deben ser personas mayores de edad y legalmente capaces para que el contrato sea válido. A diferencia del contrato de trabajo, entre ellos no existe una relación de dependencia laboral.

2.2.7. Características del contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios de orden civil es bilateral y sinalagmático con obligaciones recíprocas entre el locador y el comitente. No obstante, presenta otras características propias, así tenemos:

a) Carácter personal del servicio

El locador debe prestar personalmente el servicio físico o intelectual; sin embargo, puede valerse de personal auxiliar y sustitutos bajo su propia dirección y responsabilidad, siempre que el contrato lo permita o esté en conformidad con las costumbres y no sea incompatible con la naturaleza de la prestación.

b) Retribución económica

El locador debe recibir una retribución económica por el servicio prestado al comitente. La retribución es una de las cláusulas del contrato pactado entre ambas partes. Cabanellas (1979) refiere “Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios” (152). Los profesionales liberales (médicos, abogados, ingenieros consultores y otros) son aquellas personas que prestan sus servicios de manera independiente o autónoma con un alto grado de responsabilidad generalmente basada en conocimientos técnicos, científicos o artísticos, sin estar subordinados a otra persona natural o jurídica; por lo tanto, no reciben órdenes de un superior. El Código Civil advierte en el caso

que no se haya fijado la retribución del locador y no se puede fijar según las tarifas profesionales o los usos, entonces, será fijada considerando la calidad, entidad y cualquier otra circunstancia.

c) Ausencia de subordinación

Carece de dependencia o jerarquía entre el locador y el comitente. En concreto, en el locador actúa de manera independiente sin estar sujeto a las órdenes o control directo del comitente. El locador, puede determinar cómo, cuándo y dónde realizar el trabajo, siempre y cuando cumpla con el resultado acordado. El locador debe asumir la autonomía organizando su trabajo y métodos sin intervención del comitente. Además, debe demostrar responsabilidad de los resultados solicitados con los estándares exigidos.

El locador elige sus horarios y métodos de trabajo. La retribución económica siempre está en función de la tarea o proyecto solicitado como sería una remuneración.

d) Temporalidad y duración del contrato

La temporalidad consiste en que la relación entre el profesional liberal y su cliente no es permanente ni continua como una relación laboral, sino que es limitada en el tiempo, determinada por la naturaleza del encargo, y finaliza una vez cumplido el servicio o alcanzado el objetivo. Por esta razón es importante conocer que no hay vínculo de subordinación ni permanencia, es decir el cliente contrata al profesional para una tarea específica, por ejemplo, redactar un contrato, hacer una auditoría o diseñar una casa. Además, cada servicio es independiente del anterior o del siguiente sin la obligación de continuidad. El cliente puede o no volver a contratarlo y el profesional puede o no aceptar otro encargo. Otro punto interesante es saber que el contrato de

locación de servicios tiene una fecha de inicio y término o en todo caso hasta el cumplimiento del objetivo.

Existen jurisprudencias que establecen, si una de las partes no cumple con lo acordado en la obra o el servicio, la otra parte no puede obligarla a cumplir.

Esto queda claro en el quinto considerando del Exp. 00-24056-728 de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Lima, que indica: “Además, si una de las partes no cumple con su prestación, no puede compelir a la otra al cumplimiento de su cargo”. Es importante señalar que compelir significa obligar a alguien a hacer algo necesario.

Nuestro Código Civil señala que el plazo máximo del contrato de locación de servicios puede ser de seis años si se refiere de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicio. En el caso si el plazo es mayor, el locador invocará este plazo máximo.

e) **Servicios objeto del contrato**

El Código Civil manifiesta: Pueden ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Entonces, la ley permite contratar tanto trabajos físicos (materiales) como trabajos de tipo intelectual. Alcanzamos ejemplos de servicios físicos: un albañil construye las paredes de una vivienda, un carpintero fabrica sillas y mesas. Entre los servicios intelectuales podemos citar: un abogado redacta una apelación de sentencia judicial y un médico realiza un diagnóstico médico.

f) **Conclusión anticipada del contrato**

La norma legal contenida en el Código Civil faculta al locador poner fin a la prestación de servicios solamente por una justa razón motivada, antes de la fecha de vencimiento estipulado en el contrato, pero siempre sin causar

perjuicio inminente al comitente. De la misma manera el locador solicita el reembolso o devolución de los gastos efectuados en caso de proporcionar los materiales y a la retribución de los servicios prestados.

2.2.8. Diferencias con el contrato de trabajo

La locación de servicios se diferencia del contrato laboral por dos elementos, el primero es la ausencia de subordinación y el segundo el vínculo de dependencia. En el ámbito laboral, el empleador tiene poder de dirección, fiscalización y sanción, lo cual no existe en la locación civil.

El contrato de trabajo está regulado en la Constitución Política en los artículos 22 al 29, y normas que regulan la relación laboral entre los servidores públicos y las entidades del Estado. Arévalo (2016) se pronuncia sobre el objeto del contrato de trabajo de esta forma:

.... el objeto del contrato de trabajo es la prestación personal de toda clase de servicios, siempre que los mismos no atenten contra las normas de orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo, igualmente deben de ser física y jurídicamente posibles; el no respetar estos requisitos acarrearía que conforme al artículo 219º del código civil el contrato celebrado se vea afectado por causales de nulidad.

(p. 32)

La doctrina del derecho laboral enfatiza que en el contrato de trabajo a diferencia del contrato de locación de servicios, tiene tres elementos esenciales, estos son:

a) La prestación personal

Esta expresión proviene de la expresión latina "intuitu personae", que se traduce como "en atención a la persona". Esto significa que el trabajador no

tiene la capacidad de delegar o transferir sus responsabilidades a otra persona sin el consentimiento del empleador. Un ejemplo claro, se encuentra en el artículo 5 del Decreto Supremo 003-97 TR, que establece en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que los servicios deben ser realizados de manera personal y directa únicamente por el trabajador como individuo. Esta condición no se ve afectada por la posibilidad de que el trabajador reciba asistencia de familiares cercanos que dependen de él, siempre que esta ayuda sea habitual según la naturaleza del trabajo. Neves (2009) menciona al respecto “la relación se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo remplacen en su obligación” (p. 34). La Corte Suprema peruana, en diversas ejecutorias, ha señalado que cuando existe subordinación y habitualidad, el vínculo debe considerarse laboral, pese a la apariencia contractual de una locación.

b) La subordinación

En el contexto laboral, el trabajador puede ser considerado deudor en el sentido de que tiene la obligación de prestar su trabajo de manera personal, eficiente y conforme a las condiciones establecidas en su contrato laboral. Esto incluye cumplir con las tareas asignadas, seguir las directrices del empleador y respetar las normas de la empresa. En este sentido, el trabajador "debe" realizar su labor según lo acordado.

El empleador, por otro lado, actúa como acreedor en esta relación. Esto significa que tiene derechos sobre el trabajo del trabajador y, al mismo tiempo, tiene la obligación de cumplir con sus responsabilidades hacia el trabajador. Esto incluye el pago de remuneraciones, la provisión de un ambiente de trabajo seguro y el cumplimiento de otras condiciones laborales

acordadas. En este sentido, el empleador "debe" remunerar y proporcionar los beneficios estipulados en el contrato laboral.

Sin embargo, la subordinación es notoria porque el empleador ejerce el poder de dirección, y siguiendo la doctrina le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. No obstante, las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador, tal como derecho a la vida, a la salud, a la dignidad y libertad sindical.

El trabajador se encuentra en una posición de subordinación porque permite que el empleador sea quien organice y dirija su labor, independientemente de si requiere o no la remuneración o salario que recibe para subsistir. Según Álvarez (2017), la subordinación “es el elemento clave que permite identificar una relación laboral, aun cuando formalmente se haya suscrito un contrato civil” (p. 88).

c) La remuneración

Este tercer elemento es lo que hace totalmente diferente el contrato de locación de servicios con un contrato laboral. Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres y Tovalino (2016) dicen de la remuneración “pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado. La prestación de servicios debe ser remunerada para que se configure una relación laboral...” (p. 343).

La remuneración presenta ciertas características:

- Carácter irrenunciable. Este derecho de orden público se encuentra en la Constitución Política y la ley, por ser considerado la parte más débil de la relación laboral. Está prohibido el trabajo forzoso, todo trabajo debe ser remunerado.

- Carácter contraprestativo. Es la consecuencia de la labor desempeñada por el trabajador y el empleador está obligado a otorgarle.
- Carácter de libre disposición. El trabajador es el encargado de dar el destino más adecuado a su remuneración. La remuneración se convierte en un derecho de propiedad del trabajador.
- Naturaleza alimentaria. La remuneración debe procurar para el propio trabajador y su familia generando un bienestar y cubrir sus necesidades hasta donde sea posible.

2.2.9. Aplicación del contrato de locación de servicios en la administración pública

La administración pública o también conocido como sector público está conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que disponen de la misión de administrar y de gestionar el Estado y algunos entes públicos. El italiano Bonnin uno de los fundadores del derecho administrativo explica el porqué de la creación de este régimen de la siguiente manera “ha sido creada para el mantenimiento de la sociedad, siendo entonces una institución benéfica, que, bajo la dirección y vigilancia del gobierno, conserva el orden entre los hombres ...” (p.122). En verdad la administración pública tiene su origen en los años 1821 en adelante y hasta la fecha para su debido funcionamiento debe tener la infraestructura y logística necesario. Jara (2018) dice “para que la Administración Pública funcione de modo eficiente es imprescindible que los recursos materiales y humanos se encuentren debidamente distribuidos, planificados y controlados, porque de lo contrario se caerá en un deficiente funcionamiento ...” (p.13).

a) Entidades públicas permitidas para la aplicación de contratos de locación de servicios

Líneas arriba ya se indicó sobre su origen del contrato de locación de servicios, pero en estos últimos años este tipo de contrato se ha incrementado. En nuestro país, en 2023, según el Informe de SERVIR, se registraron 1 millón 549 mil servidores civiles en el sector público. Este número representa un incremento del 1.2% en comparación con los 1 millones 531 mil servidores civiles registrados en 2022. Por consiguiente, más de un millón de servidores se encuentra distribuido en las diferentes entidades del Estado. Esta cantidad de servidores públicos se ubican en las diferentes entidades del Estado.

Según el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en nuestro ordenamiento jurídico se entiende por 'entidad' o 'entidades' de la administración pública a las siguientes:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo los 19 ministerios y organismos públicos.
- El Poder Legislativo
- El Poder Judicial
- Los gobiernos regionales
- Los gobiernos locales
- Los organismos a los que nuestra Constitución Política y las leyes les confieren autonomía
- Las demás entidades, organismos, proyectos especiales, y programas estatales, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas sujetas a normas comunes de derecho público.

- - Las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa.

La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco fue creada en 1965, por la Ley 15527 y que le confiere una autonomía. También es una entidad del Estado que presta servicios educativos a nivel superior. En sus aulas universitarias alberga por lo menos aproximadamente 6 500 estudiantes en todas sus modalidades de pregrado y posgrado incluyendo sus filiales de Yanahuanca, Tarma, La Merced, Oxapampa y Paucartambo respectivamente. Asimismo, 500 docentes en sus diferentes categorías. El personal administrativo perteneciente al régimen laboral 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público distribuido en grupos ocupacionales profesional, técnico y auxiliar con sus respectivos niveles no cubren las necesidades de atención al usuario, aun teniendo en planilla trabajadores de la Ley 1057 (RECAS) en la Sede Central y Filiales.

b) La burocracia de Parkinson

Últimamente se ha observado un alto grado de contratación de locadores de servicios para la universidad bajo estudio. A la pregunta ¿por qué se están contratando más locadores cada año? La respuesta ha sido la alta demanda por los usuarios y a falta de nombramiento de muchos trabajadores del RECAS. Sin embargo, se está practicando la burocracia de Cyril Nothcote Parkinson, es decir la burocracia tienden a crecer independientemente de la cantidad de trabajo que tengan que hacer y este crecimiento burocrático influye en las relaciones laborales del Estado como empleador, afectando la meritocracia y la eficiencia de los servicios públicos. Parece que existe otras

causas para contratar más de doscientos (200) locadores en seno universitario, que puede ser motivo de otro estudio de investigación.

En el Estado peruano y en particular en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, el contrato de locación de servicios es usado para contratar a personas naturales bajo un régimen no laboral. No obstante, el Tribunal Constitucional ha indicado que cuando se acredita subordinación, el vínculo debe ser considerado laboral, reconociendo derechos como la compensación por tiempo de servicios, vacaciones o indemnización.

2.2.10. Desnaturalización contractual del contrato de locación de servicios y el principio de la primacía de la realidad

Los empleadores utilizan contratos basados en instituciones del Derecho Civil o Mercantil, como la locación de servicios y el contrato de obra, de manera indistinta. Esto provoca que las personas contratadas bajo estas condiciones no accedan a los beneficios legales que ofrece un contrato de trabajo, como la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, licencias y otros derechos que son parte esencial de los beneficios sociales que los empleadores deben priorizar a favor de sus trabajadores, tal como establece el artículo 24 de la Constitución Política.

Siguiendo el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “desnaturalizar” semánticamente se entiende cuando se altera las propiedades o condiciones de algo. Valderrama (2014) indica “En el ámbito del Derecho del Trabajo, la desnaturalización se constituye a partir de la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de figuras civiles y comerciales” (p. 15). Efectivamente, en la administración pública en el seno universitario se está utilizando la figura jurídica contrato de locación de servicios.

La desnaturalización del contrato de locación de servicios es cuando se suscribe este contrato de orden civil, pero aplicando el principio de la realidad, no se cumple en nada las características descritas del contrato civil. Por el contrario, el llamado locador tiene una conducta más distinta, actúa como un trabajador de planta nombrado del régimen laboral 276 o del régimen laboral especial del Decreto Legislativo 1075.

La desnaturalización, también es cuando la entidad empleadora oculta una relación laboral de duración indeterminada, evitando asumir una contratación especial como el RECAS. La doctrina, la jurisprudencia y la legislación reconocen el principio de la primacía de la realidad, según el cual prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales convenidos. En estos casos se da prioridad a los hechos, los cuales deben ser probados. Este principio otorga protección al trabajador y demuestra que este trabajador está sujeto a la potestad del empleador, encontrándose en una situación de vulnerabilidad. El contrato de locación de servicios y de obra son los que más frecuentemente son desnaturalizados en las entidades del Estado y en actividad privada, ya que ambos contratos resultan muy afines a los contratos de trabajo.

La pregunta es ¿qué debe hacer el locador al notar que su contrato de locación de servicios tiene otra finalidad para el empleador? La jurista Guerrero (2021) dice:

... las personas que consideren que han sido contratadas bajo figura legales inadecuadas pueden recurrir a la vía judicial, a fin de que se declare que se trata de una relación laboral a plazo indeterminado. Para ello los jueces laborales deben tener en cuenta el denominado principio de "primacía de la realidad" ... (p. 74)

Existe abundante jurisprudencia de la primacía de la realidad. La STC 833-2004-AA/TC, en su fundamento 5 menciona:

“en virtud del principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos ...”. (p. 8)

En el mismo sentido la STC 008-2005-PI establece que el principio de la primacía de la realidad es fundamental en la creación de normas laborales y es clave para resolver conflictos, ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración de las normativas.

Tal como se ha señalado líneas arriba en el contrato de locación de servicios no existe el elemento de la subordinación. El locador de acuerdo a ley no recibe órdenes o directrices para la ejecución de sus labores, tampoco existe un horario de trabajo, siendo la única obligación de cumplir con el objeto del contrato. Nuestra técnica de observación revela que los locadores de servicios realizan labores tan igual que el personal nombrado del Decreto Legislativo 276 o del Decreto Legislativo 1057 (RECAS). Asimismo, los locadores no registran su asistencia en el reloj biométrico de la universidad ni en otro documento de registro. Reciben órdenes, trabajan de manera permanente y se les asigna un escritorio y una oficina determinada. Si se presentan estas circunstancias, entonces no existe un contrato de locación de servicios; por el contrario, se configura un contrato de trabajo, ya que se observarían características típicas del derecho laboral en concordancia con el principio de la primacía de la realidad.

En caso de que se lleve a cabo una fiscalización o inspección laboral administrativa por parte de SUNAFIL o por orden judicial en la universidad, lo primero que se debe verificar es si la persona, en este caso el "locador", se encuentra en alguna oficina con sus útiles de trabajo durante el horario de atención a los usuarios, pero no está registrada en la planilla electrónica o en el registro que la sustituya. La desnaturalización de la relación laboral se evaluará en función de estos supuestos.

- Respecto a la prestación de servicios que realiza bajo la dirección de un superior.
- Si las funciones que realiza están descritas en el Manual de Organización y Funciones u otro Reglamento Interno.
- Si el servicio se realiza sin ayuda de terceros.
- Si el servicio es el mismo que realiza un trabajador que está registrado en planilla.
- Si el denunciante prestó el servicio anteriormente como trabajador. Si la prestación del servicio es exclusiva.
- Respecto a la subordinación, quién le da las órdenes.
- Registro de control de asistencia, tareas, hojas de control de vigilancia.
- Asignación de correos electrónicos institucionales.
- Asignación de fotocheck.
- Asignación de mobiliario.
- Si existen comunicaciones a través de distintos medios donde se observen delegación de funciones, dictado de órdenes de trabajo, imposición de medidas disciplinarias, entre otras.
- Si la entidad universitaria decide el lugar de prestación de servicios.

- Si se ha brindado capacitaciones al locador.
- La inclusión del puesto en el organigrama de la empresa.

Por otro lado, se revisaría correspondiente el pago por el servicio prestado.

- Si se depositan montos regulares y de forma periódica.
- Boletas, recibos por honorarios físicos o electrónicos de las que se pueda concluir la regularidad de la percepción, los montos y conceptos registrados.

Adicionalmente, lo que corresponde a la desnaturalización de un contrato de locación de servicio, el Tribunal Constitucional en el Exp. N.^o 04015-2018-PA/TC, caso doña Yeni Yovana Villanueva Chirinos (locador), contra el Banco de la Nación de Huancavelica (comitente), quien en su condición de locador de servicio por más de nueve años. Se le despide arbitrariamente como cualquier otro trabajador del régimen de la administración pública. El TC luego de evaluar los medios probatorios y los fundamentos de hecho y de derecho, y por el principio de la primacía de la realidad expone en sus fundamentos entre otros “que Yeni Yovana Villanueva Chirinos se encontraba bajo subordinación, por lo que, en la realidad, se ha encubierto un contrato laboral a plazo indeterminado”.

Existen sentencias del TC en abundancia sobre la desnaturalización de contratos civiles. Por ejemplo, el Exp. 4598-2008-AA/TC menciona:

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar (...) se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por

consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

Existe jurisprudencia en abundancia de la desnaturalización contractual del contrato de locación de servicios, así tenemos la CAS. LAB. No 321-2017 Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la Republica del 07 noviembre de 2017 que literalmente señala:

“ … se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si una persona que ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad”.

Las instituciones jurídicas son las normas, principios y estructuras que son reconocidas por el sistema legal de un país que regulan la vida en sociedad. Este contenido sugiere que la clasificación de estas instituciones debe basarse en su contenido real (lo que realmente implican y regulan) y no necesariamente en su denominación (el nombre que se les da). No importa que un contrato se puede denominar locación de servicios, pero contrario sensu funciona similar a un contrato laboral donde claramente se aprecia la subordinación, horarios establecidos, obligaciones del empleador; frente a este fenómeno su esencia no cambia por el nombre que se le dé.

2.2.11. Principios del derecho del trabajo

Los locadores de servicio en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión deben alcanzar estos principios laborales en caso de ser personal nombrado bajo el régimen común laboral del Decreto Legislativo 276.

¿Qué son los principios del derecho laboral, entonces? Son los lineamientos también conocidos como preceptos que orientan e inspiran a la normatividad en materia laboral. Pla (1976) indica que “son preceptos que sustentan y tipifican el derecho laboral, ideas fundamentales y organizadoras de la institución jurídico-laboral; es el verdadero fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo” (13).

Los principios del derecho cumplen una triple misión: informativa, ya que permiten que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y movimientos relativos al derecho del trabajo; normativa, pues actúan de manera supletoria ante la ausencia o vacíos de la ley; y orientadora, ya que facultan a los jueces para realizar interpretaciones favorables al trabajador. Estos principios fundamentales del derecho ubicados en la doctrina laboral son:

a) Irrenunciabilidad de derechos

La Constitución de 1993 prescribe en el artículo 26, inciso 2), el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, con la finalidad de evitar abusos por parte del lado más fuerte de la relación laboral, en este caso, el propio Estado a través de sus entidades públicas, de las cuales depende económicamente la parte más débil, es decir, el trabajador.

Resulta de suma importancia para nuestro trabajo ya que los locadores renuncian sus derechos laborales y que a la vez por este principio están realizando un acto nulo, por ser una declaración de voluntad contrario al

orden público o la ley y la Constitución Política. Desde el punto de vista legal, resulta aplicable lo establecido en el principio contenido en el artículo V del título preliminar del Código Civil, que indica “es nulo el acto jurídico código a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.

b) El principio de primacía de la realidad

Este principio establece que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito; es decir, debe prevalecer la realidad fáctica sobre la formal. Por lo tanto, lo válido no es lo que se consigna en un escrito o en cualquier otro documento, sino lo que realmente sucede en la práctica. Este aspecto debe ser considerado por la autoridad administrativa del trabajo, no solo en la actividad privada, sino también en el ámbito de las entidades públicas. Es decir, dicha autoridad administrativa también debe fiscalizar y conocer lo que realmente ocurre en el seno de las entidades públicas. Existen contratos civiles para determinadas personas como locadores de servicio, no obstante, cumplen un trabajo administrativo subordinado en la universidad lugar de estudio. Haro refiere que “este principio es importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo” (p. 13).

CAS. LAB. No 321-2017 Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la República de la primacía de la realidad explica claramente:

“... este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: a) resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c)

derivar de una falta de actualización de los datos; d) originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales”.

c) El principio protector

Este principio de carácter tuitivo de la sociedad con relación trabajo, trata siempre de defender a la parte más débil del contrato. En este caso que nos ocupa también debe alcanzar a este grupo de locadores de la universidad por su prestación de servicios que hacen a favor de la entidad por el principio de indubio prooperario, que toda duda favorece al trabajador. Que la Constitución de 1993 en el artículo 26, numeral 3) dice “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: ... 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”. Este principio consiste en que las autoridades, tanto administrativas como judiciales, deben adoptar, en caso de dudas o conflictos de leyes, la que favorezca al trabajador. Resulta necesario que apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la justicia laboral.

La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador, consiste que estas autoridades deben aplicar a un determinado caso laboral la que sea más favorable al trabajador.

La condición más beneficiosa para el trabajador es que, cuando las autoridades tomen decisiones sobre problemas laborales, opten por las que representen las mejores condiciones laborales para los servidores públicos.

d) El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

En caso de que se produzca la desnaturalización de un contrato civil, locación de servicios, estas normas se aplicarán de manera inmediata. Este principio consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o

preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y otros; que tenga como efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el centro de trabajo. El indicado principio también es aplicable para el ingreso al trabajo y para las capacitaciones que deben recibir de acuerdo con ley.

2.2.12. El contrato de trabajo y sus elementos

El contrato de trabajo de acuerdo a ley debe contener los elementos generales o comunes y los elementos esenciales y típicos.

a) Elementos generales

Según la doctrina estos elementos son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contrato, independientemente de su naturaleza, pues su ausencia origina la invalidez por sí mismo. La doctrina señala tres elementos el vínculo, el objeto y la forma.

- El vínculo

Es la relación que une al trabajador y al empleador para alcanzar el objeto del contrato, está constituido por la *capacidad* y el *consentimiento*.

- La capacidad

De acuerdo con el artículo 42 del Código Civil, tiene plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido 18 años de edad, salvo el caso de personas absolutamente o relativamente incapaces. Arévalo y Ávalos (2007) señalan “para efectos laborales el concepto de capacidad es más amplio pues está referido a la actitud física y mental para ejecutar determinados trabajo” (p. 28). Así, incluso los adolescentes que carecen de plena capacidad de ejercicio de sus derechos

civiles pueden tener capacidad laboral siempre que se respete las edades mínimas para el trabajo exigidas por la ley.

- El consentimiento

El consentimiento etimológicamente deriva del latín *Cum* y *sentire*, sentir juntos, querer lo mismo significa entonces acuerdo de voluntades.

En la celebración del contrato de trabajo, el consentimiento está dado por la oferta de trabajo que hace el empleador y por la aceptación de esta que efectúa el trabajador, es la manifestación expresa o tácita de una voluntad de obligarse asumida por las partes. El contrato de trabajo, siendo un acto jurídico exige el libre consentimiento de las partes para formarse, en caso de contener algún vicio de voluntad como el error, dolo, violencia o intimidación resultaría anulable tal como señala el artículo 221, inciso 2) del Código Civil.

El consentimiento según la doctrina contiene 2 esferas, una interna representada por la voluntad de las partes que coinciden en celebrar el contrato, y la otra externa consistente en la manifestación de voluntad por lo cual se expresa ese consentimiento.

Siguiendo el Código Civil, el artículo 141 modificado por el artículo 1 de la ley 27291, la manifestación de la voluntad puede ser expresa o tácita. La primera puede ser de forma oral o escrita o a través de cualquier medio directo, manual, mecánico u otro análogo; y la segunda cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia.

El elemento más importante del contrato es el consentimiento. Es el querer interno, y debe estar prestado libremente por los contratantes. El

consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y la aceptación sobre la cosa y causa que ha de constituir el contrato. Cuando las partes están de acuerdo en contratar se dice que hay consentimiento. (Ruiz, Gálvez y Arias, 2021, p. 80)

- El objeto

El Código Civil en su artículo 1402, el objeto de todo contrato es crear, regular, modificar o extinguir obligaciones. Frescura (1986) precisa que: “el objeto esencial del contrato de trabajo, como expresa su nombre, es la prestación consciente y voluntaria de la actividad humana en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes o servicios” (167).

El objeto del contrato de trabajo es crear en el trabajador la obligación de prestar sus servicios en forma personal y subordinada a favor del empleador, y a su vez obligar a este último el pago de la remuneración que corresponde. Además, cabe precisar que no toda clase de prestación de servicios puede ser objeto válido del contrato, siguiendo y en aplicación al artículo 140 del Código Civil se requiere que los mismos sean lícitos y posibles.

El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (Rendón, 2000, p. 38)

- La forma

En un sentido estricto, la forma es un medio concreto y determinado a través del cual se debe exteriorizar la voluntad de las partes al celebrar

un contrato. La forma puede ser verbal o escrita; sin embargo, no constituye un requisito para la validez de un contrato. La normativa laboral, como el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señala que un contrato a plazo indeterminado puede ser oral o escrito, pero un contrato modal o a plazo determinado siempre debe formalizarse por escrito.

b) Los elementos esenciales

Es necesario revisar la jurisprudencia laboral donde reconoce tres elementos esenciales del cualquier contrato laboral.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quién a su vez se obliga a pagarle una remuneración, reconociendo además los elementos esenciales de esta clase de contrato la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. (Sentencia de la 3^a Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente N.º 6006-2006 -D.D. (A.S.), 31 ene. 2007)

Los elementos esenciales o indispensables para la existencia del contrato de trabajo de distinta naturaleza son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

... La presencia de los elementos esenciales en el contrato de trabajo es clara de un lado: se requiere de la conjunción de todos ellos (aquí radica su esencialidad) para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno estaríamos ante una relación de naturaleza distinta (civil o comercial). Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido. (Boza, 2000, p. 23)

- La prestación personal del servicio

El trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no tiene la posibilidad de subcontratar total o parcialmente su labor o designar a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato. La obligación asumida por el trabajador es totalmente personal convirtiéndose en el único deudor de la prestación de trabajo tanto en la administración pública y la privada.

- La remuneración

La Constitución Política vigente en el artículo 23, cuarto párrafo menciona, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o su libre consentimiento. Esta declaración protege a la persona que suscribió un contrato laboral. La remuneración tiene tres características fundamentales.

1) Naturaleza alimentaria: Por el hecho de estar el trabajador dedicado en forma personal a cumplir sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia. Entonces la única remuneración que percibe de su empleador será para cubrir las necesidades del trabajador y su familia.

2) Carácter dinerario: La remuneración debe ser pagada en dinero con la finalidad el trabajador puedes adquirir los beneficios para cubrir sus necesidades. En la actividad privada cabe la posibilidad de recibir la remuneración también en especie, pero previo acuerdo con un porcentaje mínimo en especie.

3) Independencia del riesgo de la empresa: es decir si la empresa sufriera pérdidas como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues el empleador es el único responsable de la explotación de negocio.

- La subordinación

La subordinación se convierte en el elemento más importante del contrato de trabajo, ya que su ausencia origina que no se configura el mismo, pudiendo ser simplemente un contrato civil o comercial lo que sucede en el análisis del proyecto de investigación.

Con la subordinación se establece la relación del deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por éste en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.

La subordinación le permite al empleador, en el caso particular a cualquier autoridad universitaria ejercer el *jus variandi*, toda vez que la entidad como empleadora organiza el trabajo de acuerdo con las necesidades institucionales y a la vez modifica la forma como se realiza las labores administrativas como el cambio de horario, cambio de oficina o áreas, y otros.

Para determinar si una relación laboral es esencialmente laboral debe verificarse la concurrencia de los presupuestos que le dan ese carácter, así: la prestación debe ser personal, remunerada y subordinada, siendo que la subordinación no resulta ser el único, pero sí el más importante carácter distintivo de este tipo de contratos. (Sentencia de la 3^a Sala

Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima recaída en el Expediente 4401-06-PR (A y S), 14 dic. 2006)

Es preciso aclarar que el contrato de trabajo que tiene ciertas características muy especiales es totalmente distinto que relación de trabajo o relación laboral. Pacori (2025) menciona:

El contrato de trabajo es un acto jurídico verbal o escrito que da inicio a la relación laboral, mientras que esta última es el desarrollo de la prestación de servicios a través del tiempo, siendo que esta relación laboral podría darse de manera tácita, sin implicar un contrato escrito o verbal. Asimismo, podríamos estar en una relación laboral, pese a que su origen está en un contrato civil de locación de servicios.” (p. 30)

2.2.13. Prohibición de la modalidad de locación de servicios en las entidades del Estado

En abril de 2021, se promulgó la Ley 31298, que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada. Su finalidad es evitar la desnaturalización de la relación laboral y garantizar el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público. En concreto, queda prohibido contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente, no permanente y con subordinación. Esta norma se aplica a las entidades públicas pertenecientes a los tres poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, así como a gobiernos regionales y locales, incluyendo organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y programas. Indudablemente, esta norma prohíbe a nuestra universidad contratar locadores de servicio.

La pregunta es: ¿la autoridad universitaria conocía los efectos de esta ley?

Al parecer, no están cumpliendo o están desobedeciendo el imperio legal. Si alguien denuncia a la autoridad, ¿cuál sería su responsabilidad? La autoridad tiene responsabilidad administrativa, penal y civil, la cual también alcanza a otros funcionarios o servidores que solicitan o autorizan la contratación. Se les exceptúa de cualquier responsabilidad si se demuestra que la contratación de locación de servicios tiene carácter urgente y temporal, y que el plazo de contratación no debe exceder los seis meses calendario.

Responsabilidad administrativa, civil y penal en la administración pública

Las autoridades (funcionarios) y/o los servidores públicos pertenecientes a la administración pública son pasibles de ser sancionados dependiendo de su participación y la gravedad del hecho.

2.2.14. Responsabilidad administrativa, civil y penal del funcionario o servidor público

La autoridad o servidor público tiene la gran responsabilidad de actuar en sus funciones con probidad, ética, respeto a las personas, ética, y otros; en caso de no cumplirlas tendrá ciertas responsabilidades que afectan su entorno personal con lo laboral. La normatividad constitucional y ordinarias han fijado ciertas responsabilidades como se detalla:

a. Responsabilidad administrativa por la Contraloría General de la República

En casos de desnaturalización con perjuicio al Estado, la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República contiene el artículo 46, conductas infractoras, es calificada en este modo a los servidores y funcionarios públicos que contravengan el

ordenamiento jurídico administrativo. Las conductas infractoras son incumplir las disposiciones que integran el marco normativo aplicable a las entidades del Estado para el desarrollo de sus actividades. La responsabilidad administrativa es calificada graves o muy graves sancionada por la Contraloría General.

Los tipos de sanciones son inhabilitación para el ejercicio de la función pública de uno (1) a cinco (5) años. Suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, no menor a treinta días calendario ni mayor de trescientos sesenta días calendario.

b. Responsabilidad civil

Estamos frente a la figura de responsabilidad extracontractual por dolo o culpa inexcusable, regulado por el Código Civil, artículo 1981, porque el funcionario o servidor público actuó con negligencia grave al mantener la figura de locación pese a los indicios de subordinación. Además, por haber causado un perjuicio económico a la propia entidad y afectando los fondos públicos. Otros fundamentos jurídicos se ubican en la Constitución Política del Perú, artículo 41 menciona “La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública. Del mismo modo se tiene la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de los principios y deberes éticos del servidor público, artículos 6 y 7.

c. Responsabilidad penal

Según el Código Penal, el artículo 384, sanciona, el funcionario o servidor público que interviene directa o indirectamente se colude para desnaturalizar contratos o defraudar al Estado, es posible de ser privado de su libertad no

menor de tres ni mayor de seis años. Asimismo, la inhabilitación como indica el artículo 36 del mismo cuerpo jurídico: Se le privará de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, incapacidad o impedimento para para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público.

2.2.15. Acciones a tomar en caso de desnaturalización de un contrato de locación de servicios

La denuncia se presenta por cualquier persona o por el mismo locador ante cualquier oficina de la Contraloría de Repùblica a nivel nacional, asimismo en la Oficina de Control Institucional (OCI) de la misma entidad, o ante SERVIR por vulneración de derechos en el marco de la Ley del Servicio Civil. Solo cuando:

- El locador de servicios realiza funciones permanentes, de subordinación, con horario y jefe inmediato.
- El contrato de locación se renueva varias veces por años sin justificación.
- No se cumple la Ley 31298 que prohíbe contratar por locación para labores propias del régimen laboral del Estado.
- Por supuesto debe presentar estos requisitos:
 - Nombres y apellidos completos del denunciante (puede ser anónima).
 - Descripción clara de los hechos (qué ocurrió, cuándo, dónde, quiénes están involucrados).
 - Sustento (contratos, recibo por honorarios, correos, informes, fotografías, memorandos).
 - Identificación de la entidad pública denunciada.

Finalmente, puede realizar una demanda judicial ante el Poder Judicial – vía laboral con el petitorio de desnaturalización de contrato de locación de

servicios y reconocimiento del vínculo laboral por el principio de primacía de la realidad. También, puede solicitar pago de beneficios sociales como reconocimiento del período vacacional, aguinaldos y otros.

La Casación Laboral No 14440-2013 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Republica del 2014, indica que debe probar el locador y qué debe hacer el juez laboral competente en estos términos:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, precisa que debe hacer el demandante, en todo caso el locador como carga de la prueba en su artículo 23.2, señala “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, consecuentemente, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros dos elementos la remuneración y la subordinación para la configuración real de una relación laboral, salvo prueba en contrario. Por eso es importante que el demandante, por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión. En este sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad. (CAS. LAB. No 14440-2013, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Republica. 2014)

2.3. Definición de términos básicos

Contrato. Es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial.

Contrato de locación de servicios. Es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación laboral, no obstante, debe cumplir con entregar el producto o el servicio objeto del contrato.

Contrato de trabajo. Es un acuerdo de voluntades donde el trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación y el empleador está obligado a pagarle una remuneración.

Desnaturalización contractual. Ocurre cuando un contrato de naturaleza civil presenta características propias de una relación laboral de carácter permanente. Por ejemplo, cuando existen indicios de subordinación y/o la prestación personal de los servicios frente al empleador, lo que permite presumir la existencia de una relación laboral encubierta.

2.4. Formulación de hipótesis

La hipótesis es una proposición adelantada que anuncia algo, pero luego debe ser contrastada con la realidad. En breve es una respuesta tentativa al problema de investigación. Ñaupas, Mejía, Trujillo, Romero, y Novoa, y Medina mencionan: “Hipótesis es una respuesta imaginativa, creadora, a veces intuitiva que el investigador formula para dar respuesta al problema científico” (p. 277).

En este orden de ideas formulamos las siguientes hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

HA. Los contratos de locación de servicios influyen aumentando la incidencia de la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

Ho. Los contratos de locación de servicios no influyen aumentando la incidencia de la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

He₁ Las relaciones contractuales de los contratos de locación de servicio se desnaturalizan debido a la creciente integración de las funciones y responsabilidades en las estructuras operativas y administrativas en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

He₂ La prestación personal del servicio y la subordinación son elementos esenciales de un contrato laboral que contribuyen de manera significativa a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024.

2.5. Identificación de variables

Las variables son características de los hechos observados que pueden variar, es decir, adquirir diferentes valores. Además, pueden ser medidas bajo ciertos criterios. En nuestro caso, utilizaremos instrumentos de recolección de datos para luego procesarlos.

Tenemos las siguientes variables independiente, que se puede manipular y la variable dependiente. También, podemos enunciar una variable interviniante.

Sí tenemos:

(X) Variable independiente

Contratos de locación de servicios

(Y) Variable dependiente

Desnaturalización contractual

Variables interviniéntes

- Nivel de subordinación: Si en los contratos de locación de servicios existe un alto grado de subordinación, esto puede ser un factor que favorezca la desnaturalización contractual.
- Condiciones del servicio: Las características de las condiciones de trabajo o las exigencias del empleador.
- Duración del contrato: Contratos que se prolongan indefinidamente o presentan condiciones típicas de un contrato laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente (X): Contratos de locación de servicios	Relaciones contractuales	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de cláusulas contractuales - Resolución de disputas - Renovación de contratos
	Calidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de especificaciones - Cumplimiento de plazos
	Eficiencia y productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de cumplimiento de metas u objetivos asignados - Tiempo requerido para completar las tareas - Relación costo-beneficio del servicio prestado
Dependiente (Y): Desnaturalización contractual	Desviación del objeto del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Comparación entre los servicios realmente prestados y los servicios estipulados en el contrato.
	Uso indebido de la figura contractual	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de si el contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de trabajo subordinado.
	Cumplimiento de normativas legales y regulatorias	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de si la desnaturalización del contrato infringe normativas laborales, constitucionales y legales aplicables.

Nota. Cuadro elaborado por la tesista.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

La operacionalización de variables e indicadores es un proceso cuyo objetivo es identificar los atributos de cada variable y descomponerlos en dimensiones, que actúan como subvariables. Estas, a su vez, son utilizadas para elaborar los indicadores. Los indicadores bien definidos permiten redactar los ítems que se incluirán en nuestros instrumentos de investigación, como encuestas, entrevistas u otros que resulten pertinentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La metodología de la investigación ha demostrado la existencia de diferentes tipos de investigación, que van desde los más simples hasta los más complejos. El investigador tiene el deber de elegir el tipo de investigación en función del nivel de estudio que se esté abordando. En este caso particular, se corresponde con una investigación básica o no experimental, cuyo objetivo es alcanzar nuevos conocimientos. Otros investigadores a este tipo de investigación por su propósito o finalidad lo denominan investigación básica.

3.2. Nivel de Investigación

Pretendemos describir este fenómeno de la contratación de locadores de servicio y su desnaturalización en la universidad campo de estudio por lo que pertenece al estudio con nivel descriptivo que nos proporcionará una descripción fidedigna y representativa del fenómeno de estudio a partir de sus características. Bernal (2010) al respecto indica “para muchos expertos, la investigación descriptiva es un nivel básico, el cual se convierte en la base de otros tipos de

investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudio tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo” (p.113).

Esta técnica de investigación a nivel descriptivo se basa en las preguntas que el investigador se formula. Al establecer hipótesis en estudios descriptivos, su objetivo es recopilar información sobre la realidad con el fin de ampliar el conocimiento científico, y está enfocada en el descubrimiento de principios y leyes. Este nivel guarda relación con la investigación básica o no experimental.

3.3. Métodos de investigación

La obtención de conocimiento científico se logra mediante la aplicación rigurosa del método científico, que es el enfoque más estricto para nuestro tipo de investigación. Hoy en día, se reconocen diversos métodos. Por otra parte, tendremos presente los métodos lógicos generales que ayudan a deducir o a inferir situaciones de estudio. Según Niño (2011) “los métodos son muchos procedimientos y caminos que cada cual aplica para llegar al conocimiento” (p. 27). Existen una pluralidad de métodos de investigación que se emplean desde el comienzo de un trabajo, incluso para la recolección y el procesamiento de información, así como otros aspectos relevantes en el campo de la investigación. En el ámbito del derecho, se aplican métodos muy diferentes a los lógicos, como el método hermenéutico y el método heurístico.

3.4. Diseño de investigación

Considerando que nuestro estudio corresponde al tipo de investigación básica, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo se tiene que tener un plan o trazar una estrategia que oriente el proceso de una investigación científica. Este plan es diseñado para el recojo, análisis e interpretación de los datos permitiendo que estos datos sean confiables y válidos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman: “El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p. 128). Este diseño determina el tipo de investigación, el nivel, el enfoque, la población y muestra, así como las técnicas de recolección de datos. Con estos considerandos se usó el tipo de estudio transeccional o transversal que pertenece al diseño no experimental que sirve para recolectar la data en un solo momento, en un tiempo único.

Así tenemos nuestro esquema simple de trabajo:

$$n = OX \text{ ----- } OY$$

Donde:

n: Muestra

O: Observaciones o estudio

X: Variable independiente

Y: Variable dependiente

Esta fórmula sugiere que la muestra (M) se determina a partir de la diferencia entre el estudio de la variable independiente (OX) y el estudio de la variable dependiente (OY).

3.5. Población y muestra

a) Población

La población es el conjunto de personas, animales, objetos; y también es conocido como universo. Noguera (2014) conceptúa como sigue: “Consiste en la totalidad de seres vivos que son estudiados en una investigación científica, pudiendo ser personas animales o vegetales, y objetos o cosas. Algunos tratadistas lo denominan también con el término universo” (p. 293).

Para la estadística es la fuente principal ya que permite la recolección de datos.

La población determinada para nuestro trabajo comprende a todos los locadores de servicios de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en su Sede Central haciendo un total de 243 locadores de servicios. A continuación, presentamos el conjunto de locadores de servicio del año 2024.

No	Código	Dependencia	Cantidad
1	03.01	RECTORADO	2
2	03.02	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	9
3	03.03.01	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	3
4	03.03.02	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
5	03.03.03	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS	10
6	03.03.03.02	SUB UNIDAD DE ALMACEN GENERAL	1
7	03.03.03.03	SUB UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	4
8	03.03.05	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES	35
9	03.05	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	4
10	03.06.01	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	2
11	03.06.02	UNIDAD FORMULADORA DE INVERSIONES	10
12	03.08	OFICINA DE GESTION DE CALIDAD	2
13	03.09	OFICINA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL	1
14	04.03.01	DIRECCION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	1
15	04.03.02	UNIDAD DE SALUD Y SERVICIO SOCIAL	2
16	04.03.04	UNIDAD DE CULTURA, DEPORTE Y RECREACION	1
17	04.03.05	UNIDAD DE BIBLIOTECA	1
18	04.04.02	DIRECCION DE ADMISION	65
19	04.06	CENTRO DE IDIOMAS	10
20	05.02.01	DIRECCION DE BIENES Y SERVICIOS	2

21	05.02.03	CENTRO EXPERIMENTAL ALPAYCAYAN	3
22	05.04	DIRECCION DE INNOVACION Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	1
23	05.05	INSTITUTO DE INVESTIGACION	31
24	06.01	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2
25	07.01.01	DECANATO DE LA FACULTA DE EDUCACION	2
26	07.03.01	DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES	2
26	07.13	ESCUELA DE POST GRADO	36
TOTAL			143

Nota: Cuadro elaborado por la tesista.

b) Muestreo

Se tiene un muestreo probabilístico y no probabilístico además es un procedimiento que se debe realizar para seleccionar un conjunto de sujetos de la población con el objetivo de estudiarlos y poder caracterizar al total de la población.

En este caso se ha decidido por un muestreo no probabilístico, conocido como muestreo intencional o por juicio. Se tomó esta decisión, ya que una parte de la población presenta una característica especial. Se ha decidido por la Escuela de Post Grado comprendiendo 36 personas o locadores de servicio como se detalla:

No	Escuela de Post Grado Código 07.13	Cantidad
1	Servicio especializado de docencia de curso de Post Grado	25
2	Servicio de asistencia técnica administrativa	11
TOTAL		36
<i>Nota.</i> Cuadro elaborado por la tesista.		

c) Muestra

Para extraer la muestra se aplicó la fórmula de W. Cochran.

$$n_0 = \frac{Z^2 N P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

Cuando: Z= 1.96

N= 36

P=0.5

Q= 0.5

E=0.05

no = 32,99 \cong 33

Reajustando para obtener una muestra

$$n_f = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{33}{1 + \frac{33}{36}} = \frac{33}{1 + \frac{33}{36}} = 17.36 \cong 17$$

Siendo nuestra muestra, igual 17 locadores de servicios (n = 17).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La primera técnica empleada fue la observación del trabajo de campo y la segunda técnica empleada es la entrevista en el momento previo a la recolección de datos con nuestro cuestionario. Se entrevistó a los locadores de servicio de la Escuela de Post Grado tomando los apuntes en nuestra guía de entrevista. Luego, se les aplicó bajo su consentimiento a la muestra la técnica de la encuesta con nuestro formulario de once (11) preguntas cerradas con tres alternativas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que “Las técnicas de recolección de datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registro de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc.” (p.14). El siguiente cuadro demuestra las técnicas e instrumentos utilizados.

Técnicas	Instrumentos
La observación	Ficha u hoja de observación
La encuesta	El cuestionario estructurado
<i>Nota.</i> Cuadro elaborado por la tesista.	

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento de datos requeridas por la estadística descriptiva son secuenciales, lo que permite la clasificación, agrupación, registro, tabulación y codificación de los datos o la información recabada de la muestra de estudio

El análisis es un método donde el investigador debe recolectar, organizar, interpretar y presentar la información con el propósito de extraer la información más significativa posible de las figuras con sus estadígrafos para luego tomar

decisiones, en este caso realizar nuestras conclusiones luego de la discusión de resultados. En concreto se trata de comparar los datos obtenidos con nuestras hipótesis formuladas desde el proyecto de investigación. Comparar los datos obtenidos para interpretar y dar respuesta a las preguntas formuladas (hipótesis) al inicio de la investigación.

Analizar e interpretar los datos obtenidos es, por tanto, una de las etapas más importantes del proceso de investigación, pues de ésta dependerá tanto la comprobación o refutación de las hipótesis iniciales, como el cumplimiento de los objetivos de la investigación en su conjunto.
(Pimienta y De La Orden, 2017, p. 72)

3.8. Tratamiento estadístico

Para alcanzar con el objetivo de nuestras conclusiones es necesario el uso de la estadística descriptiva con el apoyo de un software como la hoja de cálculo Excel dependiendo del tipo de investigación, el nuestro es investigación básica de nivel descriptivo. El software nos permite obtener los datos en tablas con sus estadígrafos y luego poder insertar para obtener gráficos en barras, anillos, circulares y otros. Como ya se mencionó estas tablas y figuras nos permiten arribar a las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Orientación ética filosófica y epsitómica

Para dar inicio a nuestra investigación, se han visitado los espacios de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Sede Central, ubicada en la ciudad universitaria, donde se imparten las clases de pregrado de las diferentes facultades y escuelas profesionales, así como sus oficinas administrativas. Del mismo modo, se visitó la Escuela de Posgrado, situada en el Parque Universitario.

Con el fin de obtener información más fidedigna, se visitaron las oficinas de administración, prestando especial atención a la Oficina de Abastecimientos. Posteriormente, se presentó al personal encargado una solicitud para obtener la cantidad de locadores de servicio existentes en este año 2024.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para dar inicio a nuestra investigación se ha visitado los ambientes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Sede Central ubicado en la ciudad universitaria espacio donde se imparte las clases de pregrado de las diferentes Facultades y Escuelas Profesionales y sus oficinas administrativas y del mismo modo se visitó la Escuela de Post Grado ubicado en el Parque Universitario correspondientemente. Para obtener información más fidedigna se visitó las Oficinas de Administración y en especial a la Oficina de Abastecimientos, para luego presentar al personal encargado la solicitud para obtener la cantidad de locadores de servicio existentes en este año 2024.

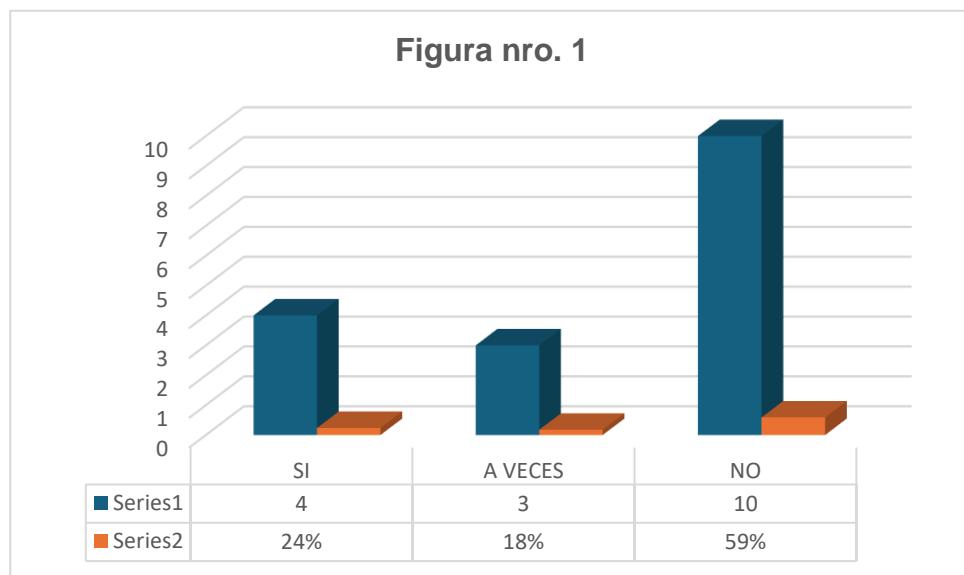
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A continuación, presentamos las tablas y figuras de cada ítem para su análisis e interpretación de resultados.

Tabla 1 ¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?

Tabla nro. 1			
¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
4	3	10	17
24%	18%	59%	100%

Gráfico 1 ¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

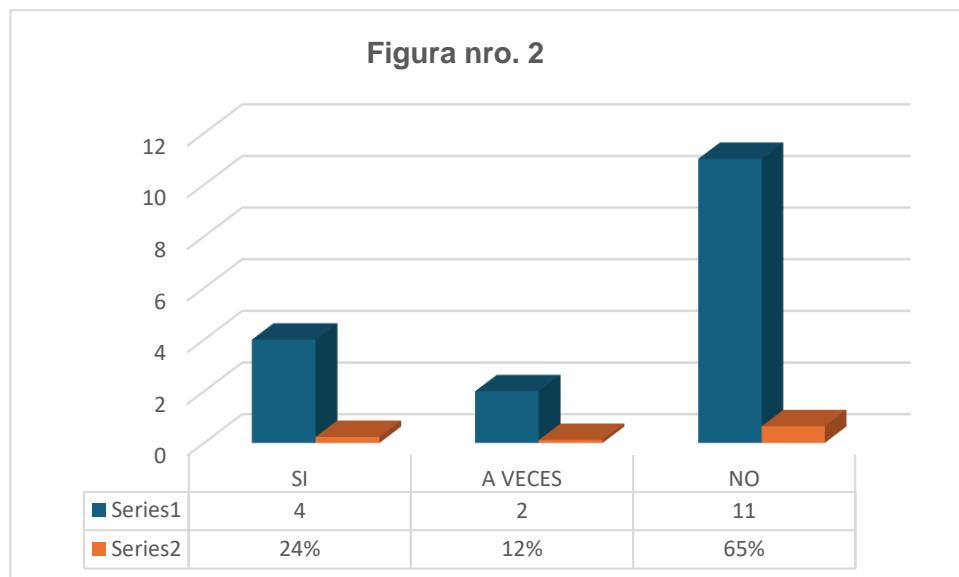
El 59% (10) de los encuestados indica que las cláusulas del contrato de locación de servicios no se cumplen, lo cual revela una situación preocupante sobre el respeto a los acuerdos contractuales. También, un 18% manifiesta que solo a veces se cumplen, lo que sugiere inconstancia y falta de garantías en la ejecución de lo pactado. En conjunto, el 77%, suma de “a veces” y “no” (13) de los encuestados responde que no existe un cumplimiento pleno de las cláusulas

del contrato de locación de servicios. Se presume que está relacionado con deficiencias en la gestión, ya que no se fiscaliza para hacer respetar los derechos del prestador de servicios. Esto amerita una revisión por parte de la entidad contratante y el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión contractual

Tabla 2 ¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?

Tabla nro. 2			
¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
4	2	11	17
24%	12%	65%	100%

Gráfico 2 ¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

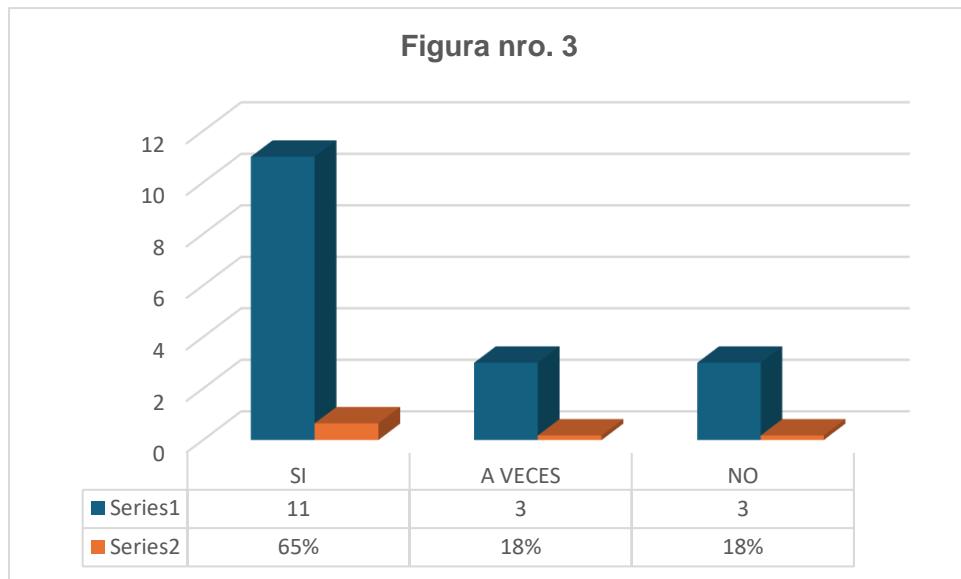
La mayoría de los encuestados, 65% (11) considera que los conflictos o desacuerdos derivados de su contrato no se resuelven convenientemente. El 12% (2) señala que los conflictos se resuelven a veces. Mientras que el 24% (4)

representa una minoría indica que si se resuelven convenientemente. En resumen, no se practica los mecanismos de resolución de controversias dentro del marco de la contratación por locación de servicios.

Tabla 3 ¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?

Tabla nro. 3			
¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
11	3	3	17
65%	18%	18%	100%

Gráfico 3 ¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

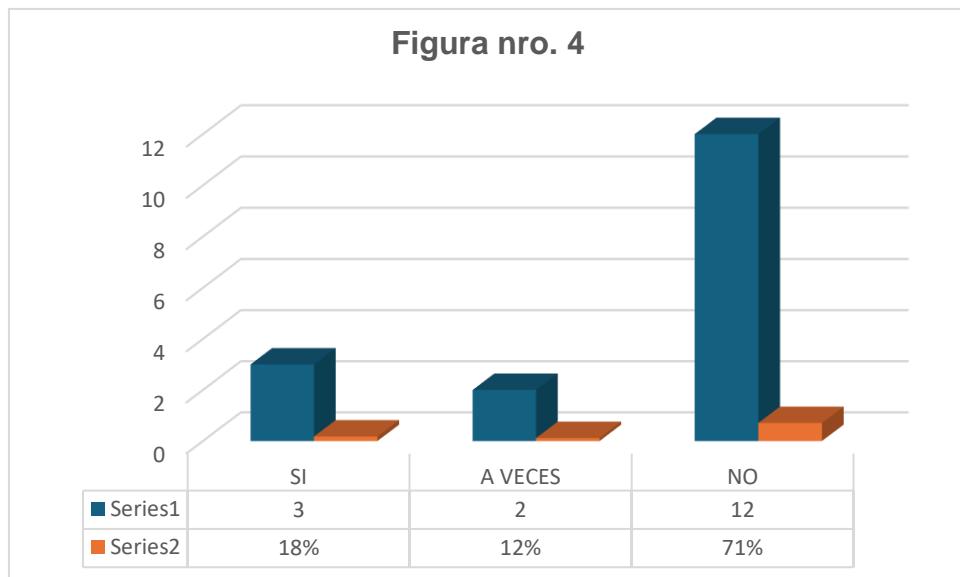
El 18% (3) percibe que el cumplimiento ni el reconocimiento de su desempeño son considerados para la renovación de su contrato. Mientras el 18% (3) dice se toma en cuenta a veces y el 65% (11) en su mayoría, esto denota no tener buenas prácticas por la entidad. El 65% (11) evidencia que su contrato es

renovado conforme a los términos acordados o su desempeño. Al renovar los contratos ¿existirá la justificación correspondiente?

Tabla 4 *¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?*

Tabla nro. 4			
¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
3	2	12	17
18%	12%	71%	100%

Gráfico 4 *¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?*



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

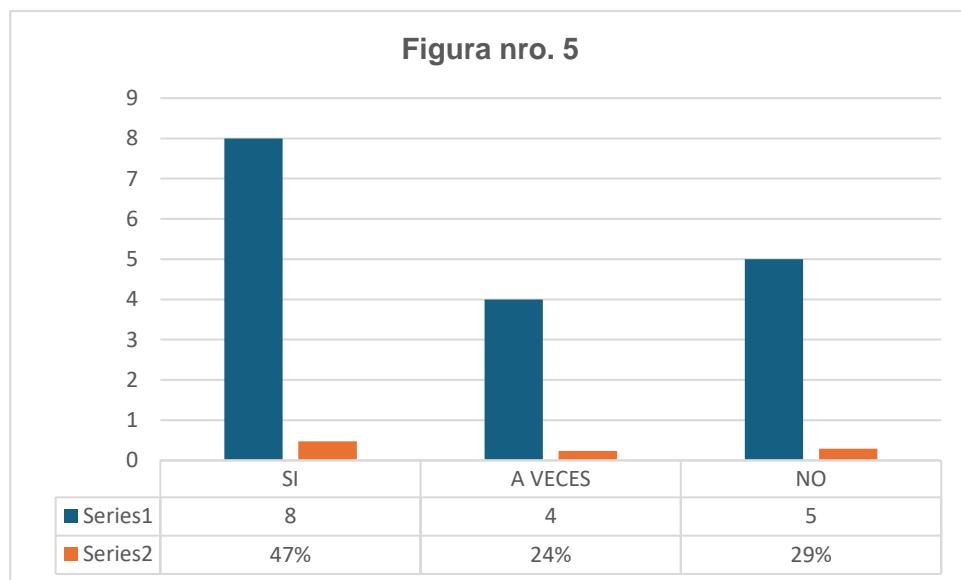
El 71% (12) señala que existe un alto nivel de incumplimiento en las especificaciones contractuales lo que refleja la descoordinación entre lo requerido por la entidad y lo realmente ejecutado. El 12% (2) indica a veces, entonces no existe consistencia entre lo pactado y lo ejecutado. El 18% (3) afirma que si hay

cumplimiento con las especificaciones establecidas en el contrato. Que demostrado que los locadores realizan otras tareas diferentes a lo indicado en sus contratos. Se debe a falta de una verdadera fiscalización.

Tabla 5 ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?

Tabla nro. 5			
¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
8	4	5	17
47%	24%	29%	100%

Gráfico 5 ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

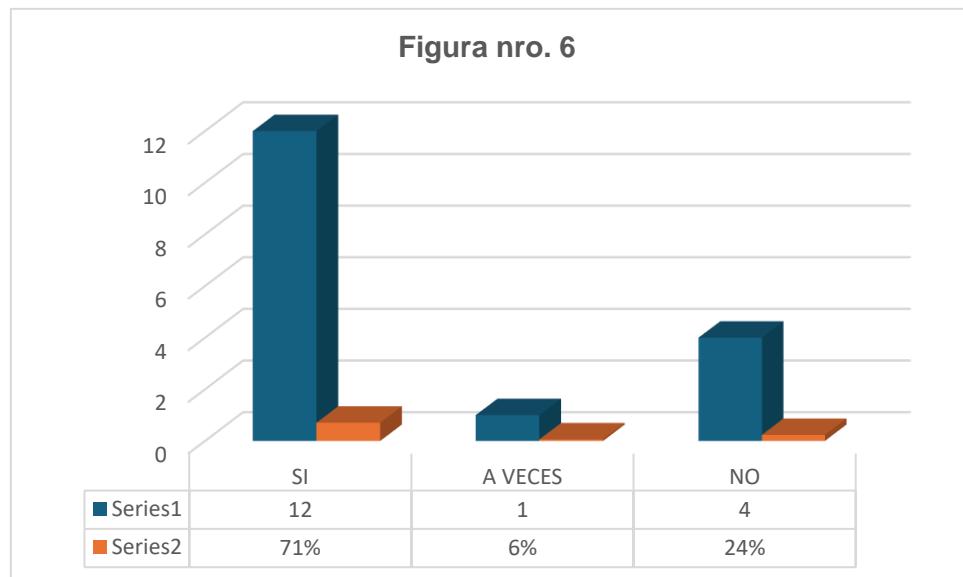
El 47% (8) en mayoría expresa tener responsabilidad y compromiso para entregar o ejecutar los servicios. El 29% (5) responde no cumplir los plazos, mientras que el 24% (4) indica a veces lo hace, sumando en total un 53% de

respuestas evidencian dificultades o inconsistencias en el cumplimiento de tiempos.

Tabla 6 ¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?

Tabla nro. 6			
¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
12	1	4	17
71%	6%	24%	100%

Gráfico 6 ¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

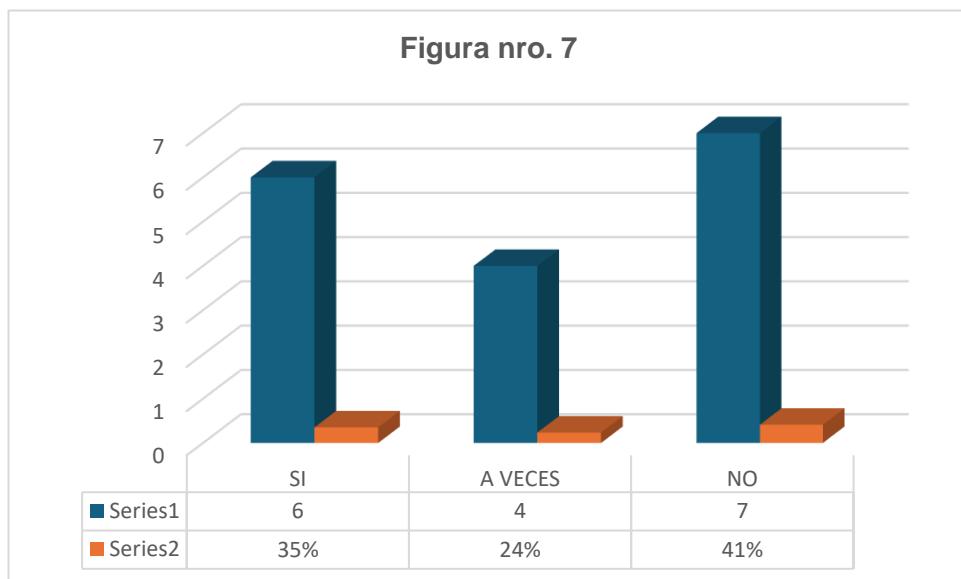
Los resultados evidencian un alto porcentaje de cumplimiento con los objetivos o metas propuestas por la entidad bajo el contrato de locación de servicios, ya que el 71% (12) así indica. Mientras que el 24% (4) indica lo contrario, no cumplir, tal vez por metas mal definidas o ciertas limitaciones. El

6% (1) declara a veces, sumando un total, el 30% (1 más 4) no tiene condiciones óptimas de trabajo o se tiene una eficiente planificación institucional.

Tabla 7 ¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?

Tabla nro. 7			
¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
6	4	7	17
35%	24%	41%	100%

Gráfico 7 ¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

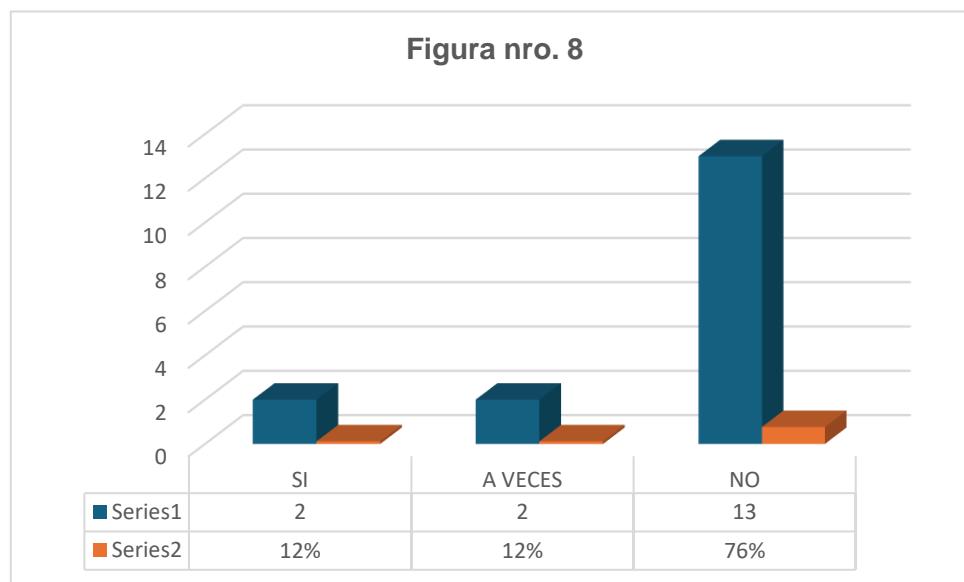
Existe opinión compartida respecto del tiempo asignado para el cumplimiento de funciones en los contratos de locación de servicios. El 35% (6) afirma que el tiempo asignado es suficiente, mientras que el 41% (7) opina lo contrario y el 24% (4) señala que a veces el tiempo es suficiente. En conjunto, un 65% (4 más 7) expresa no disponer del tiempo necesario para cumplir con las

funciones asignadas, puede ser por la sobre carga laboral o mal distribución de tareas.

Tabla 8 ¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?

Tabla nro. 8			
¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
2	2	13	17
12%	12%	76%	100%

Gráfico 8 ¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

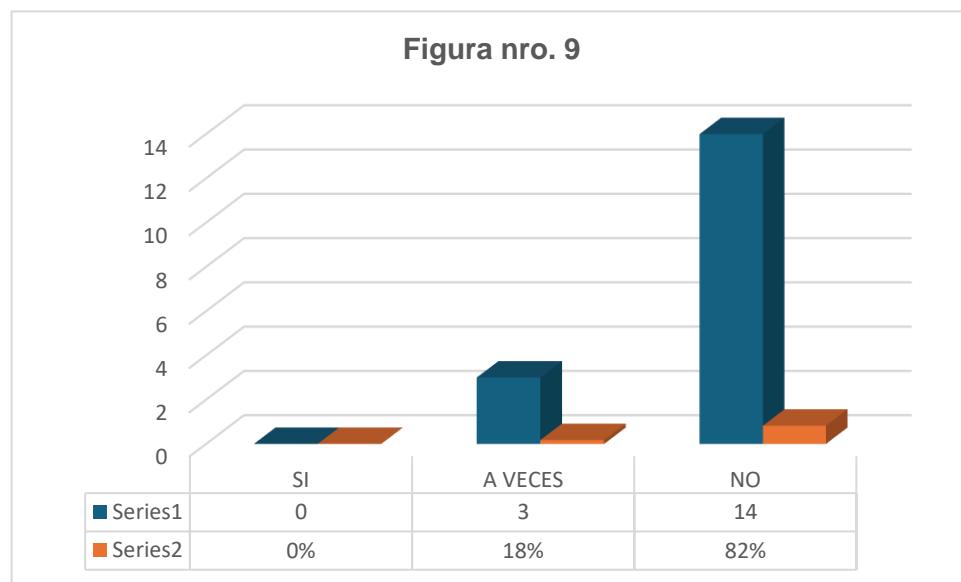
Se evidencia una fuerte insatisfacción económica entre los trabajadores por locación de servicios. El 76% (13) dice que el pago no guarda relación con el esfuerzo, el tiempo ni los resultados alcanzados. El 12% (2) considera que el pago si es justo en relación con su trabajo, sin embargo, es una minoría absoluta. Otro

12% (2) expresa que a veces existe correspondencia. En conjunto, el 88% (13 más 2) no recibe una retribución justa o constante. Este último tiene efectos negativos en la motivación, estabilidad y productividad.

Tabla 9 *¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?*

Tabla nro. 9			
¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
0	3	14	17
0%	18%	82%	100%

Gráfico 9 *¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?*



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

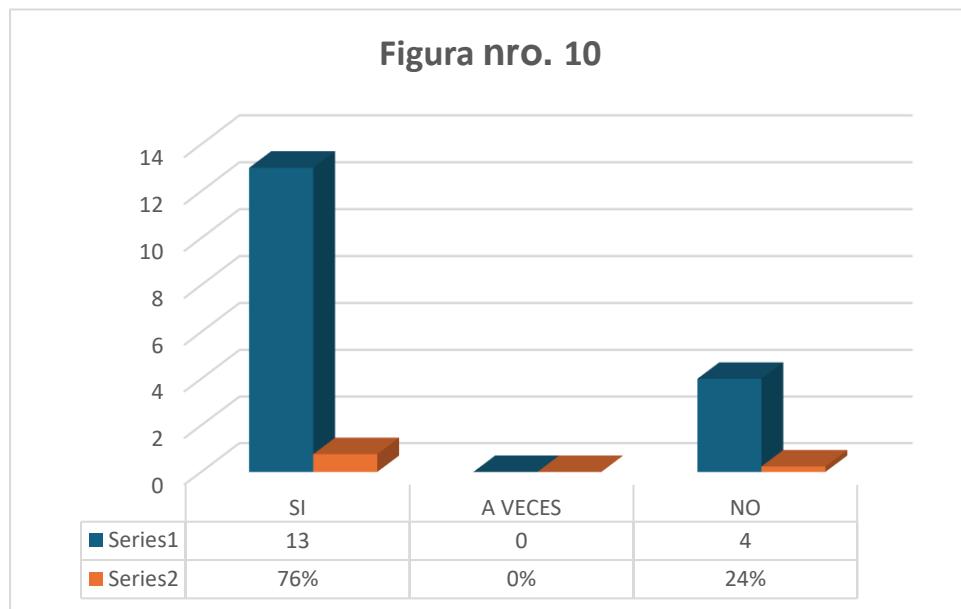
El 82% (14) revela una grave desnaturalización contractual, porque las actividades que realiza no coinciden con las obligaciones estipuladas en el contrato de locación de servicios. Unos cuantos, 18% (3) contesta que solo a

veces coinciden, y ninguno, 0% indicó coincidencia total. Existe con claridad una violación del principio de legalidad, simulación de la relación contractual y lo peor existe riesgos legales para la universidad, incluyendo procesos judiciales por desnaturalización del contrato y reconocimiento del vínculo laboral.

Tabla 10 *¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?*

Tabla nro. 10			
¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
13	0	4	17
76%	0%	24%	100%

Gráfico 10 *¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?*



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

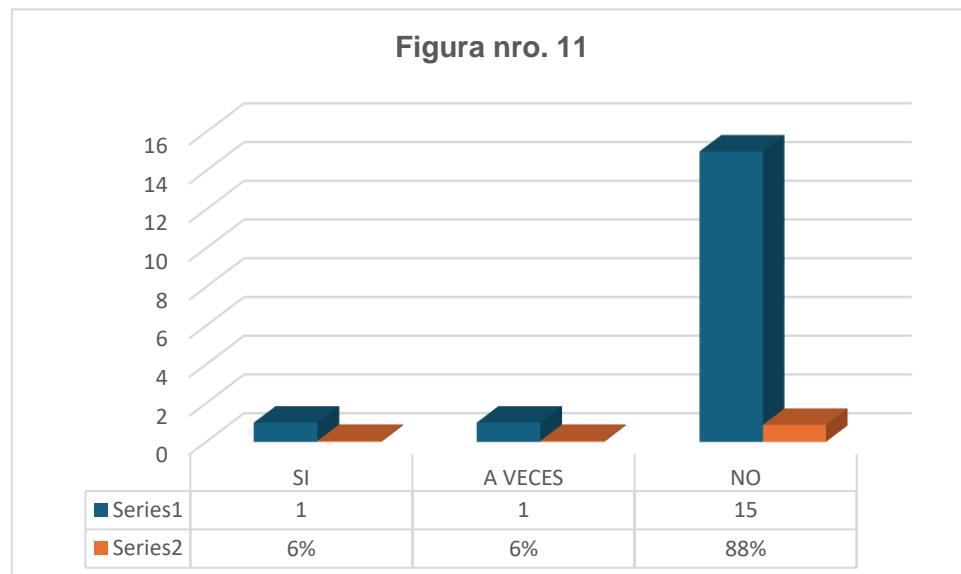
Una amplia mayoría 76% (13) de los encuestados sabe que su contrato de locación de servicios está siendo para encubrir una relación laboral subordinada,

así también revela, en la práctica realizan funciones propias de un trabajador bajo un horario y supervisión. Nadie respondió a veces y solo una minoría 24% (4) estima que no hay desnaturización contractual y cree que se respeta su naturaleza jurídica. Podemos afirmar que existe un fraude laboral o simulación contractual donde el contrato civil locación de servicios encubre una relación laboral.

Tabla 11 ¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?

Tabla nro. 11			
¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?			
SI	A VECES	NO	TOTAL
1	1	15	17
6%	6%	88%	100%

Gráfico 11 ¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de resultados

Casi todos, el 88% (15) de encuestados considera que no se cumple la normatividad constitucional y laboral vigente, evidenciando una fuerte percepción de irregularidad y vulneración de derechos en contratación bajo la modalidad de locación de servicios. Solamente un 6% (1) contesta a veces y otro 6% (1) cree que sí se cumple con las normas laborales. En resumen casi todos tiene contratos no alineados a los derechos laborales, están expuestos a condiciones contractuales ilegales y abusivas.

4.3. Prueba de hipótesis

Esta parte de nuestro estudio tiene su tratamiento respectivo y está en relación a nuestro tipo de investigación básica o no experimental, así mismo el nivel o profundidad de estudio descriptiva y nuestro propósito principal de proporcionar una representación detallada del fenómeno de estudio, tal como ocurre en la realidad. Razón por lo cual no se trata de probar la hipótesis como en estudios experimentales, quasi experimentales y de nivel correlacional. En su defecto nos ocupamos de comprobar nuestras hipótesis planteadas con los resultados obtenidos por cada pregunta.

La primera presenta un nivel significativo de incumplimiento de las cláusulas del contrato de locación de servicio por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

La segunda nos hace saber que si hubiera un conflicto relacionado al contrato no hay una resolución inmediata o queda sin solucionar la controversia.

La tercera nos informa que para la renovación de contrato de locación de servicio no se toma en cuenta su desempeño ni los términos acordados.

La cuarta y la quinta indican que los locadores tienen la responsabilidad y compromiso para cumplir con los plazos dados a pesar de no ser un contrato laboral.

La sexta del nivel de cumplimiento demuestra que casi todos cumplen con los objetivos o metas propuestas por la universidad.

La séptima hace saber que el tiempo asignado para cumplir con sus funciones no es suficiente se debe talvez a falta de planificación o sobre carga laboral.

La octava evidencia que la gran mayoría no está satisfecha económicamente por la retribución recibida por el trabajo realizado.

La novena y la décima respuestas son más contundentes quedando demostrado la desnaturalización del contrato de locación de servicios porque las actividades o funciones que realizan son distintas a los estipulados en los contratos de locación de servicios y son conscientes que estos contratos están encubriendo una relación laboral al margen de la Constitución Política y normas del derecho laboral. Prestan sus servicios como trabajadores dependientes y subordinados.

La décima primera del mismo modo casi todos saben que los contratos de locación de servicios no cumplen con la normativa laboral ni constitucional, peor con los estándares internacionales del derecho laboral.

Ahora es el momento de comparar nuestras hipótesis con los resultados de la información encontrada.

Hipótesis general:

Los contratos de locación de servicios influyen aumentando la incidencia de la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

Nuestra hipótesis general como indica Rojas (2013) dio una posible explicación o respuesta a nuestro problema de estudio (p. 81) y por lo tanto se ha confirmado y es aceptada.

Seguidamente nuestras hipótesis específicas serán comparadas:

Hipótesis específica 1:

Las relaciones contractuales de los contratos de locación de servicio se desnaturalizan debido a la creciente integración de las funciones y responsabilidades en las estructuras operativas y administrativas en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.

También se acepta que, tras comparar con los resultados, los locadores indicaron que tienen funciones y responsabilidades que cumplir en relación con los objetivos o metas propuestas por la entidad

Hipótesis específica 2:

La prestación personal del servicio y la subordinación son elementos esenciales de un contrato laboral que contribuyen de manera significativa a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024.

Del mismo modo, se acepta la segunda hipótesis específica porque tras la comparación, los locadores realizan las actividades o funciones personalmente y bajo una subordinación tácita y/o expresa, ya que reciben órdenes del personal jerárquico o, en todo caso, de un funcionario de alto nivel de la universidad

En resumen, las tres hipótesis son aceptadas luego de comparación con los resultados obtenidos.

4.4. Discusión de resultados

En un trabajo de investigación científica esta es una etapa fundamental en la que se interpretan, comparan y explican los hallazgos obtenidos durante el estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican, “la discusión implica contrastar los resultados del estudio con los hallazgos de investigaciones anteriores, teorías y expectativas, explicando similitudes, diferencias y posibles causas de los resultados obtenidos” (p. 129). En efecto hemos citado a tesis a nivel nacional y es el momento, también de comparar con nuestros hallazgos.

1) Cerna y Luyo (2020) luego de aplicar su encuesta hallaron la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta el principio de la realidad en el ámbito laboral. Nuestro hallazgo es que la entidad o universidad no respeta la normatividad constitucional y normas del derecho laboral y el principio de primacía de la realidad se encuentra comprobado con las labores ajena que realizan los locadores de servicios no estipulados en el contrato. Los indicados autores indican, la relación contractual de locación de servicios influye en la continuidad laboral y por nuestra parte afirmaron 15 encuestados que sus contratos son renovados conforme a los términos acordados o su desempeño, pero que deben ser debidamente justificados para no desnaturalizar el contrato de locación de servicios.

Asimismo, los indicados autores llegaron a la conclusión que la subordinación laboral afecta y tiene un impacto negativo debido que el locador está sujeto a la fiscalización, sanciones e incluso a la posible terminación del contrato. En el caso nuestro los encuestados afirmaron saber que su contrato está

siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como un trabajador dependiente.

2) Flores y Mori (2020) también citados llegaron a la conclusión que el contrato de locación de servicios impacta negativamente la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manatay, asimismo, presentaron una correlación alta entre sus variables primacía de la realidad con la estabilidad laboral. Por nuestra parte nuestro estudio de nivel descriptivo no midió correlación entre variables, sin embargo, guarda relación, si el contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral.

3) Cavalloti (2015) afirma que en Argentina se practica la locación de servicio como fraude laboral, por lo que podemos afirmar lo mismo ocurre en el seno universitario.

CONCLUSIONES

Primero.- Se concluye que los contratos de locación de servicios empleados en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión durante el año 2024 han contribuido significativamente a la desnaturalización contractual. Este fenómeno se refleja en el uso sistemático de estos contratos para cubrir necesidades permanentes de la institución, bajo condiciones que encubren una verdadera relación laboral.

Segunda.- Las evidencias recopiladas indican que la mayoría de los locadores realizan actividades y funciones que exceden lo pactado en sus contratos. Estas tareas, que deberían corresponder a un trabajador sujeto a subordinación, se ejecutan bajo esquemas de locación, generando una simulación contractual contraria a la legalidad vigente que desnaturaliza las relaciones contractuales.

Tercera.- La investigación demuestra que existe un alto grado de subordinación en la ejecución de las funciones por parte de los locadores, quienes cumplen órdenes, horarios, y se someten a supervisión continua, elementos esenciales de una relación laboral. Además, la prestación personal del servicio es constante y exclusiva, reafirmando la desnaturalización del vínculo civil. Existe elementos de la prestación personal y la subordinación ajenos al contrato de locación de servicios.

Cuarta. Se evidenció que los contratos de locación de servicios utilizados no solo incumplen los principios del derecho laboral, sino que vulneran derechos constitucionales fundamentales, como el derecho al trabajo digno, la igualdad y la seguridad jurídica. También se alejan de los estándares internacionales de protección de los trabajadores.

Quinta.- La ausencia de mecanismos adecuados de evaluación, renovación y resolución de controversias dentro del régimen de contratación evidencia una gestión

contractual deficiente, sin enfoque meritocrático ni garantías mínimas para los prestadores de servicios, lo cual profundiza la precariedad laboral.

Sexta.- Los resultados muestran una clara insatisfacción con la retribución económica recibida, así como una percepción de sobrecarga laboral y deficiencias en la planificación institucional, lo que refuerza la sensación de desprotección e informalidad entre los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Revisión y adecuación de los contratos a la normativa laboral vigente

Se recomienda que la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión revise integralmente sus mecanismos de contratación, sustituyendo progresivamente los contratos de locación de servicios por contratos laborales cuando se evidencien relaciones de subordinación, permanencia y exclusividad, conforme al principio de primacía de la realidad establecido en el Derecho Laboral.

2. Implementar un sistema de control y fiscalización interna de los vínculos contractuales

La universidad debe establecer un órgano o comité especializado que supervise el cumplimiento de los contratos y evite la desnaturalización de vínculos. Este sistema debe evaluar regularmente las condiciones reales de trabajo para garantizar la legalidad y equidad contractual.

3. Establecer criterios objetivos para la renovación de contratos

Se sugiere que los procesos de renovación de contratos se basen en el desempeño, cumplimiento de metas, y evaluación transparente, evitando la discrecionalidad y fortaleciendo una cultura meritocrática.

4. Garantizar mecanismos de resolución de conflictos laborales

Se debe crear un canal institucional eficiente y accesible para atender las controversias contractuales, que permita resolver conflictos sin recurrir a instancias judiciales y que proteja los derechos del prestador de servicios.

5. Mejorar la planificación institucional y redistribución de cargas laborales

Se recomienda realizar diagnósticos periódicos sobre la carga laboral y el tiempo asignado para el cumplimiento de funciones, a fin de evitar la sobre exigencia y optimizar el uso de los recursos humanos.

6. Capacitación a los responsables de contratación

Los encargados de la Dirección General de Administración y responsables de Recursos Humanos o de los que hacen sus veces en la universidad deben recibir formación continua en derecho laboral, contratación pública y estándares internacionales, para evitar prácticas indebidas y garantizar una gestión ética y conforme a la ley.

7. Adopción de una política institucional de trabajo decente

Por último, se recomienda que la universidad adopte una política institucional orientada al trabajo decente, y no con fraude laboral en armonía con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueva el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y la formalización progresiva del empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, J. (2017). *Contratos civiles: teoría general y contratos en particular*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arévalo J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. 1^a ed. Editorial Instituto Pacífico S.A.C.
- Arévalo, J. y Ávalos, O. (2007). *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo*. 1^a ed. Editorial Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Ávila, R. (2001). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Ediciones R.A.
- Beltrán, J. (s/f). *Código civil comentado por los 100 mejores especialistas*. Tomo IX. Contratos Nominados (Segunda Parte). Gaceta Jurídica.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3^a ed. Editorial Pearson.
- Bonnin, C. (1824). Principio de administración pública. Volumen I. Stamperiafrancese.
- Boza, G. (2000). *Fundamentos del derecho de trabajo – Curso a distancia para magistrados*. Publicación de la Academia de la Magistratura. Escuela Activa.
- Frescura, L. (1986). *Derecho paraguayo del trabajo y la seguridad social*. 3^a ed. Editorial El Foro.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. 1^a ed. Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 5^a ed. WWW.FreeLibros.

Jara, J. (2018). *Contratación laboral en gobiernos locales: particularidades en torno a la distinción entre personal obrero y empleado*. Actualidad Gubernamental. Revista de Gobierno y Políticas Públicas. Diciembre.

Jara, J. (2018). *Recursos humanos en el sector público. Enfoques desde la reforma de la Ley 30057, Ley del servicio civil*. 1^a ed. Pacífico Editores S.A.C.

Kerlinger, F. (2002) . *Investigación del comportamiento*. 3^a ed. Editorial Mc Graw Hill.

Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. 1^a ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.

Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis en derecho*. Editora Jurídica Grijley. ŹNaupas, R., Mejía, E., Trujillo, R., Romero, H., Medina, W. y Novoa, E. (2013). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. 6^a ed. Grijley.

Pacori, J. (2025). *Régimen laboral privado: Decreto Legislativo 728*. 1^a ed. Editorial LP S.A.C.

Pimienta, J. y De La Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. 3^a ed. Pearson.

Pla, A. (1976). Principios del derecho. Edit. de Palma.

Rendón, J. (2000). *Derecho de trabajo individual*. 5^a ed. Edial.

Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés S.A.

Ruiz, M., Gálvez A. y Arias, D. (2021). *Lecciones de derecho civil*. 3^a ed. Editorial Tecnos.

Sabino C.. (1986). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria*. Editorial Mantaro.

Tafur, R. Izaguirre, M. (2017). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación?* 2^a ed. Alfaomega.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. 4^a ed. Limusa. Noriega Editores.

Tenorio, C. (2023). *¿Contrato de trabajo o locación de servicios? He ahí el dilema.* (2 de enero de 2024) <https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/>

Valderrama, L. (2014). *Aplicación del principio laboral de primacía de la realidad ante los supuestos de desnaturalización*. Año 7. Número 74, febrero. Gaceta Jurídica.

Tesis revisadas

Cavalloti, V. (2025). La locación de servicios y fraude laboral. [Tesis de pregrado para obtener el título de abogado- Universidad Empresarial Siglo 21]. Repositorio institucional <https://repositorio.21.edu.ar/items/fbcf19c4-d2a1-4db1-92c3-24b98599fdf0>

Cerna, S. y Luyo, C. (2020). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales*. [Tesis de pregrado para obtener el título de abogado- Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76204/Cerna_GS_C-Luyo_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, V. y Mori, A. (2020). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay año 2020*. [Tesis de pregrado para obtener el título de abogado – Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstrea>

Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. 1^a ed. Imprenta Editorial el Búho E.I.R.L.

Jurisprudencia

- CAS No 2143-2007 Lima, (SC.P.). El Peruano, 31-01-2008.
- CAS. LAB. No 14440-2013 Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Republica 29 sep. 2014
- CAS. LAB. No 321-2017 Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la Republica 07 nov. 2017.
- CAS. LAB. No 321-2017 Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la Republica 07 nov. 2017
- Exp. 00-24056-728 de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Lima
- Exp. 4598-2008-AA/TC
- Sentencia de la 3^a Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima recaída en el Expediente No 4401-06-PR (AyS), 14 dic. 2006.
- Sentencia de la 3^a Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente 6006-2006 -D.D. (A.S.), 31 ene. 2007.

ANEXOS

Instrumentos de Recolección de Datos



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



CUESTIONARIO

Instrucciones: Sr. (a.) se pide a leer cuidadosamente cada una de las siguientes preguntas del presente cuestionario perteneciente a nuestro trabajo de investigación titulado **Los Contratos de Locación de Servicios y la Desnaturalización Contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024**. Para su seguridad guardaremos en reserva su identidad. Por favor marcar con una **X** sobre las posibles respuestas.

No	Preguntas	SI	A VECES	NO
1	Indicador: Cumplimiento de cláusulas contractuales ¿Siempre se cumplen las cláusulas establecidas en su contrato de locación de servicios?			
2	Indicador: Resolución de disputas ¿Se resuelven convenientemente los conflictos o desacuerdos relacionados con su contrato?			
3	Indicador: Renovación de contratos ¿Ha sido renovado su contrato conforme a los términos acordados o su desempeño?			
4	Indicador: Cumplimiento de especificaciones ¿Los servicios que usted presta cumplen con las especificaciones establecidas en el contrato?			
5	Indicador: Cumplimiento de plazos ¿Cumple usted con los plazos establecidos para la entrega o ejecución de los servicios?			
6	Indicador: Nivel de cumplimiento de metas u objetivos asignados ¿Logra usted cumplir con los objetivos o metas propuestas por la entidad al finalizar sus actividades?			
7	Indicador: Tiempo requerido para completar las tareas			

	¿Considera que el tiempo asignado para realizar sus funciones es suficiente para cumplir con sus responsabilidades?			
8	Indicador: Relación costo-beneficio del servicio prestado			
	¿Considera que el pago recibido por su trabajo guarda relación con el esfuerzo, tiempo y resultados alcanzados?			
9	Indicador: Comparación entre servicios prestados y servicios estipulados en el contrato			
	¿Las actividades que usted realmente realiza coinciden con las funciones descritas en su contrato?			
10	Indicador: Uso indebido de la figura contractual			
	¿Cree que su contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de subordinación laboral como si fuera un trabajador dependiente?			
11	Indicador: Cumplimiento de normativas legales y regulatorias			
	¿Considera que las condiciones de su contrato cumplen con la normativa laboral y constitucional vigente?			

Muchas gracias

**Anexo nro. 02 – Cuadro con la cantidad de locadores del año 2024 de la
universidad nacional Daniel Alcides Carrión**

LOCADORES 2024		
Nº	Descripción Item	Apellidos y Nombres
	03.01 - RECTORADO	
1	ASESORIA JURIDICA EN DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO	ULLOA SANCHEZ...
2	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MALPARTIDA CUELLAR...
	03.02 - OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	
3	SERVICIO DE ATENCIÓN Y SOPORTE DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SIGA	DIAZ HUARI...
4	SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL CON FIRMA DIGITAL	GÜERE ZEVALLOS...
5	SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	CRUZ MATIAS...
6	SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	VEGA DEUDOR....
7	SERVICIO DE ASISTENCIA EN PROCESAMIENTO DE BASE DE DATOS	CONDOR CHACON...
8	SERVICIO DE DESARROLLO DE SOFTWARE	SOLIS ALMERCO ...
9	SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	SIMON ORNETA ...
10	SERVICIO DE SOPORTE TECNICO DE EQUIPOS DE COMPUTO	BALDEON QUILCA ...
11	SERVICIO DE SOPORTE TECNICO DE EQUIPOS DE COMPUTO	MELGAREJO RIMAC ...
	03.03.01 - DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	
12	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CAMARENA CAMARENA ...
13	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	YAURO CELIS ...
14	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	COLQUI MUÑOZ ...
	03.03.02 - UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	
15	ASESORIA EN DERECHO PROCESAL LABORAL	CHAVEZ SUAREZ ...
	03.03.03 - UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS	
16	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CALDERON ESPINOZA ...
17	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	VENTURA ASTUPÍÑAN ...
18	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	FLORES ESPIRITU ...
19	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ANAYA RIVERA ...
20	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ALVARADO CASTILLO ...
21	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	AMARO PEÑA ...
22	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	GARCIA ARZAPALO ...
23	SERVICIO ESPECIALIZADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	BORJA SAAVEDRA ...
24	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA EN LA PROGRAMACION DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS A TRAVES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION ADMINISTRATIVA	GUILLERMO COLCA ...
25	SERVICIO DE ASISTENCIA EN LA ELABORACION DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	POMA AYALA ...
	03.03.03.02 - SUB UNIDAD DE ALMACÉN GENERAL	
26	SERVICIO DE REGISTRO Y RECEPCION DE BIENES EN ALMACEN	POMA ROQUE ...
	03.03.03.03 - SUB UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	
27	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	URIBE ARIAS ...
28	SERVICIO DE INVENTARIO DE BIENES MUEBLES	TOMAS HUAMAN ...
29	SERVICIO EN FORMALIZACIÓN DE PREDIOS RURALES	ROJAS BASILIO ...
30	SERVICIO DE INVENTARIO DE BIENES MUEBLES	VILLASANTE VERGARA ...
	03.03.05 - UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES	
31	SERVICIO DE ELABORACIÓN DE LIQUIDACIONES TÉCNICAS Y FINANCIERAS	LAVERIANO SAMANIEGO ...
32	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS EN INFRAESTRUCTURA	VICENTE PICOY ...
33	SERVICIO DE ORDENAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE ARCHIVOS	MOSCOSO PACAHUALA ...
34	SERVICIO DE LIQUIDACION FISICO FINANCIERO PARA PROYECTOS	MONAGO ESPINOZA ...
35	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERIA CIVIL	PICOY MIRAMIRA ...
36	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	GOMEZ PICOY ...
37	SERVICIO DE VERIFICACIÓN Y MONITOREO DE INFRAESTRUCTURA	HUAMANCAYO INGA ...
38	SERVICIO DE VERIFICACIÓN Y MONITOREO DE INFRAESTRUCTURA	PRADO ESTRADA ...
39	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS EN INFRAESTRUCTURA	CARHUAZ CUELLAR ...
40	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA	MARTINEZ ...
41	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA	AYALA PEÑA ...
42	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	PALACIOS GOMEZ ...
43	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	CARRERA MATEO ...
44	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	VILLENA ALMERCO ...
45	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	GONZALES PANEZ ...
46	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	FLORES PANES ...
47	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	RICAPA BALDEON ...
48	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	MODESTO RIMAC ...
49	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	LOPEZ MARCELO ...
50	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA	WILMER HENRI ...
51	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	JORGE TAIPE ...
52	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	HARO CASAS ...
53	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	CAÑARI ARELLANO ...

54	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	ROSAS SALCEDO ...
55	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LEON VERASTEGUI ...
56	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS EN INFRAESTRUCTURA	ESPINOZA ALVARADO ...
57	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	MUNGUA FALCON ...
58	SERVICIO DE VERIFICACIÓN Y MONITOREO DE INFRAESTRUCTURA	BUSTILLOS CASTANEDA ...
59	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	RAMOS FELICIANO ...
60	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	CAMPOS GALLARDO ...
61	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA	LLIHUA COLQUI ...
62	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA	QUIQUIA CONDOR ...
63	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	HUAMAN CASAS ...
64	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	DORA LUZ ...
65	SERVICIO DE LIMPIEZA DE AMBIENTE	ALCEDO PONCIANO ...
03.05 - OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA		
66	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA LEGAL	QUISPE REYES ...
67	ASESORIA LEGAL	RIVERA RODRIGUEZ ...
68	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA ADMINISTRATIVA LEGAL	ASTUHUMAN VALVERDE ...
69	ASESORIA LEGAL	PALACIOS DELGADO ...
03.06.01 - OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		
70	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CÁRHUAZ MATIAS ...
71	SERVICIO ESPECIALIZADO EN PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	MENDOZA RAYMUNDO ...
03.06.02 - UNIDAD FORMULADORA DE INVERSIONES		
72	SERVICIO ESPECIALIZADO EN EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	NARRO RIVA ...
73	SERVICIO ESPECIALIZADO EN EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	ARIAS GARCIA ...
74	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ZARAVIA PASCUAL ...
75	SERVICIO DE REVISION Y MEJORA DE METODOLOGIA EVALUACION DE PROYECTOS INVERSION	ABANTO ...
76	SERVICIO DE ELABORACION DE INFORME RESPECTO A LA IDENTIFICACION, FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTO	CABRERA PEDRAZA ...
77	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y MONITOREO EN PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	CALDERON PISCOYA ...
78	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y MONITOREO EN PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	PALACIN LUIS ...
79	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS EN INFRAESTRUCTURA	SABINO PEZO ...
80	SERVICIO ESPECIALIZADO EN ECONOMIA	ESPINOZA CORNELIO ...
81	SERVICIO ESPECIALIZADO EN EVALUACION DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	LAZO ARANDA ...
03.08 - OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD		
82	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CHAVEZ PALACIN ...
83	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CONDOR QUIQUIA ...
03.09 - OFICINA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL		
84	SERVICIO EN COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL	VACAS ESPINOZA ...
04.03.01 - DIRECCION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO		
85	SERVICIO MANTENIMIENTO Y DE LIMPIEZA DE LOCAL	RIVERA SALAZAR ...
04.03.02 - UNIDAD DE SALUD Y SERVICIO SOCIAL		
86	ATENCIONES ESPECIALIZADAS EN PSICOLOGIA	REQUENA POMA ...
87	SERVICIO DE ATENCION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO MEDICO	GILES URBANO ...
04.03.04 - UNIDAD DE CULTURA,DEPORTE Y RECREACION		
88	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE SESIONES Y TALLERES DE CAPACITACIÓN DE AJEDREZ	HUZCO CASTILLO ...
04.03.05 - UNIDAD DE BIBLIOTECA		
89	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS	CARLOS MORALES ...
04.04.02 - DIRECCION DE ADMISION		
90	SERVICIO SECRETARIAL Y ORDENAMIENTO ARCHIVISTICO	SANTOS PUENTE ...
91	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	TRUJILLO CHAMORRO ...
92	SERVICIO ADMINISTRATIVO CONTABLE	ALVAREZ CARHUARICRA ...
93	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	RAMOS FRETEL ...
94	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	APESTEGUI HUAMAN ...
95	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	MINAYA URIBE ...
96	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	SEGURA SIERRA ...
97	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	QUINTANA VILLAVICENCIO ...
98	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	VICTORIO VISURRAGA ...
99	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	SANTIAGO LAZARO ...
100	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	MUÑOZ CASTRO ...
101	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	PINTO FERNANDEZ ...
102	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	ASCANOA MAYHUASQUI ...
103	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	ESPINOZA TORIBIO ...
104	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	MAXIMILIANO LLANA ...
105	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	DAGA DE ...
106	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	DIAZ MEDINA ...
107	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HUARAZ DIAZ ...
108	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	LOPEZ DE ...
109	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TORRE JUSTINIANO ...
110	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HUARICAPCHA INGA ...
111	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CALERO MONAGO ...

112	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	BONILLA LOYOLA ...
113	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	VELASQUEZ CRISTOBAL ...
114	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HURTADO SANTA ...
115	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CHAHUA AQUINO ...
116	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	LOPEZ BASILIO ...
117	SERVICIO ESPECIALIZADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION	VARGAS YAURI ...
118	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	DE LA ...
119	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CASTRO CRUZ ...
120	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	TOLENTINO REQUIZ ...
121	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HERRERA SANTIAGO ...
122	SERVICIO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS INFORMATICOS	CRUZ BARRETO ...
123	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	BASILIO VILLANUEVA ...
124	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	MAMANI RAMOS ...
125	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	SUAREZ MACCHA ...
126	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	RIVERA CALERO ...
127	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	FLORES PANDURO ...
128	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ALCANTARA ALDAVA ...
129	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	MONTESINOS CORDOVA ...
130	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	SOLORZANO LLANA ...
131	SERVICIO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS INFORMATICOS	PEREZ ESPIRITU ...
132	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	ROJAS BERROSPi ...
133	SERVICIO DE ORIENTACION PARA APLICACION DE EXAMEN DE ADMISION	TARAZONA ROMERO ...
134	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	RICRA YACHACHIN ...
135	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	VELA CAMPOS ...
136	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CARBAJAL MAYHUA ...
137	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HUAMAN ADRIANO ...
138	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	TALAVERA REYNOSO ...
139	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	SALCEDO ROBLES ...
140	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	TORRES DEUDOR ...
141	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CHACA GOMEZ ...
142	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	TACURI MATEO ...
143	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	ESPINOZA VALERIO ...
144	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	PALMA FERNANDEZ ...
145	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	JANAMPA YANAYACO ...
146	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	GONZALES LENES ...
147	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	PRUDENCIO FERNANDEZ ...
148	SERVICIO ESPECIALIZADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION	LOPEZ HUAMAN ...
149	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	ALVAREZ HUAYANAY ...
150	SERVICIO ESPECIALIZADO EN SISTEMAS INFORMATICOS	CASTRO RAJO ...
151	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	TORRES VILCA ...
152	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CUENCA REYES ...
153	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	CHARRY CONDOR ...
154	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA PRE UNIVERSITARIA	HUAMAN CANTA ...
04.06 - CENTRO DE IDIOMAS		
155	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	TORRES ISIDRO ...
156	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	ANGULO SEGURA ...
157	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	BALDEON COLQUI ...
158	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	ROSAS MARTEL ...
159	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	CHAMORRO DE ...
160	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	INCHE ARCE ...
161	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	ZARATE VALERIO ...
162	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	ZANABRIA ARIAS ...
163	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	SOLORZANO PALACIN ...
164	SERVICIO ESPECIALIZADO DE ENSEÑANZA EN IDIOMAS	ESPINOZA RIVERA ...
05.02.01 - DIRECCION DE PRODUCCION DE BIENES Y SERVICIOS		
165	SERVICIO DE CUSTODIA DE BIENES	CAPCHA SANTOS ...
166	SERVICIO DE CUSTODIA DE BIENES	IDELFONCIO SALAZAR ...
05.02.03 - CENTRO EXPERIMENTAL ALPAYCAYAN		
167	SERVICIO DE ORDENO DE GANADO VACUNO	TARAZONA REYES ...
168	SERVICIO DE ORDENO DE GANADO VACUNO	DORREGARAY LLANA ...
169	SERVICIO DE ORDEÑO DE GANADO VACUNO	PASCUAL HUARACA ...
05.04 - DIRECCION DE INNOVACION Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA		
170	SERVICIO ESPECIALIZADO EN ADMINISTRACION PUBLICA	VIVANCO MENDOZA ...
05.05 - INSTITUTO DE INVESTIGACION		
171	SERVICIO DE ASISTENCIA EN TEMAS DE INVESTIGACION	ANAYA VENCES ...
172	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	HUAMAN PONCE ...
173	SERVICIO DE EJECUCION Y COORDINACION DE ACTIVIDADES DE CAMPO	BENITEZ CAMANA ...
174	SERVICIO DE EJECUCION Y COORDINACION DE ACTIVIDADES DE CAMPO	POMA SALINAS ...
175	SERVICIO SECRETARIAL	OSORIO BARRERA ...
176	SERVICIO DE ASISTENCIA EN TEMAS DE INVESTIGACION	SEGURA POLO ...
177	SERVICIO ESPECIALIZADO EN AGRONOMIA	BERAUN SILVESTRE ...
178	SERVICIO DE PLANEAMIENTO Y EJECUCION DE ENSAYO PARA FECUNDACION IN VITRO	PONCE SALAZAR ...

179	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS	CHAVEZ LOPE ...
180	SERVICIO ESPECIALIZADO EN AGRONOMIA	RIXI VILCA ...
181	SERVICIO DE ASISTENCIA EN SERVICIOS GENERALES	AGUILAR LOYOLA ...
182	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	USCUCHAGUA CORNELIO ...
183	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	MAIZ ESPINOZA ...
184	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	MAIZ TOLENTINO ...
185	SERVICIO DE COSECHA DE CULTIVO	FLORES NIETO ...
186	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ANGULO PAUCAR ...
187	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CONTRERAS AMANCAE ...
188	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ALBORNOZ SALAZAR ...
189	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	MONAGO ESPINOZA ...
190	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS	LUIS HERENA ...
191	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	GAVILAN FALCON ...
192	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	ROBERTSON VIVANCO ...
193	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	GARCIA CAMPOS ...
194	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	IQUIRA ZABANICK ...
195	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERIA AGRONOMA	ENCISO WALLER ...
196	SERVICIO ESPECIALIZADO EN AGRONOMIA	RIVAS JUSTINIANO ...
197	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS	OJEDA MANTARI ...
198	SERVICIO DE GUARDIANIA DE LOCAL	YALICO TAYPANI ...
199	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS	LOYOLA HILARIO ...
200	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	PANDO PINTO ...
201	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	FALCON RAMOS ...
06.01 - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL		
202	SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DE AUDITORIAS DE DESEMPEÑO	LLACZA COTERA ...
203	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CARHUARICRA ESTRELLA ...
07.01.01 - DECANATO DE LA FACULTAD DE EDUCACION		
204	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VENANCIO MEZA ...
205	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CAYETANO BARRERA ...
07.03.01 - DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES		
206	SERVICIO DE ENSEÑANZA PARA CURSO DE INGLES	GORA CHAMORRO, ...
207	SERVICIO DE ENSEÑANZA PARA CURSO DE INGLES	ALCANTARA CHAVEZ ...
07.13 - ESCUELA DE POST GRADO		
208	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	LOPEZ SILVESTRE ...
209	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	RENTERIA GUTIERREZ ...
210	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	CAMPOS CASTRO ...
211	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	CALLUPE CUEVA ...
212	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ROMANO ALVA ...
213	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	CABANILLAS CATALAN ...
214	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	MORENO PALOMINO ...
215	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ALARCON TARAZONA ...
216	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ROJAS QUISPE ...
217	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	GONZALES URETA ...
218	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	MENDEZ VALDIVIA ...
219	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	OTINIANO CELESTINO ...
220	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	AYLAS JARA ...
221	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	CAMPOS ROBLES ...
222	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ABAL RAMOS ...
223	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ESTRELLA RIVERA ...
224	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	PALOMINO MENDOLAZA ...
225	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	PONCE ...
226	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	QUINTANA CABELLO ...
227	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CARBAJAL MEJIA ...
228	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	CIRIACO LEON ...
229	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	SIERRA RAMIREZ ...
230	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ALVINO GRADOS ...
231	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	SALINAS CASTRO ...
232	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	PUENTE RODRIGUEZ ...
233	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	HUAROC PONCE ...
234	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	MARTINEZ LUCAS ...
235	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	RECINES RAMIREZ ...
236	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	OLAZO JUAN ...
237	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	DE LA ...
238	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	VILCA ADAUTO ...
239	SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA ADMINISTRATIVA	ALANIA PALACIN ...
240	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	GÜERE CHUQUILLANQUI ...
241	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	VILLAVICENCIO CARHUAZ ...
242	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	TORRES HURTADO ...
243	SERVICIO ESPECIALIZADO DE DOCENCIA DE CURSOS DE POST GRADO	ROMERO MACHADO ...

Anexo nro. 03 - Matriz de consistencia

Los Contratos de Locación de Servicios y la Desnaturalización Contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cómo influyen los contratos de locación de servicios en la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024?</p>	<p>General: Demostrar cómo influyen los contratos de locación de servicios en la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.</p>	<p>General: Los contratos de locación de servicios influyen aumentando la incidencia de la desnaturalización contractual en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.</p>	<p>Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contratos de locación de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones contractuales - Calidad del servicio 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de cláusulas contractuales - Resolución de disputas - Renovación de contratos - Cumplimiento de especificaciones - Cumplimiento de plazos - Nivel de cumplimiento de metas - Tiempo requerido para completar las tareas - Relación de costo-beneficio del servicio prestado 	<p>Tipo de investigación: Básica o no experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Métodos de investigación: Científico, lógicos y especiales</p> <p>Diseño de investigación: Transversal</p> <p>Población: Todo el personal administrativo de la UNDAC</p> <p>Muestra: 17 locadores de servicio</p>
<p>Específicos</p> <p>1. ¿Cómo se desnaturalizan las relaciones contractuales en los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024?</p> <p>2. ¿Cómo la prestación personal del servicio y la subordinación contribuyen a la desnaturalización contractual de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024?</p>	<p>Específicos:</p> <p>1. Describir cómo se desnaturalizan las relaciones contractuales en los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.</p> <p>2. Explicar de qué manera la prestación personal del servicio y la subordinación contribuyen a la desnaturalización contractual de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024.</p>	<p>Específicos:</p> <p>1. Las relaciones contractuales de los contratos de locación de servicio se desnaturalizan debido a la creciente integración de las funciones y responsabilidades en las estructuras operativas y administrativas en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024.</p> <p>2. La prestación personal del servicio y la subordinación son elementos esenciales de un contrato laboral que contribuyen de manera significativa a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en 2024.</p>	<p>Dependiente:</p> <p>Desnaturalización contractual</p> <p>Variables intervientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Subordinación - Condiciones del servicio - Duración del contrato 	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia y productividad - Desviación del objeto del contrato - Uso indebido de la figura contractual - Cumplimiento de normativas legales y regulatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comparación entre los servicios realmente prestados y los servicios estipulados en el contrato. - Análisis de si el contrato está siendo utilizado para encubrir una relación de trabajo subordinado. - Evaluación de si la desnaturalización del contrato infringe normativas laborales, constitucionales y legales aplicables 	