



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CORPORATIVO**

TESIS

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA
MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE
LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL
DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2020**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORA:

Bach. MITMA ROMERO SOLEDAD

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

.....
Mg. Odalis Naylet Solf Delfín

.....
Mg. Arturo Walter Núñez Zulueta

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. ROBLES ROSALES WALTER MAURICIO

Presidente

.....
Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO

Secretario

.....
Dra. SISNIEGAS LINARES FLOR DE MARÍA

Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, quienes fueron el principal motor para mi superación profesional, de la misma manera a mis amigos, colegas y compañeros quienes fueron parte de este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me permite tener un día más de vida en donde aún puedo mejorar como persona.

A mi familia, quienes me apoyaron desde el primer momento del proceso de formación académica.

A la Universidad Privada TELESUP, de mi mayor consideración a la Facultad de Derecho.

A mi asesor quien me guio para el desarrollo y la culminación de este proyecto de investigación.

RESUMEN

La investigación titulada “Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde el objetivo general fue “Determinar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”. La metodología empleada fue del tipo de investigación básica, el nivel fue correlacional, el método general fue el hipotético deductivo y el específico fue el inductivo, el diseño fue el no experimental transversal, se tuvo la población de 297 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, la muestra fue de la misma cantidad de la población y el muestreo que se empleó fue el probabilístico aleatorio simple. Los resultados fueron: en la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros se identificó que el 3.37% menciona que nunca, el 26.60% manifiesta que a veces, el 70.03% indica que siempre; en cuanto a la variable de la vulneración de los derechos laborales el 1.35% indica que nunca, el 77.10% menciona que a veces, el 21.55% manifiesta que siempre. Las conclusiones fueron que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables de acuerdo a la correlación Rho de Spearman con un valor de 0.916.

Palabras claves: desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros, vulneración de los derechos laborales, remuneración, beneficios, horas laborales.

ABSTRACT

The investigation entitled "Denaturation of contracts by the third party modality and the violation of labor rights at the headquarters of the Regional Government of Huancavelica, 2020", where the general objective was "To determine the relationship between the denaturation of contracts by the modality of third parties and the violation of labor rights at the headquarters of the Regional Government of Huancavelica, 2020". The methodology used was of the basic research type, the level was correlational, the general method was the hypothetical deductive and the specific was the inductive, the design was non-experimental, cross-sectional, the population of 297 workers of the Departmental Statistical Office was used and Informatics, the sample was from the same amount of the population and the sample used was the simple random probability. The results were: in the variable of the denaturation of contracts by the third party modality, it was identified that 3.37% mentioned that never, 26.60% stated that sometimes, 70.03% indicated that always; Regarding the variable of the violation of labor rights, 1.35% indicate that never, 77.10% mention that sometimes, 21.55% state that always. The conclusions were that there is a positive and significant relationship between both variables according to the Spearman's Rho correlation with a value of 0.916.

Key words: denaturation of contracts by third parties, violation of labor rights, remuneration, benefits, working hours.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xvi
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1 Planteamiento del problema.....	18
1.2 Formulación del problema.....	20
1.2.1 Problema general.....	20
1.2.2 Problemas específicos.....	21
1.3 Justificación del estudio.....	21
1.4 Objetivos de la investigación.....	21
1.4.1 Objetivo general.....	21
1.4.2 Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	31
2.2. Bases teóricas de las categorías de las variables.....	35
2.2.1. Desnaturalización de contratos.....	35
2.2.2. Tercerización.....	38
2.2.3. Derechos laborales.....	44
2.2.4. Bases legales.....	55
2.3. Definición de términos básicos.....	60
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	63
3.1. Hipótesis de la investigación.....	63
3.1.1. Hipótesis general.....	63
3.1.2. Hipótesis específicas.....	63

3.2. Variables de estudio.....	63
3.2.1. Definición conceptual.....	63
3.2.2. Definición operacional.....	64
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	67
3.3.1. Tipo de investigación.....	67
3.3.2. Nivel de investigación.....	67
3.4. Diseño de la investigación.....	67
3.5. Población y muestra.....	68
3.5.1. Población.....	68
3.5.2. Muestra.....	68
3.5.3. Muestreo.....	68
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	69
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	69
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	70
3.7. Métodos de análisis de datos.....	71
3.8. Aspectos éticos.....	72
IV. RESULTADOS.....	73
4.1. Análisis de información.....	73
4.1.1. Análisis de la desnaturalización de contratos.....	74
4.1.2. Análisis de la vulneración de los derechos laborales.....	91
4.2. Prueba de hipótesis.....	112
V. DISCUSIÓN.....	128
VI. CONCLUSIONES.....	133
VII. RECOMENDACIONES.....	135
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	136
ANEXOS.....	139
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	140
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	142
Anexo 3: Instrumentos.....	144
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	146
Anexo 5: Matriz de datos.....	160
Anexo 6: Prueba de valor.....	181
Anexo 7: Proceso de Baremos.....	182
Anexo 8: Panel Fotográfico.....	187

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	65
Tabla 2. Ficha técnica para el cuestionario de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros.....	70
Tabla 3. Ficha técnica para el cuestionario de la vulneración de derechos laborales.....	71
Tabla 4. Resultados sobre la variable desnaturalización de contratos por terceros	74
Tabla 5. Resultados sobre la dimensión de los elementos del trabajo.....	75
Tabla 6. Resultados sobre la celebración del contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente.....	76
Tabla 7. Resultados sobre la firma del contrato por necesidad de trabajar.....	78
Tabla 8. Resultados sobre los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica que tienen carácter de ser permanente.....	79
Tabla 9. Resultados sobre la consideración de la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales hace que el empleador vulnere las normas laborales.....	80
Tabla 10. Resultados sobre el recibimiento del pago oportuno por su trabajo.....	81
Tabla 11. Resultados sobre la realización de las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	82
Tabla 12. Resultados sobre la prestación de los servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato.....	83
Tabla 13. Resultados de la suscripción de un contrato antes de iniciar a laborar..	84
Tabla 14. Resultados sobre la dimensión de la prestación de labores después de vencer el contrato.....	85
Tabla 15. Resultados sobre la prestación de sus servicios laborales después del plazo pactado en el contrato.....	87
Tabla 16. Resultados sobre la ejecución del contrato al termino realiza las labores específicas para el cual fue contratado.....	88
Tabla 17. Resultados sobre la dimensión de la simulación o fraude en la contratación.....	89

Tabla 18. Resultados sobre la asistencia y el cumplimiento con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica...	90
Tabla 19. Resultados sobre la variable de vulneración de los derechos laborales	91
Tabla 20. Resultados sobre la dimensión de la remuneración.....	93
Tabla 21. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual.....	94
Tabla 22. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios siempre es puntual.....	95
Tabla 23. Resultados sobre el percibimiento del pago que asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia.....	96
Tabla 24. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador...	97
Tabla 25. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...	98
Tabla 26. Resultados sobre la dimensión de los beneficios.....	100
Tabla 27. Resultados sobre el gozo de beneficios sociales.....	101
Tabla 28. Resultados sobre el percibimiento del pago de gratificaciones, vacaciones y CTS.....	102
Tabla 29. Resultados sobre el percibimiento del pago de CTS.....	103
Tabla 30. Resultados sobre el recibimiento de vacaciones pagadas por cada año de servicio que brinda.....	104
Tabla 31. Resultados sobre la afiliación a algún seguro de salud.....	105
Tabla 32. Resultados sobre la conformidad del sueldo que percibe.....	106
Tabla 33. Resultados sobre la dimensión de las horas de trabajo.....	107
Tabla 34. Resultados sobre el respeto de la hora del descanso del trabajador..	108
Tabla 35. Resultados sobre la conformidad del horario de trabajo.....	109
Tabla 36. Resultados sobre las vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	110
Tabla 37. Resultados sobre el trabajo de 48 horas semanales en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	111
Tabla 38. Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis general.....	113
Tabla 39. Resultados de la prueba de hipótesis general.....	115

Tabla 40. Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 1.....	117
Tabla 41. Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 1.....	119
Tabla 42. Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 2.....	121
Tabla 43. Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 2.....	123
Tabla 44. Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 3.....	125
Tabla 45. Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 3.....	126
Tabla 46. Baremo de la variable desnaturalización de contratos.....	182
Tabla 47. Baremo de la dimensión elementos del contrato.....	183
Tabla 48. Baremo de la dimensión prestación de labores después de vencer el contrato.....	183
Tabla 49. Baremo de la dimensión simulación o fraude en la contratación.....	184
Tabla 50. Baremo de la variable vulneración de los derechos laborales.....	184
Tabla 51. Baremo de la dimensión remuneración.....	185
Tabla 52. Baremo de la dimensión beneficios.....	185

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados sobre la variable desnaturalización de contratos por terceros.....	74
Figura 2. Resultados sobre la dimensión de los elementos del trabajo.....	75
Figura 3. Resultados sobre la celebración del contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente.....	77
Figura 4. Resultados sobre la firma del contrato por necesidad de trabajar.....	78
Figura 5. Resultados sobre los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica que tienen carácter de ser permanente.....	79
Figura 6. Resultados sobre la consideración de la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales hace que el empleador vulnere las normas laborales.....	80
Figura 7. Resultados sobre el recibimiento del pago oportuno por su trabajo.....	81
Figura 8. Resultados sobre la realización de las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	82
Figura 9. Resultados sobre la prestación de los servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato.....	83
Figura 10. Resultados de la suscripción de un contrato antes de iniciar a laborar.....	84
Figura 11. Resultados sobre la dimensión de la prestación de labores después de vencer el contrato.....	86
Figura 12. Resultados sobre la prestación de sus servicios laborales después del plazo pactado en el contrato.....	87
Figura 13. Resultados sobre la ejecución del contrato al termino realiza las labores específicas para el cual fue contratado.....	88
Figura 14. Resultados sobre la dimensión de la simulación o fraude en la contratación.....	89
Figura 15. Resultados sobre la asistencia y el cumplimiento con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica.....	90
Figura 16. Resultados sobre la variable de vulneración de los derechos laborales.....	92
Figura 17. Resultados sobre la dimensión de la remuneración.....	93

Figura 18. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual.....	94
Figura 19. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios siempre es puntual.....	95
Figura 20. Resultados sobre el percibimiento del pago que asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia.....	96
Figura 21. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador.....	97
Figura 22. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.....	99
Figura 23. Resultados sobre la dimensión de los beneficios.....	100
Figura 24. Resultados sobre el gozo de beneficios sociales.....	101
Figura 25. Resultados sobre el percibimiento del pago de gratificaciones, vacaciones y CTS.....	102
Figura 26. Resultados sobre el percibimiento del pago de CTS.....	103
Figura 27. Resultados sobre el recibimiento de vacaciones pagadas por cada año de servicio que brinda.....	104
Figura 28. Resultados sobre la afiliación a algún seguro de salud.....	105
Figura 29. Resultados sobre la conformidad del sueldo que percibe.....	106
Figura 30. Resultados sobre la dimensión de las horas de trabajo.....	107
Figura 31. Resultados sobre el respeto de la hora del descanso del trabajador.....	108
Figura 32. Resultados sobre la conformidad del horario de trabajo.....	109
Figura 33. Resultados sobre las vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	110
Figura 34. Resultados sobre el trabajo de 48 horas semanales en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	111
Figura 35. Distribución de las muestras la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros.....	114
Figura 36. Distribución de las muestras de la vulneración de los derechos laborales.....	114
Figura 37. Distribución de las muestras de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros.....	117

Figura 38. Distribución de las muestras la remuneración.....	118
Figura 39. Distribución de las muestras de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros.....	121
Figura 40. Distribución de las muestras los beneficios contemplados en los derechos laborales.....	122
Figura 41. Distribución de los datos de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros.....	125
Figura 42. Distribución de los datos de las horas de trabajo.....	125
Figura 43. Aplicación del instrumento a una trabajadora del Gobierno Regional de Huancavelica.....	187
Figura 44. Respuestas de la trabajadora del Gobierno Regional de Huancavelica.....	187
Figura 45. Obtención de datos para los resultados de la investigación.....	188
Figura 46. Culminación de la encuesta realizada en el Gobierno Regional de Huancavelica.....	188

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada “Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde el objetivo general fue en donde se identificó el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?, a partir de ello el objetivo general fue “Determinar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, en ello se señaló la hipótesis de “Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

En la actualidad, el problema de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros es un tema que se ve con mucha frecuencia en las entidades públicas generalmente, ello tienen como problema central en los contratos que se formulan para la convocatoria a diferentes personas para el trabajo en donde estos son deficientes en las indicación de las funciones que el ganador debe cumplir en la entidad ya que solo se indican las funciones generales, por lo que al término del contrato no se cubren las necesidades por las que fue contratado el trabajador y la entidad queda insatisfecha por el trabajo realizado por el personal, cabe señalar que en muchas ocasiones el contrato por la modalidad de terceros no es viable para la persona ya que desempeña un cargo bajo el mandato de un jefe inmediato, también el servicio permanente del trabajador no es obligatorio.

En el caso del Gobierno Regional de Huancavelica se tiene la situación singular ya que las normas de trabajo presentan diferentes deficiencias y en ocasiones ello genera un abuso en la contratación de los trabajadores por que existe una regulación idónea en la administración pública de la entidad, esta ofrece los mínimos necesarios y la remuneración de los trabajadores puede ser negociada,

también existen algunos contratos que duran días pero en realidad estos aparentan cubrir los objetivos, sin embargo en la formalidad del contrato se señalan una mayor cantidad de días.

La importancia de la investigación radica en el conocimiento de la aplicación de los contratos de locación de servicios en la contratación del personal con la finalidad de que la situación de los trabajadores tenga mejoras ya que la Ley del Presupuesto Público prohíbe los contratos bajo la modalidad de terceros, por lo que mediante la investigación se identificó las causales de los contratos por la modalidad de terceros, la desnaturalización de estos, también mediante esta investigación se brinda al Gobierno Regional de Huancavelica la inaplicación de contratos por terceros ya que estos transgreden los derechos del trabajador.

Para finalizar se advierte la estructura de la investigación en donde el capítulo I se compone del problema de investigación, en el capítulo II se señala el marco teórico, en el capítulo III se identifica los materiales y métodos, en el capítulo IV se enmarcan los resultados, en el capítulo V se desarrollan las discusiones, en el capítulo VI se establecen las conclusiones, en el capítulo VII se indican las recomendaciones, finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación realizada sobre la “Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, la tercerización laboral es predominante en Latinoamérica más que en otro lado del mundo con un 51%, seguidamente esta América del Norte con un 43%, Asia Pacífico con un 42%. Y por último Europa con un 36%, esto se debe a que con la tercerización la empresa principal se ahorra costos, pero mantiene o mejora su eficiencia. (International Business Report, 2014)

Estos aspectos causan que muchas empresas principales, comentan fraude en su contrato con la persona que otorgara sus servicios por terceros; o que utilicen empresas tercerizadoras solo de fachada, para evitar el pago por los beneficios de un trabajador normal que obliga la Ley. Al realizar estos actos, se está incurriendo en la desnaturalización del contrato realizado entre el empleador y el trabajador, debido a que no se respetando lo acordado, y se le está obligando al trabajador a ser subordinado por la empresa principal.

Según la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que la tercerización es una nueva modalidad de trabajo, que está conllevando, sobre todo en países latinoamericanos, a la ruptura de vínculos laborales entre empleador y trabajador, y lo está transformando es una relación que netamente comercial, y está convirtiendo el trabajo en una mercancía, en la cual los trabajadores no poseen derechos laborales. (Martínez, 2018)

Por otro lado, la tercerización es considerado como un daño hacia un país, esto debido a que la mayoría de las empresas y entidades públicas, optan por usar este tipo de modalidad para sus trabajadores, con la finalidad de aminorar costos, ya que una tercerización legal, las actividades que los trabajadores por terceros realicen deben ser ajenas a las actividades propias de la empresa que los contrata. (Arboleda, 2017, pág. 1)

Asimismo, estas actividades no pueden ser permanentes ni misionales. Si comparamos lo establecido en la Ley con la realidad que viven los trabajadores por terceros, casi en todas las empresas y entidades públicas que optan por contratar

a su personal bajo esta modalidad, están desnaturalizando el contrato de estos. (Arboleda, 2017, pág. 2)

A nivel nacional, al año 2016 el 92% de los profesionales y técnicos trabajan bajo la modalidad de terceros, esta modalidad viene incrementando con el paso de los años, ya en el 2012 fue de 85%, estas cifras son alarmantes, debido a que, en el Perú, las entidades estatales más que nada gobiernos regionales y municipalidades, optan por contratar a gran parte de sus trabajadores por la modalidad de terceros. (Lira, 2017)

Esto origina principalmente en entidades públicas, que el contrato de los trabajadores por terceros se desnaturalice, debido a que en las instituciones públicas, en la mayoría de casos los trabajadores por terceros tiene un vínculo laboral con sus empleadores, ya que el empleador le impone un horario de trabajo, a participar de las actividades que tienen las instituciones, etc., transgrediendo de este modo sus derechos laborales, ya que el estado por ahorrarse pagos estipulados en la Ley, optan por contratar a gran parte de sus trabajadores bajo esta modalidad.

En el sector público la modalidad de terceros es ilegal, esto es debido a que según el Tribunal Constitucional, solo existe 3 modalidades laborales: la Ley de Carrera Administrativa, los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la Actividad Privada (D.L. 276), lo que al recurrir a la contratación de sus trabajadores por terceros está desnaturalizando su contrato, debido a que el trabajador labora en la institución pública, realizando sus actividades como cualquier otro trabajador contratado bajo cualquier modalidad estipulado por el Tribunal Constitucional, pero no perciben los beneficios que estos tienen. (La Región, 2013)

En el Gobierno Regional de Huancavelica, existen mucho trabajador que laboran por la modalidad de terceros, con la finalidad de ahorrarse presupuesto evadiendo los pagos y beneficios que todo trabajador amparado por la Ley tiene, ya que, debido a la modalidad de su contrato, los trabajadores por terceros no pueden acceder a ningún beneficio contemplado en las normativas vigentes de derechos laborales en el Perú.

La tercerización laboral en el Gobierno Regional de Huancavelica genera un abuso en la contratación de sus trabajadores, debido a que no existe ninguna regularización.

El Gobierno Regional de Huancavelica establece sus condiciones necesarias y otorga a los trabajadores un monto mínimo por la prestación de sus servicios, y sin brindarles ningún tipo de beneficio, ni respetando ninguno de sus derechos, ya que como se observa en la realidad, los trabajadores por terceros laboran muchas más horas estipuladas en la Ley, no tienen acceso a vacaciones pagadas, no reciben un pago puntual por sus servicios, ya que en algunos casos a varios trabajadores se le paga después de varios meses de haber culminado sus actividades. Sin embargo, el empleador que en este caso es el Gobierno Regional de Huancavelica, exige a sus trabajadores tener una relación laboral con este, ya que los obliga asistir en el horario de trabajo que están sujetos los trabajadores que laboran bajo otras modalidades, les otorga herramientas y equipos para el desarrollo, estar sujetos a la subordinación y realizar actividades propias de esta entidad, que al realizar estos actos, están desnaturalizando el contrato por terceros de sus trabajadores.

La realización de estos actos afecta a los derechos laborales de los trabajadores, debido a que por estar con la modalidad de terceros no pueden acceder a ningún beneficio contemplado en la normatividad vigente de los derechos laborales en el Perú.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

1.3 Justificación del estudio

La investigación se desarrolló para identificar la realidad laboral que tienen actualmente, muchos trabajadores por terceros que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica, y como por la desnaturalización del contrato por terceros se llegan a la vulneración de sus derechos laborales. Esto se dio a fin de mejorar la situación laboral de las muchas personas que laboran bajo esta modalidad, debido a que este tipo de contrato vulnera sus derechos como trabajadores y en base a los resultados obtenidos se pudo recomendar al Gobierno Regional de Huancavelica ya no contratar a sus trabajadores por la modalidad de terceros, ya que en la mayoría de veces se desnaturaliza este tipo de contratos en las instituciones públicas.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Cárdenas, M. (2017) *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú. La autora planteo como objetivo identificar las causas que originan la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad de terceros en el Gobierno Regional de Huancavelica, sus objetivos específicos fueron: 1) Determinar los elementos de un contrato de trabajo, 2) Analizar la influencia de la prestación de servicios después del término de contrato y 3) Demostrar el fraude en la contratación de trabajadores por terceros. La metodología de investigación fue de nivel explicativo, con un diseño no experimental, utilizando el cuestionario como instrumento. La población estuvo constituida por 297 trabajadores del Gobierno Regional y la muestra lo conformaron 175 trabajadores. Los resultados fueron el 61.7% de los encuestados indicaron que la causa de desnaturalización de los contratos por terceros es por la simulación de contratos y el 38.3% manifestaron que la desnaturalización se origina por las conclusiones del servicio. Las conclusiones fueron: 1) Las causas por que se dan la desnaturalización de los contratos por terceros son: el término del servicio, plazo o simulación de los contratos bajo esta modalidad; esto se da como efecto de una política pública anti laboral que realiza el Gobierno Regional de Huancavelica. 2) Los elementos de contrato de trabajo por terceros son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. 3) El efecto de que los trabajadores por terceros realicen labores después de terminar el servicio, implica que los contratos de estos se desnaturalicen en base al principio de primacía de la realidad. 4) Existe una simulación o fraude en la contratación de los trabajadores por terceros en el Gobierno Regional de Huancavelica, esto se da por que la institución desconoce los derechos laborales de los trabajadores, para ahorrarse dinero en el pago de los beneficios de un trabajador normal.

Céspedes, M. (2019) *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima – Perú. La autora planteó el objetivo primordial de identificar el grado de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de CAS en la Corte Superior de Lima Norte, sus objetivos específicos fueron: 1) Describir el grado de afiliación a la contratación en régimen CAS en la Corte Superior. 2) Identificar como se da el derecho a la permanencia laboral en los trabajadores contratos por CAS. La metodología de investigación fue aplicada, de diseño no experimental y nivel descriptivo, utilizando el cuestionario, la entrevista y el análisis documental como instrumentos. La investigación tuvo una población de 265 trabajadores de la Corte Superior de Justicia y una muestra de 27 personas que laboran en este lugar. Los resultados fueron: el 81% de los encuestados indicaron que se vulnera los derechos laborales de los trabajadores bajo la contratación CAS y el 19% indicaron que no; por otro lado el 55% de los encuestados indicaron que el grado de vulneración no es alto, el 19% indicaron que si es alto y el 26% no respondieron, en cuanto a la permanencia de las persona contratadas bajo el régimen CAS es bajo, el 59% manifestaron que sí, el 12% indicaron que no y el 29% no respondieron; en cuanto al derecho de reconocimiento laboral es bajo para las personas que laboran bajo la contratación CAS. Las conclusiones fueron: 1) En la Corte Superior, a las personas que laboran bajo la contratación CAS se les vulnera altamente sus derechos laborales. 2) El derecho a la permanencia de las personas que laboran bajo la contratación CAS es nulo, debido a que, bajo esta contratación, el personal no tiene la seguridad de permanencia en el trabajo. 3) En la corte Superior el personal que labora con contrato tipo CAS no tiene reconocimiento de vínculo laboral en el trabajo.

Huamán, D. (2017) *La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas* (tesis de pregrado). Universidad de Lima. Lima – Perú. La autora planteó el objetivo primordial de describir la tercerización de servicios, sus objetivos específicos fueron 1) Determinar la definición del grupo de empresa y 2) Estudiar la jurisprudencia y doctrina del derecho comparado. La metodología que presentó la investigación fue descriptiva y aplicada. Las conclusiones fueron: 1) Las instituciones privadas

contratan por terceros a sus trabajadores con el objetivo de alcanzar una rentabilidad mayor y mejorar la calidad de sus servicios. 2) El personal contratado por terceros, se le dañan sus derechos laborales, así mismo se da una desnaturalización de contrato; no obstante, este trabajador puede reclamar el pago o reposición de sus acreencias laborales.

Iglesias, K. (2016) *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco – Perú. La autora desarrollo la investigación con la finalidad fue identificar el efecto del Precedente Huatuco en la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en el régimen privado, siendo el estado el empleador, sus objetivos específicos fueron: 1) Determinar la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación y 2) Definir las incongruencias de la ejecución del Precedente Huatuco. La investigación tuvo una metodología aplicada, de nivel explicativo y diseño no experimental, utilizando como instrumento la encuesta, la entrevista y el fichaje. La población y la muestra de investigación lo conformaron los abogados practicantes y los magistrados, que suman 52 personas. Los resultados fueron: el 10% de los encuestados toman en cuenta los criterios de Precedente Huatuco, el 90% no toman en cuenta estos criterios; El 100% de los magistrados no se apartan a la ejecución del Precedente Huatuco; el 90% de los encuestados indicaron que se transgrede la estabilidad laboral al ejecutarse el Precedente Huatuco, el 80% de los encuestados indicaron que hay una sentencia discriminatoria para el personal que trabaja con contratación privado y el empleador es el estado y el 20% manifestaron que no. El 70% de los encuestados indicaron que existió vulneración de derechos laborales. El 80% manifestó que el Precedente Huatuco manifiesta incongruencias y debido a esto se debe invalidar, mientras que el 20% indicaron que no. Las conclusiones fueron: 1) El Precedente Huatuco transgrede el derecho a la estabilidad laboral del personal que labora bajo la contratación privada. 2) Se transgrede el derecho a la igualdad y a la no discriminación. 3) Con el Precedente Huatuco, el Tribunal Constitucional apoya a los intereses económicos del estado y esquiva deberes laborales.

Infante, A. (2017) *La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, Lima Sur – 2016* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. El autor planteo como objetivo identificar la desnaturalización del vínculo laboral del personal que labora por terceros, sus objetivos específicos fueron: 1) Indicar el efecto de la provisión personal en el desempeño del personal que labora por terceros y 2) Mostrar el efecto de la sanción por desnaturalización de terceros por el pedido de subordinación en el personal. La investigación tuvo una metodología aplicada, de enfoque cualitativo y nivel explicativo, utilizando la entrevista como instrumento. La población de investigación fue de 5 empresas de tercerización y la muestra la conformaron 3 empresas. Los resultados fueron: En cuanto a la afectación que origina la desnaturalización de la conexión laboral, según los entrevistados el personal que labora por terceros, son afectados a su derecho de pertenecer a planilla, lo cual no les da seguridad jurídica, debido a esto se desnaturaliza la forma de tercerización de servicios, y como consecuencia pueden ser afectados por despidos arbitrarios; los entrevistados manifestaron que la desnaturalización de la tercerización, causa daños en el personal que labora bajo esta modalidad ya que vulnera sus derechos laborales; así mismo indicaron que los casos de desnaturalización vienen aumentando, ya que en estas empresas cada año son 1 o 2 casos más que el año anterior. Las conclusiones fueron: 1) Existe una desnaturalización de la conexión laboral del personal que trabaja por terceros, dañando sus derechos laborales y beneficios económicos. 2) La provisión personal tiene un efecto dañino en el desempeño del personal que trabaja por terceros. 3) La sanción por la desnaturalización de tercerización bajo el requerimiento de subordinación, es que el trabajador labore directamente para la empresa.

Jáuregui, F. y Medina, M. (2019) *Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. Los autores plantearon el objetivo principal de identificar el grado de alineación a empresas tercerizadoras en la desnaturalización de la contratación laboral por terceros y como esto influye en los principios de celeridad y economía procesal, su objetivo específico fue: 1) Entablar los principios que se usa para justificar el emplazamiento de las empresas en la desnaturalización de la contratación de

terceros. La investigación presento una metodología de diseño no experimental y nivel descriptivo, utilizando el fichaje y la entrevista como instrumentos. Los resultados fueron: Las razones más comunes por las que un magistrado manda el emplazamiento es, para proteger el derecho de defensa, con el objetivo de conocer la información de pagos hechos, evitar nulidades posteriores. Las conclusiones fueron: 1) El emplazamiento de empresas tercerizadoras sobre la desnaturalización del trabajo por terceros influye negativamente en los principios de celeridad y economía procesal. 2) El 100% de los casos que fueron emplazados a empresas tercerizadoras tiene un efecto negativo en el desarrollo del proceso, esto origina una demora muy grande en el pronunciamiento de sentencia. 3) La mayoría de los magistrados entrevistados es la de no realizar el emplazamiento a las empresas por no tener legitimidad para obrar, debido a que la aplicación del principio de primacía de la realidad indica que la desnaturalización de tercerización y la existencia de una conexión laboral son los hechos de la demanda.

Legua, S. (2017) *El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro – 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. La autora planteo el propósito de definir el incremento de la transgresión de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, sus objetivos específicos fueron: 1) Determinar el desarrollo de la discriminación en el incremento de la transgresión de los derechos laborales, 2) Determinar el desarrollo del daño a la calidad de vida en el incremento de la transgresión de los derechos laborales. La metodología desarrollada fue de tipo básica, de nivel descriptivo no experimental, utilizando la observación y la búsqueda de información como técnicas. La población que tuvo el estudio fue 600 trabajadoras del hogar y la muestra la conformaron 72 trabajadoras. Los resultados fueron: el 34.2% manifestaron que siempre, el 38.4% de los encuestados indicaron que casi siempre incrementa la trasgresión de los derecho laborales, el 11% manifestaron que a veces, el 6.8% indicaron que casi nunca y el 8.3% declararon que nunca, en cuanto a la discriminación el 32.9% manifestaron que siempre, el 4.1% indicaron que casi siempre, el 37% declararon que nunca, el 17.8% manifestaron que casi nunca y el 6.8% dijeron que nunca; en cuanto a los contratos informales el 30.1% indicaron que siempre se dan contratos informales, el 26% consideraron que casi siempre, el 15.1% indicaron que a veces, el 21.9% manifestaron que casi nunca y el 4.1%

indicaron que nunca; en cuanto al daño a la calidad de vida de las trabajadoras, el 28.8% indicó que siempre se daña sus condiciones de vida, el 27.4% manifestaron que casi siempre, el 15.1% indicaron que a veces, el 16.4% declararon que casi nunca y el 11% indicaron que nunca. Las conclusiones fueron: 1) La transgresión de los derechos laborales en las trabajadoras del hogar se viene incrementando. 2) La discriminación de las trabajadoras del hogar viene aumentando, ya que sus empleadores les brindan un trato inferior e inadecuado. 3) Los contratos informales violan sus derechos laborales, esto se debe a que no trabajan con un contrato realizado bajo la ley, esto ocasiona que las trabajadoras no tengan beneficios, ni seguridad jurídica lo que trae como consecuencia que no tengan estabilidad laboral. 3) Las condiciones de vida de las trabajadoras se ven afectadas, debido a que el contrato no cumple con las consideraciones básicas, como velar por su seguridad, otorgar un seguro, etc.

Mena, B. (2018) *La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho al trabajo en el distrito de Los Olivos 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. La autora planteo como meta fue identificar el efecto de la desnaturalización de la tercerización sobre la vulneración del derecho de trabajo, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar si el reconocimiento de un vínculo laboral por solo la subordinación conforma la desnaturalización de la tercerización de servicios. 2) Identificar si al no reconocer la libertad sindical se transgrede el derecho de trabajo en el personal que labora por terceros. La investigación tuvo una metodología de tipo básica y de nivel explicativo, utilizando la entrevista y la ficha de análisis documental como instrumento. La población y la muestra fue conformada por 10 personas especialistas en el tema. Los resultados fueron: en cuanto a la estabilidad laboral, los entrevistados indicaron que ello depende del tipo de contrato que se realizó con el personal; por otro lado indicaron que la estabilidad laboral en el personal por terceros es muy frágil, debido a que en el contrato se estipula el término de este; en canto a la limitación de la libertad sindical, la naturaleza del contrato por terceros permite a los trabajadores formar y agruparse en sindicatos, pero que estos solo pertenezcan al lugar en donde laboran. Las conclusiones fueron: 1) Se llegó a la conclusión de que el trabajo por terceros en el Perú transgrede los derechos laborales, en el rubro del pago, la igualdad, la estabilidad laboral y la libertad

sindical. 2) Se identificó que la subordinación conforma el reconocimiento de un vínculo laboral, esto se debe a que en el reglamento de la Ley 29245 establece que no es necesario con cumplir con los tres elementos necesarios, esto es debido a que la subordinación es un elemento importante para el contrato por terceros. 3) El derecho a la libertad sindical es trasgredido, esto es debido a que muchas instituciones privadas no reconocen los sindicatos como persona jurídica.

Mendoza, H. (2019) *Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú. El autor planteó la meta de identificar si la desnaturalización que ocurre en el régimen CAS es una influencia de la transgresión de derechos laborales de los trabajadores de la administración pública, sus objetivos específicos fueron: 1) Determinar los casos de discriminación del derecho de trabajo como efecto de la desnaturalización de contratos por modalidad CAS y 2) Definir si se transgrede los derechos de trabajo con la inadecuada política gubernamental en materia laboral. La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo, usando la investigación documental como instrumento. La población fue infinita y desconocida y la muestra fue conformada por los documentos bibliográficos. Las conclusiones fueron: 1) El Perú no cuenta con un ordenamiento jurídico justo, equitativo y razonable en cuanto a los derechos laborales, no existe un ente que regulariza e uniformice los derechos del trabajador; esto es debido a la creación de diversas modalidades como el CAS, para que de este modo se aminore la situación crítica de la normatividad laboral; esto tuvo como consecuencia la vulneración de los derechos laborales; esto se creó para evitar que el estado peruano se evite deberes para con sus trabajadores. 2) El contrato CAS se puede continuar o renovar las veces que sean necesarias para el empleador, esto debe ser comunicada con una anticipación no menor a 5 días hábiles antes de la terminación del contrato, esto contradice el principio de la continuidad de los vínculos laborales.

Núñez, E. (2019) *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca – Perú. El autor planteó el objetivo de identificar la

transgresión de los derechos de trabajo que realizan los empleadores de boticas, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar la realidad en la que laboran los trabajadores y 2) Identificar si el personal conoce sus derechos de trabajo. La metodología fue de nivel descriptivo, tipo aplicada y diseño no experimental, utilizando la observación como técnica. La población y la muestra estuvo constituida por los trabajadores de 22 boticas del barrio San Martín. Los resultados fueron el 91% de los trabajadores reciben un pago entre 500 a 700 soles y el 9% recibe un sueldo de 930 soles a más, el 77% de los trabajadores laboran 7 días a la semana y el 23% laboran 6 días; en cuanto a las horas de trabajo el 50% labora 8 horas al día, el 18.2% 7 horas y el 32% más de 8 horas; en cuanto a las vacaciones el 86.4% no gozan de vacaciones y el 13.6% si gozan de vacaciones; en cuanto a un seguro de salud el 100% no tienen seguro pagado por el empleador; en cuanto al conocimiento de los derechos laborales el 50% no los conoce y el 50% si los conoce. Las conclusiones fueron: 1) Los empleadores de boticas transgreden los derechos del trabajo de su personal, los cuales son: derecho a un pago adecuado, derecho a tener un seguro, derecho a vacaciones y descansos semanal y derecho a una jornada de 8 horas al día. 2) La realidad laboral del personal no se asemeja a las imposiciones legales que tienen los derechos laborales, esto quiere decir que los empleadores no cumplen con los mandatos legales sobre el derecho laboral.

Ramos, J. (2015) *La vulneración de derechos laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L. Los Olivos - Lima – 2015* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. El autor planteó la meta de identificar la violación de los derechos de trabajo por falta de fiscalización de la SUNAFIL en la empresa Mototecnica Ulloa. La metodología de investigación fue de nivel descriptivo y correlacional con un diseño descriptivo, utilizando el cuestionario como instrumento. La población y la muestra de la investigación estuvieron constituida por 12 trabajadores de la empresa. Los resultados fueron: el 75% del personal posee beneficios laborales y el 25% no posee beneficios laborales; el 58% de los encuestados indicaron que tiene derecho a recibir sus beneficios laborales y un 42% no la tienen; el 66% de los encuestados indicaron que el beneficio que les otorga la empresa en donde laboran es la gratificación y el 17% indicaron que los beneficios que perciben son las vacaciones y el seguro de salud.

Soria, J. (2017) *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney – 2016* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Nuevo Chimbote – Perú. El autor tuvo por finalidad determinar la existencia de transgresión de los derechos de trabajo por la falta de intervención de la SUNAFIL en el municipio de Huarney, sus objetivos específicos fueron: 1) definir las causas de la violación de derechos laborales, 2) Señalar que no existe intervención de la SUNAFIL en el municipio y 3) Definir la importancia que tiene la SUNAFIL a realizar la inspección. La metodología que se desarrolló en la investigación fue de nivel descriptivo y diseño no experimental, utilizando como instrumento el cuestionario. La población de investigación fue el 100% de los trabajadores del municipio y la muestra fue constituida por 30 trabajadores. Los resultados fueron: el 43% de los encuestados indicaron que si se transgredieran sus derechos irían a la SUNAFIL, el 30% indicaron ir al Poder Judicial y el 27% irían al Ministerio Público; el 100% de los encuestados manifestaron que laboran en pésimas condiciones de salubridad; por otro lado en cuanto a los beneficios sociales el 100% de los encuestados percibe estos beneficios; en cuanto a las horas de trabajo el 33% labora más de 50 horas semanales y el 7% labora 60 horas semanales; en cuanto al conocimiento de los derechos laborales el 73% conoce sus derechos y el 27% no los conoce; en cuanto al conocimiento sobre las funciones que realiza la SUNAFIL el 57% no conoce se sus funciones y el 43% si los conoce; el 100% de los trabajadores desaprueban la labor que desempeña la SUNAFIL. Conclusiones: Los derechos de trabajo que tiene el personal del municipio son vulnerados constantemente, esto se debe a que la SUNAFIL no viene fiscalizando esta institución.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Luján, F. *La desnaturalización del contrato de empleo público* (tesis de pregrado). Universidad Externado de Colombia. Objetivos: evaluar el contrato de empleo público desde dos perspectivas, la teoría doctrinaria y jurídica normativa. Contenido: estableció un conjunto de argumentos conjeturales los cuales hacen referencia a la desnaturalización, en donde se basa en tres argumentos, el primer

argumento es el proceso de la desnaturalización el cual se debe a la pérdida de la esencia de lo público del fin del estado quien desarrolla el bien común, el estado cobra un carácter protagónico por lo que constituye el régimen común del contrato civil del arrendamiento de servicios, y la esencia de lo público que da particularidad a terceros que intervienen es por lo que se realiza la tercerización, en el segundo argumento se basa en la transformación de la estructura del Estado de acuerdo al principio de subsidiariedad lo cual conlleva a la modificación de la estructura burocrática pública generando impactos en el ámbito público y privado pero no en la esencia del estado, en donde señala que la problemática medular es la legitimidad o inexistencia de la distinción público y privado y se basa en tres posturas, en las diferencias, en las semejanzas y las apuestas a la convergencia, por lo que existe una tendencia por parte del estado para la satisfacción de las demandas y necesidades de la comunidad por medios eficientes lo cual obliga a este a emplear normas del derecho privado para su gestión, en el tercer argumento se basa en la mutación del bloque de legalidad debido a incorporación de normas privadas en el proceso de desnaturalización precisado, indica que la ley 25164 la cual regula el empleo público surgió de otras normas similares, por lo que añade que existen condiciones definidas y orientadas hacia la flexibilización laboral.

Villar, P. y Cayul, P. *Desnaturalización de la calidad de empleador y fraude a la ley laborar a la luz de la ley 201232* (tesis de pregrado). Universidad de Chile – Chile. Objetivos: Analizar el marco legal de las conductas de desnaturalización de la calidad empleador en un carácter fraudulento o el estado de los trabajadores en la realidad actual. Contenido: en el sentido de la elusión de la calidad de empleador ilícita es identificable en la Ley N° 19.250 en donde se sanciona al empleador que incurra en la contratación de trabajadores por terceros o realice algún subterfugio para desvincularse en el cumplimiento de las obligaciones laborales para con los trabajadores, también se basa en algunas leyes como la Ley 19.759 la cual regula la subcontratación y suministro de trabajadores, en ella también establece la forma de criterios para señalar un caso de subcontratación; la legislación sobre la subcontratación es un entramamiento arbitrario a la libertad y desarrollo empresarial. Conclusiones: actualmente el derecho laboral se encuentra en un periodo difícil ya que surge la necesidad de regular los distintos abusos que se comenten con los trabajadores en las distintas industrias, en la localidad de Chile

los trabajadores altamente calificados son un porcentaje pequeño, por lo que el derecho al trabajo tiene por objeto de servir como herramienta jurídica en la conciliación de intereses opuestos teniendo en cuenta la asimetría social.

Zabaleta, E. *Decadencia del contrato por desnaturalización de un contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca* (tesis de pregrado). Universidad San Carlos de Guatemala – Guatemala. Objetivos: desarrollar los aspectos esenciales sobre la simulación del contrato de trabajo. Metodología: para el desarrollo empleo los métodos analítico, inductivo, jurídico, histórico e inductivo, para el recojo de datos aplico la técnica documental y de campo. Resultados: establece que los contratos de servicios técnicos son suscritos para ejercer la función indicada sin intervención, supervisión o control, cuando el patrono pretenda desvincular el contrato de naturaleza laboral introduciendo actividades laborales que equivocan su contenido, ello no significa que dicho contrato pueda perder su naturaleza ya que en este se estipulan las directrices, condiciones de las prestación de servicios para la retribución de acuerdo a lo que encaja en el trabajo, la existencia de un contrato escrito de naturaleza no laboral es prueba suficiente para demostrar la existencia de un vínculo laboral, también la ley le otorga una importancia de primer orden por lo que condena a la nulidad y carencia de los efectos jurídicos. Conclusiones: los derechos laborales no pueden tergiversarse de ninguna manera por medio de una contratación ya que se configura como nulidad ipso jure, cualquiera que sea la forma de que el empleador contrate para una simulación de contrato de trabajo resulta ineficaz dado que subsiste la causa que les dio origen.

Preciado, C. Desarrolló la investigación denominada “Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo” para el grado académico de magister en derecho y legislación nacional de la Universidad Nacional de Educación a Distancia – España. Objetivos: análisis y sistematización de la problemática jurídica sobre los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo. Metodología: empleó el método en “Y” que comporta el estudio de la cuestión desde una perspectiva constitucionalista y luego iuslaboralista, para finalmente generar conclusiones a partir de ambos análisis, las fuentes que empleo son la doctrina laboral, constitucional, de los derechos humanos e internacionales. Resultados: los

requisitos para la habilitación legal previa se deben tener en cuenta el juicio de proporcionalidad, los derechos fundamentales con relación al contrato de trabajo son los bilaterales, empresariales, laborales y generales cada uno de estos se relaciona con los derechos fundamentales y el contrato de trabajo. Conclusiones: los fundamentos de los derechos fundamentales en las relaciones laborales se basan en la dignidad y el reconocimiento constitucional, en la dignidad en el trabajo y el trabajo decente, en el derecho a un trato que no contraiga la condición humana racional y libre, el contenido esencial de los derechos fundamentales como la integridad física y moral, libertad de ideas y creencias al honor.

Castillo, P. *El incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada en la empresa privada* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja – Ecuador. Objetivos: indagar los factores que influyen en el incumplimiento de los derechos laborales de la mujer embarazada, identificar las causas y efectos de la terminación de la relación laboral ente la mujer trabajadora y el empleador. Metodología: se encuentra orientado al método científico, a partir de ello realiza un proceso investigativo sobre la problemática jurídica laboral, finalmente desarrolla el proceso investigativo en donde emplea lineamientos metodológicos, la técnica empleada fue la observación y el instrumento fueron encuestas. Resultados: el 20% indica que a las mujeres en estado de gestación se les garantizan sus derechos laborales y el 80% indica que no se les garantizan dichos derechos, el 90% señala que se vulneran los derechos de la mujer en estado de gestación por desconocimiento, el 100% apoyaría a la reforma del código de trabajo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación. Conclusiones: el código de trabajo de Ecuador reconoce los derechos especiales que posee una mujer en estado de gestación, por lo que está prohibido despedir a la trabajadora si se encuentra bajo esta condición, también el artículo 154 del código de trabajo señala sanciones administrativas ara la empresa si provoca el despido intempestivo de la mujer.

2.2. Bases teóricas de las categorías de las variables

2.2.1. Desnaturalización de contratos

2.2.1.1. Historia

El punto normativo más antiguo se da desde los orígenes del derecho romano, donde se inició con la regulación del contrato *locatio conductio operarum*, este tipo de contrato presentaba como requisito de actividades de a su cumplimiento debían ser remuneradas sobre el argumento de igualdad entre quienes lo firmaban, porque durante esos años fueron regulados para seres humanos en condiciones de precariedad, o bajo la condición de esclavos quienes podrían cultivar las tierras de seres personas de una condición las acomodada. (Nieves, 2007)

Es así que Boza, precisa que la actividad laboral de la actividad desarrollada debería ser considerado como un propósito, siendo el dueño quien la posea, lo que significa que podría cambiarse en el mercado, mientras sea el propio dueño quien pueda disponer de dicho bien sobre el trabajo y su manera de prestación. (Boza, 2014)

2.2.1.2. Definición

La desnaturalización, en un término muy usado en el rubro de derecho de trabajo, para definir la transgresión de las normas imperativas, la naturaleza o las normas que componen el derecho del trabajo; debido a esto hablar de desnaturalización en una entidad laboral el algo muy común en disputas laborales; esto significa manifestar una de las principales razones o causas de las polémicas laborales judicializadas, estas están expresadas en la inejecución de servicios económicos regulados por las normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)

Debido a ello la desnaturalización en el derecho del trabajo está vinculado a grupos como la simulación absoluta y el fraude a la ley, la cual les aglomeran en infracciones frecuentes se las normas laborales obligatorias e imperativas, desde este punto de vista la desnaturalización es igual a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad, con la diferencia de que el contexto civil existe pocas normas imperativas y en el derecho laboral existen muchas normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)

La desnaturalización en instituciones laborales está vinculado a los supuestos de hecho, que están sujetos a las normas laborales, la desnaturalización de los contratos modales, la desnaturalización de la tercerización, y otros supuestos; pero también existen hipótesis de desnaturalización no sujetas a normas laborales, tal como la desnaturalización del contrato civil de locación de servicios, usada por el empleador, como fraude a la ley para evadir un vínculo laboral. (Castillo, sin fecha, pág. 4)

Según el artículo 5° de la Ley N° 29245, los contratos por la modalidad por terceros, que no cumplen los artículos 2° y 3° de la Ley N° 29245 e impliquen una simple provisión de personal causan que el contrato de tercerización se desnaturalice; esto quiere decir que el personal bajo la modalidad por terceros tiene un vínculo laboral directo con el empleador. (Espinoza, 2018, pág. 118)

Es primordial tener conocimiento que hechos que modifican un contrato, con la finalidad de evitar que los trabajadores contratados sobre esta forma de contrato no puedan ser adheridos como parte de la planilla en una determinada empresa. A ello se le adiciona, que el locador debe prestar sus servicios como profesional sobre una independencia total. Siendo así, las funciones que cumpla el locador por ningún motivo deberán ser o formar parte de las acciones principales que se desarrolle en la empresa donde fue contratado; porque el propósito esencial de una locación es que la actividad contratada no constituya una necesidad permanente. Siendo así, se estaría bajo la función de un contrato netamente laboral, en el que un sujeto estaría bajo subordinación. (Galvez, 2018)

Las peculiaridades de un determinado contrato generan diversas concepciones, dentro de las que se desprende el principio de protección, donde los defectos son las visibles si se toma en consideración la simulación relativa, donde se advierte la presencia de presupuestos tanto de forma como fondo, así como lo señala el Código Civil. (Toyama J. , 2009)

2.2.1.3. Supuestos de desnaturalización de contrato

Según al artículo 5 del Decreto Supremo N° 006 – 2008 – TR; la causas que originan la desnaturalización de la tercerización son: (M.T.P.E., 2008, pág. 3)

- **Supuesto N°1:** Si el análisis razonado de los elementos que caracterizan la tercerización, definidos en el artículo 2 y 3 de la Ley y en el artículo 4 del Reglamento, manifieste la falta de autonomía empresarial de la entidad tercerizadora.
- **Supuesto N°2:** Si el personal que pertenece a la empresa tercerizadora están subordinados por la empresa principal.
- **Supuesto N°3:** Si el trabajador sigue trabajando después de haber terminado el periodo de contrato, o cuando se realiza la cancelación del registro de la empresa tercerizadora.

2.2.1.4. Elementos del contrato por terceros

Los elementos más importantes y específicos son los siguientes:
(Beltramo, et al, 2015)

- a) Consentimiento: El contrato debe ser manejado, de esta manera hay una existencia de acuerdo entre ambas partes, para llegar a un convenio en común y el brindar un servicio a cambio de recibir un pago.
- b) Causa fin específico: Es cuando el servicio tiene una conexión, ya de este modo se diferencia de otros contratos, esto está basado en la prestación de un servicio y una determinada retribución de dinero.
- c) El Objeto específico: Debe tener la ayuda de las circunstancias de su posibilidad. No debe quebrantar a la moral y a las conductas adecuadas, porque si no hallarían presupuestos para la validez plena del contrato.

2.2.1.5. Causas de desnaturalización de contrato

Los supuestos en los que se dan la desnaturalización de contrato son:
(Antón, Ayala, Baldeón, & Bautista, 2016, pág. 6)

- Si el trabajador sigue laborando después de la fecha en la que vence el plazo de su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si sobrepasan el límite máximo permitido.

- Cuando en un contrato de obra o de servicio, el trabajador sigue realizando servicios efectivos, después del término de la obra sin que se realice su renovación.
- Cuando el trabajador con un contrato de suplencia, sigue realizando labores sin que se vuelva a integrar el titular, vencido el término legal.
- Cuando el trabajador evidencia la existencia de fraude o simulación a las normas que se determinan en la Ley de Productividad y Competencia Laboral.

2.2.1.6. Efecto de la desnaturalización del contrato

Cuando se identifica la desnaturalización de contrato por la modalidad de terceros, la consecuencia es la determinación de la existencia de un contrato de trabajo de un periodo no determinado, esto quiere decir que el trabajador por terceros solo será despedido por una causa conductual o de capacidad; de no darse en base a ello se considerará como un despido arbitrario, lo cual se rechaza en el contenido del derecho al trabajo, que se reconoce en la Constitución Política del Perú. (Espinoza, 2018, pág. 120)

En efecto, el rompimiento de la relación laboral, que se sustenta con el vencimiento del tiempo de contrato, tiene un carácter de despido arbitrario, que vulnera el derecho al trabajo, lo que procede a la reposición o indemnización, en base a la elección del trabajo. (Espinoza, 2018, pág. 120)

2.2.2. Tercerización

2.2.2.1. Definición

La tercerización refiere a una empresa la cual brinda actividades especializadas, y en la cual ofrece sus servicios a una empresa principal que encarga el desarrollo de una o más actividades a una o varias empresas tercerizadora, que le proveen de servicios conectados a la misma. (M.T.P.E., 2008, pág. 2)

Se define la tercerización como la contratación de empresas que realicen obras o actividades especializadas, siempre y cuando estas asuman los servicios prestados por su riesgo y cuenta; que el trabajador tenga su propio recurso económico, técnicos o materiales; la empresa tercerizadora es la responsable por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén exclusivamente bajo su subordinación. (Congreso de la República, 2008, pág. 1)

La tercerización es la designación a una empresa que realiza actividades especializadas, por otra empresa que necesita la realización de actividades especializadas o ejecuciones de obras, esto siempre y cuando la empresa especializada asuma los servicios por su cuenta y riesgo, con sus recursos materiales técnico y económicos propios; así mismo que sea responsable de sus resultados y su personal tenga la exclusiva subordinación. (Vinatea, 2013, pág. 130)

La tercerización es producida a raíz de que una empresa no quiere realizar actividades directamente con el uso de medios materiales y personales, para lograr un adecuado final; debido a esto recurre a delegar estas actividades a una empresa tercerizadora o personas individuales, con el cual entabla acuerdos de cooperación de varios tipos. (Cruz, 1995)

2.2.2.2. *Ámbito de la tercerización*

El ámbito que comprende la tercerización son las empresas principales en la cual su personal se ajuste al régimen laboral privado, que tercerizan su actividad principal; siempre y cuando se realice un desplazamiento continuo de los trabajadores de empresas tercerizadoras a los centros de trabajo. (M.T.P.E., 2008, pág. 2)

En cuanto a la tercerización dentro del sector público se desarrolla bajo las reglas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se emitan sobre la materia. (M.T.P.E., 2008, pág. 2)

2.2.2.3. Características de la tercerización

Las características que tiene la tercerización de servicios son las siguientes: (Zavala, 2015, pág. 31)

- El destaque de los trabajadores, refleja mucho más que el uso de trabajadores externos.
- Los servicios brindados por el trabajador deben ser completo y autónomo.
- Conforman como personal que no trabaja en la empresa principal.
- Presenta constitución jurídica y formal de contratista.
- Capital y propiedad del empresario son suficientes con concordancia al objetivo de las actividades designadas.
- Distribución administrativa, beneficiosa y de servicio diferenciados del empresario con respecto de las compañías contratistas.

2.2.2.4. Requisitos de la tercerización

Los requisitos que tiene los servicios de tercerización son los siguientes: (Miyagusuku, 2015, pág. 196)

- La empresa tercerizadora debe tener independencia y autonomía; lo que indica que debe actuar bajo sus riesgos y cuenta, asumiendo los resultados de su operación.
- Contar con sus propios recursos materiales, técnicos y económicos.
- Cuenta con personal bajo su supervisión, dirección y organización.
- Registro más contrato escrito con la indicación del objetivo y lugar en donde se realizará el servicio.

2.2.2.5. Elementos de la tercerización

Los elementos que caracterizan la tercerización son las siguientes: (M.T.P.E., 2008, pág. 3)

- Pluralidad de clientes: Refiere a la posesión de más de un cliente principal, para que de este modo se evite la evasión de los beneficios dictados por Ley, que tienen los trabajadores.
- Contar con equipamiento: La empresa tercerizadora debe contar con sus propios equipos y herramientas, que usaran sus trabajadores.
- La inversión de capital: La conformación de la empresa y su equipamiento debe ser con un capital propio, sin la ayuda de una empresa principal, esto para evitar la evasión de obligaciones laborales de la empresa principal.
- La retribución por obra o servicios: Las actividades que realizan los trabajadores de las empresas tercerizadoras deben ser pagadas de forma efectiva.

Estos elementos tienen la finalidad de identificar la autonomía de la empresa tercerizadora, pero se debe evaluar en cada caso, teniendo en consideración la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad de la empresa, el tipo de actividad pasada y la dimensión de la empresa principal y tercerizadora. (M.T.P.E., 2008, pág. 3)

2.2.2.6. Casos que constituyen la tercerización

Los casos que conforman la tercerización de servicios son los siguientes: (Congreso de la República, 2008, pág. 3)

- Contratos realizados en base a la Ley General de Sociedades.
- Los contratos usados en las obras.
- Los procesos de tercerización externa.
- Los contratos que poseen la finalidad de que un tercero realice las actividades de una parte del proceso productivo.

2.2.2.7. Ventajas de la tercerización

Las ventajas de la tercerización son: (Zavala, 2015, págs. 32-33)

- La disminución de costos, debido a que el trabajo tercerizado es menos costoso que el trabajo interno, esto genera muchas condiciones de ahorro debido a que la empresa principal no asume los beneficios laborales de estos trabajadores.
- Existe una mayor flexibilidad, debido a la ruptura de rigidez de la edificación de producción, esto ayuda a un mejor posicionamiento en la competitividad de la empresa.
- Existe una mayor productividad, esto es debido a que los trabajadores por terceros luchan por brindar mejores condiciones de brindar servicios, los proveedores menos eficaces salen del mercado.
- Las condiciones de eficiencia cambian de manera positiva el mercado del trabajo lleno de retos que son actualizados por los medios cada vez más sofisticados con los que se lleva adelante el trabajo día a día.

2.2.2.8. Anomalías de la tercerización

Según Zavala (2015), la tercerización presenta las siguientes anomalías: (pág. 33-34)

- Ocultamiento del destaque de obra.
- Empresas principales que realizan el control de las actividades designadas a los trabajadores por terceros, aun cuando estas actividades se realizan a través de una tercerización.
- Empresa tercerizadoras que no tienen un patrimonio y ocultan al verdadero empleador bajo la modalidad de tercerización.

2.2.2.9. Derecho a la información

Cuando se da el inicio de la ejecución de un contrato, la empresa tercerizadora está obligada a informar a sus trabajadores encargados de las actividades designadas, a sus representantes, a los sindicatos y a los

trabajadores de la empresa principal, los siguiente: (Congreso de la República, 2008, pág. 4)

- Informar sobre la identidad de la empresa principal, su nombre, razón social, domicilio y Número de Registro Único del Contribuyente.
- Informar las actividades que realizarán los trabajadores por terceros en la empresa principal, estipulados en el contrato.
- Informar el lugar en donde se realizarán las actividades designadas.

Si se llegase a incumplir esta obligación, sería una transgresión administrativa.

2.2.2.10. Garantías de derechos laborales

Los trabajadores que laboran por terceros en una empresa principal, poseen los siguientes derechos: (Congreso de la República, 2008, págs. 5-6)

- El personal por terceros, tienen los mismos derechos que lo trabajadores contratados por tiempo indefinido. Esto es aplicado a trabajadores desplazados en una tercerización respecto de su empleador.
- Los trabajadores por terceros que realicen actividades en la empresa principal, por cualquier modalidad de contratación laboral, tiene todos los hechos laborales individuales y colectivos determinados en la normatividad vigente, lo que trae como consecuencia que los trabajadores no están subordinados por la empresa principal.
- La tercerización de servicios y su contratación, no puede ser usada para dañar el libre sindi calidad, el derecho de negociación colectiva, obstruir las actividades del sindicato, reemplazar al personal en huelga o dañar la situación laboral de los dirigentes sindicales.
- El trabajador puede denunciar ante la Autoridad Administrativa del Trabajo o acudir al Poder Judicial, cuando corresponda para pedir la defensa de sus derechos, a invalidar prácticas antisindicales, a revisar los contratos de trabajo y que naturaleza tiene, impugnar cuando un contrato no se renueve para perjudicar el derecho a la libertad sindical, cuando se transgrede el derecho

de no discriminación; y en base a ello, lograr según corresponda, su restablecimiento en el puesto de trabajo, reconocimiento como trabajador de la empresa principal, indemnizaciones, costos que corresponda a declarar en un proceso judicial, sin la aplicación de multas.

2.2.3. Derechos laborales

2.2.3.1. Definición

Los derechos laborales son un grupo de normas de naturaleza jurídica, que tienen la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social en cuanto a los vínculos de trabajo. Asimismo, son un montón de principios y normas y entidades que cuidan, defienden y reivindican a los trabajadores, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. (Nájera, 2009, pág. 6)

Los derechos laborales son normas y principios que velan por la protección y reivindicación de las personas que viven de sus esfuerzos físicos o mentales, estas normas tienen el objetivo de realizar una justicia social a través del equilibrio de los vínculos laborales entre el trabajo y el capital. (Borrell, 2006, pág. 3)

El derecho laboral es definido como el conjunto de normas que regulan los vínculos entre el hecho social de trabajo, este derecho nace en la necesidad de protección social de los que hallan una relación de trabajo subordinada o dependiente, excluyendo las relaciones que se realizan de forma independiente que son estudiadas por otras regulaciones. (Caro, 2000, pág. 2)

El derecho laboral o también llamado derecho del trabajo, son principios y normas que normalizan individual y colectivamente, los vínculos entre el trabajador y el empleador, entre los trabajadores entre sí, y los empleadores entre sí, a través de la intervención del estado, con la meta de defender a la persona que preste un servicio subordinado, y dejarle vivir en condiciones adecuadas, que como persona tiene el derecho de acceder a estas condiciones para alcanzar su destino. (Gómez, sin fecha, pág. 11)

Lo que se tiene respecto al derecho al trabajo como rama variada, es resultado particular de la existencia de los mismos principios, en cuanto todos ellos

coadyuven en la formación del ordenamiento jurídico respecto a temas laborales. (Bueno, 1984)

Viene hacer una parte del derecho, la que está conformada por una serie de normas jurídicas que se prevén en vínculo entre los trabajadores y los empleadores, lo conforman presupuestos de orden público y legal, con el propósito de ofrecerle a quien trabaja su desarrollo integral como ser humano. (Raffino, 2020)

La finalidad de los principios son diversas, sin embargo, dentro de las más importantes, se tiene a la integrativa, siendo esta la herramienta primordial de los precios del derecho, porque permite estimar una laguna en el derecho, la segunda más importante es la interpretativa, la que se hace uso en situaciones donde el contenido es bastante amplio, y se permita dar una interpretación mucho más puntual y precisa. (Podetti, 2002)

2.2.3.2. Fines y valores del derecho de trabajo

La normativa jurídica puede ser valorada en diversos planos, siendo una de ellas la analítica, conforme las precisiones de racionalidad técnica, como las acciones de los seres humanos las que no se apartan de los fines existenciales, donde las estimaciones no pueden ser neutrales por ningún motivo. (Lorenzutti, 1995)

Las estimaciones respecto a los valores en conexión con los pilares del derecho laboral, lo que estará dentro de algunos valores sociales, así como personales, los primeros están en función a ciertos valores de vivencia, los que serán quienes tengan mayor valor en temas relacionados a los laborales. (Messner, 1967)

2.2.3.3. Principios del derecho laboral

Se le conoce como las ideas primordiales, respecto a la organización jurídica de una nación, los que se transmiten desde la conciencia social, los que cumplen determinados propósitos, siendo una de las más importantes la interpretación,

fundamentación y supletoria respecto a todas las normas que rigen. (Arce & Florez, 1990)

2.2.1.1.1 Principio protector

Esto se basa en tres definiciones, la primera la regla de interpretación, que implica la suposición de que si existiera más de una interpretación de una misma norma legal, se aplicara la más favorable para el empleado; segunda principio más favorable, este principio entabla que si existiera dos normas con un mismo ordenamiento legal, será aplicada la que más convenga al trabajador; y tercera la condición más beneficiosa, que se da si una situación de hecho, cuando los beneficios alcanzados por el trabajador no se puede eliminar o minimizar por el empleador. (Caro, 2000, pág. 3)

2.2.1.1.2 Irrenunciabilidad

El trabajador no puede renunciar a sus derechos, y existe una imposibilidad a la nulidad de toda cláusula contractual que lo determine; pero existen cuatro excepciones a este principio las cuales son: renuncia al trabajo, conciliación, prescripción y caducidad. (Caro, 2000, pág. 3)

2.2.1.1.3 Continuidad

Este principio consiste en la existencia de una manifestación clara y expresa de no interrumpir el vínculo laboral debe está a favor de la existencia del contrato y no de su extensión. (Caro, 2000, pág. 3)

2.2.1.1.4 Primacía de la realidad

Este principio está incorporado en varias normas que estén a favor de la imperatividad legal del contrato y del vínculo de trabajo, que es una consecuencia de protección, pero con una amplitud más grande, también incluye la desestimación de la privación de la custodia al trabajador, que está estipulado en las normas laborales ante cualquier simulación o fraude a la ley del trabajo. (Caro, 2000, pág. 4)

Este principio está vinculado con una situación de contradicción, en la que las normas expresen algo, mientras que las acciones muestren algo diferente, donde en este tipo de situación se tiene que ser tomar en cuenta lo último, no que significa los hechos advertidos. (Valentin, 2018)

2.2.1.1.5 Gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

El trabajador tiene el derecho de litigar sin ningún costo, con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos; esto es una forma de aplicar el derecho a la defensa en juicio de la Constitución Política del Perú. (Caro, 2000, pág. 4)

2.2.3.4. *Naturaleza del derecho laboral*

Cuando se habla de la naturaleza del derecho laboral, cabe mencionar a los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú, que son el origen del derecho laboral en el Perú, la naturaleza del derecho laboral también está ubicado en el derecho público, privado o social. Se dice que es un derecho público debido a la tutelación de un derecho no patrimonial y patrimonial. (Gómez, sin fecha, pág. 14)

Por otro lado, el derecho laboral se encuentra dentro del derecho social, porque este derecho es un producto de la moral colectiva, debido a que la persona se encuentra sujeto a relaciones sociales y el hombre colectivo es la base del derecho social. (Gómez, sin fecha, pág. 14)

2.2.3.5. Características del derecho laboral

Las características que tiene el derecho laboral son las siguientes: (Borrell, 2006, pág. 4)

- **Equidad:** Esta característica refiere a la resolución las controversias laborales en base a la conjetura del deber, la conciencia o la moral, esto es atendido y priorizado aún más que la literalidad de la Ley.
- **Justicia social:** Esta característica se da para alcanzar un mejor y mayor trato generoso y la otorgación de retribuciones para el trabajador.
- **Equilibrio entre los dos factores de la producción:** Con esta característica el derecho laboral se equilibra entre los intereses económicos (capital) y el trabajo.
- **Protección especial al trabajador:** Esta protección se da por que el trabajador es el más débil de una relación laboral, al nivel de brindar suplencia de la queja.
- **Irrenunciabilidad de los derechos laborales:** Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales, que se estipulan en la Constitución y en otras normas, de lo contrario el convenio o contrato será anulado.
- **Derecho en constante expansión:** Esto se da de acuerdo a que la aplicación y protección de estos derechos se expande a otros grupos laborales.
- **No priva o reconoce la voluntad de las partes:** Ya sea en contratos individual o colectivo, ninguno de los interesados puede disminuir ni desechar las condiciones de trabajo que están señalados en la Constitución.

2.2.3.6. Clasificación del derecho laboral

El derecho laboral se clasifica en cuatro clases las cuales son: (Gómez, sin fecha, pág. 20)

- a) **Derecho individual del trabajo:** Este derecho se encarga de los vínculos de los sujetos individuales considerados, por el trabajador y el empleador.

- b) Derecho colectivo del trabajo: Este derecho se encarga de que los vínculos de los sujetos colectivos, el sindicato por un lado y las cámaras empresariales que representan a los empleadores por otro lado.
- c) Derecho de la seguridad social: Este derecho es muy importante porque determina que el Estado tiene la potestad de sacar la necesidad y asegurar a cualquier ciudadano la obtención de ingresos para su sostenimiento y salud, que se origina en el reparto equitativo de la renta nacional y a través del aporte de los trabajadores, empleadores y el Estado se emplee como instrumento para brindar un Seguro Social; para que de este modo los ciudadanos pueda afrontar las situaciones de desempleo, para ayudar a su subsistencia y la de su familia.
- d) Derecho procesal del trabajo: Es un grupo de reglas y procesos, con la finalidad de regular la tramitación de juicios donde las partes y la parte conciliadora acuden, para lograr una sentencia justa.

2.2.3.7. Marco legal de los derechos laborales

Los derechos labores se ven contemplados en las siguientes normativas:

A nivel internacional:

- a) Declaración universal de los Derecho Humanos: El derecho laboral está contemplado en los artículos 23 y 24 de los derechos humanos; en las cuales se manifiesta que la persona tiene derecho al trabajo, a un pago adecuado y equitativo y al descanso y disfrute de su tiempo libre. (Asamblea General de la Naciones Unidas, 1948, pág. 7)

A nivel nacional:

- a) En la Constitución Política del Perú: El derecho laboral se estipula en los artículos N° 2, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de la Constitución, lo que refiere que la persona tiene derecho a un trabajo libre, el trabajo es un derecho y deber, los trabajos deben ser atendidos prioritariamente por el Estado, el trabajador debe ser beneficiado por un pago adecuado, laboral 8 horas al día o 48 horas

a la semana como máximo, no ser despedido arbitrariamente, poseer una libertad sindical. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, págs. 8-9)

- b) La Ley General del Trabajo: Con sus capítulos I, definición y objeto y capítulo II, sujetos del contrato de trabajo, subcapítulo I el empleador y subcapítulo II el empleador. (Congreso de la República, 2002, pág. 1)

2.2.3.8. Principales derechos laborales

Los derechos laborales más indispensables, que debe tener en cuenta un trabajador son las siguientes: (Mujica, 2015)

- El horario diario de trabajo no debe ser mayor a 8 horas al día, ni mayor a 48 horas semanales.
- Descansar en los días feriados.
- Que el empleador brinde al trabajador una seguridad y salud laboral.
- Libertad a relacionarse y negociar a través de un sindicato,
- Descansar en la semana y tener vacaciones pagadas.
- Un pago que es acordado con el empleador.
- Acceder a una gratificación por fiestas patrias y navidad.
- El empleador le debe brindar un seguro de trabajo

Los principales derechos laborales, contemplado en el artículo 47 de la Ley del Trabajo son: (Congreso de la República, 2002, págs. 17-18)

- Derecho a la ocupación efectiva.
- Durante el horario de trabajo, el trabajador debe recibir protección de su vida, salud e integridad física.
- Se debe respetar su dignidad, intimidad y honor, esto comprende a la protección contra el acoso sexual y ofensas parecidas.

- Ne recibir ningún tipo de discriminación y tener igualdad de trato y oportunidades.
- Conservación de la categoría de acuerdo a los términos determinados en la Ley.
- El pago completo y total de su sueldo, y el pago de los demás beneficios que posee el trabajador.
- No ser despedido de forma arbitraria, y a la protección contra un despido injustificado señalado por la Ley.
- Realizar los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
- Realizar reclamos y peticiones ante el empleador.
- Realizar reclamos ante las autoridades judiciales y administrativas, para defender sus derechos.
- Ser informado permanente y detalladamente sobre sus derechos, deberes y condiciones de trabajo, particularmente sobre aquellas actividades que puedan ser riesgosas para su salud mental y física.
- Otros derechos que establece la Ley o sean derivado de los contratos de trabajo.

2.2.3.9. Principales deberes laborales

Los principales deberes laborales, contemplado en el artículo 50 de la Ley del Trabajo son: (Congreso de la República, 2002, págs. 18-19)

- Realizar de manera personal las actividades derivadas por el empleador, con responsabilidad y eficacia.
- Cumplir con el reglamento de la entidad en donde labora y realizar las órdenes e instrucciones que le mande el empleador que tengan relaciones con sus actividades, a menos que estas órdenes pongan en riesgo su salud, su vida o su integridad.

- Comportarse apropiadamente, respetar y mantener el orden y la disciplina en el lugar de trabajo, y estar en el horario de trabajo sin el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumir estas en la hora de trabajo.
- Brindar respeto a su empleador y representantes.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene que tiene el lugar de trabajo que estén en vigencia y no realizar ninguna actividad que ponga en riesgo su seguridad.
- No revelar a terceros o aprovecharse para su propio beneficio, sobre la información reservada del empleador.
- No realizar actividades iguales a que realiza su empleador, para su beneficio propio sin autorización expresa.
- Otorgar una información veraz al empleador, de los hechos y situaciones que estén vinculadas a sus actividades laborales.
- Acudir de forma puntual a sus actividades laborales, dentro del horario de trabajo, a menos que exista un motivo justificado, que se debe informar al empleador.
- Cuidar y conservar el estado adecuado de los equipos y herramientas, que el empleador le ha proporcionado para el desarrollo de sus actividades laborales, siendo el trabajador responsable del deterioro o desgaste de estos.
- Comportarse adecuada y respetuosamente en el lugar de trabajo, sin realizar ningún acto de violencia, falta de palabra u ofensas sexuales.
- Participar en las actividades de capacitación realizadas en el horario de trabajo por el empleador, para que el trabajador se desarrolló técnica y profesionalmente, para mejorar su productividad y producción.
- Otras que establezca la ley y las que vengan de la relación de trabajo.

2.2.3.10. Dimensiones de los derechos laborales

De acuerdo a Ferrari (1976), se pueden establecer tres dimensiones esenciales de los derechos laborales:

a. Remuneración

La prestación de servicios debe ser remunerada, ya que esta constituye que el trabajador reciba el efecto legal e íntegro por la prestación de sus servicios, la suma de dinero que se entregue al trabajador depende de la calidad y la naturaleza remunerativa, en donde no se incluyen los aportes o contribuciones a la seguridad social, también la remuneración forma parte primordial de la relación laboral o del contrato de trabajo, así como la retribución correspondiente de acuerdo a los servicios prestados, por ende la remuneración es la retribución por el derecho que le corresponde al trabajador al realizar la actividad subordinada y personal.

b. Beneficios ofrecidos

De acuerdo al contrato con el empleador se adquiere el derecho de dictar ordenes, directivas y todas las instrucciones necesarias para lograr las metas propuestas, pero también el empleado de acuerdo al desempeño obtenido puede acceder a los beneficios, ya que el trabajador al prestar sus servicios en la entidad obtiene facultades tales como permisos de acuerdo a la emergencia del caso, también el seguro de salud por todo el tiempo de servicio, el acceso a vacaciones al menos una vez al año.

c. Horas de trabajo

En el caso de los servicios laborales prestados, estos deben ser de forma personal y directa, por lo que por la prestación personal se refiere a la labor o actividad que debe ser realizada por el trabajador contratado sin poder delegarlo a algún familiar directo, cabe señalar que la prestación de servicios es indelegable por ende mediante ello se forma la relación laboral con el empleador, también se señala que el trabajador debe cumplir con las horas de trabajo que se establecen de acuerdo a la Ley de la Promoción del Empleo, y también de acuerdo a la normativa manejada dentro de la entidad la cual contrata al personal de servicio.

2.2.3.11. Relación de trabajo

La relación de trabajo refiere a la conexión jurídica que existe entre el trabajador y el empleador, debido a que el trabajador presta un servicio de manera independiente al acto jurídico que dio origen a esta prestación. (Caro, 2000, pág. 6)

Si existe el vínculo laboral, se aplica toda la normatividad laboral, aún si el contrato es nulo, pero si el contrato es ilícito esto no se aplica. (Caro, 2000, pág. 6)

2.2.3.12. Sujetos vinculados al trabajo

Los sujetos que están relacionados con el trabajo son los siguientes:
(Caro, 2000, págs. 6-7)

- **Trabajador:** El trabajador es la persona que presta sus servicios mentales o físicos, bajo las condiciones provistas en los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú, o en cualquier norma que sea para las modalidades de trabajo.
- **Empleador:** El empleador es la persona física o al conjunto de ellas, posea o no personalidad jurídica propia, que requiera servicios de un trabajador.
- **Trabajo:** El trabajo es toda actividad lícita que se realice por el bien de quien tenga la facultad de dirigirla a través de un pago.
- **Capacidad:** Las personas que tengan la capacidad física o mental, mayores de 18 años, están en la capacidad de realizar actividades laborales.

2.2.3.13. Vulneración de los derechos laborales

La violación o infracción de los derechos laborales refiere a la práctica, actividad u omisión realizada por terceros, que mayormente es el empleador, de no respetar al menos un derecho que este estipulado en las normativas vigentes. (Cáritas, 2018, pág. 26)

Por otro lado, también se entiende como vulneración de los derechos laborales a la actividad o la adopción de medidas por parte del empleador, que lleguen a limitar el desarrollo de los derechos principales del trabajador, si tener una adecuada justificación; esta vulneración se puede dar de manera arbitraria o desproporcionada. (Cáritas, 2018, pág. 26)

2.2.4. Bases legales

2.2.4.1. Declaración de los Derechos humanos

- En el artículo 23°, inciso 1, se estipula que toda persona tiene derecho a un trabajo y a la libertad de elegirlo, tiene derecho a circunstancias equitativas y satisfactorias de trabajo y a ser protegido contra el desempleo; inciso 2 a percibir sin discriminación un pago igual por trabajo igual; inciso 3 toda personas que trabaja posee el derecho de recibir una remuneración satisfactoria, que asegure a este y a su familia una existencia digna e inciso 4 Toda persona posee el derecho a fundar sindicatos y sindicarse para defender sus intereses.
- En el artículo 24° en donde se estipula que toda persona posee derecho a descansar, disfrutar del tiempo libre, a un límite de duración de trabajo que sea razonable y a vacaciones pagadas de manera periódica.

2.2.4.2. Constitución Política del Perú

- En el Capítulo II De los derechos sociales y económicos; en el artículo 22°, de que el trabajo es un deber y un derecho; en artículo 23° el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado; artículo 24° el trabajador posee el derecho a un pago equitativo y suficiente para una vida digna para él y su familiar; artículo 25° la jornada ordinaria de trabajo es 8 horas al día o 48 horas semanales, lo trabajadores poseen el derecho de descansar semanal y anualmente en forma remunerada; artículo 26° tener oportunidades equitativas sin discriminación; los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley son irrenunciables; artículo 27° la Ley brinda protección contra el despido arbitrario; artículo 28° la persona posee el derecho a la sindicación,

negociación y huelga. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, págs. 8-9)

2.2.4.3. Ley General del Trabajo

- En el Título I, Capítulo IV, Subcapítulo I, artículo 47° en donde se establece los derechos de los trabajadores y artículo 50° obligaciones de los trabajadores.

Que, por la presente ley general del trabajo, regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo, respetando la dignidad del trabajador con la finalidad de darle condiciones equitativas y satisfactorias para que se desenvuelva en un clima laboral de satisfacción con la finalidad de la mejorar la productividad del trabajador en el puesto de trabajo para lo cual se debe garantizar su derechos conforme ha descrito el artículo 47° Derechos de los trabajadores.

De la misma forma el artículo 50° de la ley del trabajo, ha indicado que el trabajador cuenta con una dependencia, en donde se le reconoce una relación de subordinación con respecto a su empleador, por la cual debe cumplir las instrucciones dadas por su jefe inmediato dentro del acuerdo laboral pactado para lo cual ha sido contratado, siempre que estas órdenes impartidas sean razonables, en donde deben desempeñar sus tareas diligentemente, cumpliendo el horario acordado, con actitud respetuosa, diligente y leal. Asimismo, de las informaciones que obtenga en el transcurso de su desempeño laboral, referentes al mismo, deben ser guardadas en secreto, cuando éste sea preciso, para no perjudicar al empleador.

- Ley N° 29245 Ley que Regulariza la Tercerización

En el artículo 5°, en donde se expone la desnaturalización de los servicios de tercerización. Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata

con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes...”.

Bajo nuestro entender, el presente artículo, fija que cuando se contravengan los requisitos referidos y lleven al convencimiento de ser un simple abastecimiento de personal, se supondrá que la relación laboral es continua e inmediata con la entidad estatal. Sin embargo, los trabajadores acudirán al ente del poder judicial con la finalidad de hacer valer su derecho con la finalidad de que se le reconozca he incorporan como trabajadores en la condición de permanentes.

2.2.4.4. D.S. N° 006 – 2008 – TR

- Artículo 5°, los casos en los que se produce la desnaturalización de la tercerización. “...a) En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal. c) En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro. La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma...”.
- *La misma corte suprema en la sentencia casatoria N° 1342-2010-Lima, ha desarrollado respecto a la desnaturalización de la tercerización, en relación al principio de primacía de la realidad, y lo ha indicado en su fundamento "Sexto lo siguiente: “...No obstante, la Sala Superior ha extendido la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad inclusive para establecer el vínculo jurídico que existiría entre las demandadas, lo cual constituye una motivación aparente pues evita la valoración conjunta de los medios probatorios e impide aplicar las normas legales pertinentes para el caso*

referidas a la tercerización e intermediación laboral". Sigue señalando en su Octavo considerando que "Entonces, se debe tener en cuenta que la motivación sustentada en la primacía de la realidad no ha contemplado argumentación respecto de las normas legales pertinentes al caso referidas a la tercerización e intermediación laboral generando una motivación aparente a estar que no basta que el Ad que señale en forma genérica y abstracta que (a su criterio) existen elementos de prueba suficiente que acreditan la desnaturalización del contrato de tercerización, por haberse realizado labores que implican la ejecución permanente de la actividad principal de la codemandada ..., sino que resultaba necesario que tal afirmación sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso y de la Ley...". Lo que lleva nuevamente, en una simulación del contrato de tercerización con la finalidad de ocultar un contrato de trabajo.

2.2.4.5. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – D. L. N° 276

Conforme a la catorceava disposición complementaria final del D. L. N° 1153, también de acuerdo a la novena disposición complementaria de la Ley N° 30057 y a la centésima undécima disposición complementaria final de la Ley N° 29951, se establece la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en donde se regula el ingreso, derechos y deberes correspondientes a los funcionarios públicos y a los recursos los cuales no deben afectar la Carrera Administrativa a los funcionarios ni a los trabajadores de las empresas estatales o de economía mixta.

La Carrera Administrativa es aquel conjunto de normas, procesos y principios los cuales regulan los deberes, derechos y el ingreso correspondiente a cada funcionario público que preste sus servicios de forma permanente en la Administración Pública, el objetivo principal que tiene es la incorporación del personal para garantizar su realización personal, asegurar el desarrollo y permanencia como servidor público.

La Carrera Administrativa es permanente, pero en ella no se encuentran comprendidos los trabajadores que desempeñan cargos políticos ni las personas contratadas, cabe señalar que la Carrera Administrativa se basa en el principio de estabilidad, de igualdad de oportunidades, de la retribución justa y equitativa y finalmente en la garantía del nivel adquirido.

Para efectos de la Carrera Administrativa, el Sistema Único de Remuneraciones se basa en el principio de la base técnica, en la adecuada compensación económica, en la universidad y en la relación directa con la carrera administrativa, finalmente se señala que la Carrera Administrativa y el Sistema Único de Remuneraciones forman una sola institución, por lo que aquellos funcionarios públicos que son trasladados a otra institución pública pueden conservar el nivel de carrera alcanzado.

La Carrera Administrativa se encuentra conformada por grupos y niveles ocupacionales en donde a cada nivel le corresponden cargos compatibles de acuerdo a la entidad, generalmente estos grupos se encuentran conformados por profesionales reconocidos por la Ley Universitaria, los grupos técnicos que tengan formación superior o universitario incompleto, y finalmente el grupo auxiliar en donde se encuentran los servidores que cuentan con estudios de nivel secundaria y con calificaciones para realizar distintas labores de apoyo.

Los servidores públicos deben cumplir los deberes impuestos, salvaguardar los intereses y recursos públicos, ingresar puntualmente y cumplir con los horarios establecidos, conocer las funciones, objetivos y metas del cargo ocupado, obtener mejor capacitación para el desempeño óptimo en su cargo, guardar en reserva los asuntos desarrollados en el cargo que ocupó en la entidad luego de haber terminado el contrato.

Algunas de las obligaciones de los servidores de la carrera administrativa son:

La Carrera Administrativa culmina siempre y en cuando exista renuncia, cese definitivo, destitución o fallecimiento del servidor público, también algunas causas que justifican el cese definitivo del servidor público son la pérdida de la

nacionalidad, llegar al límite de edad que son los 60 años, y en algunos casos presentar incapacidad permanente ya sea física o mental.

2.3. Definición de términos básicos

- a) **Desnaturalización.** La desnaturalización, en un término muy usado en el rubro de derecho de trabajo, para definir la transgresión de las normas imperativas, la naturaleza o las normas que componen el derecho del trabajo; debido a esto hablar de desnaturalización en una entidad laboral es algo muy común en disputas laborales; esto significa manifestar una de las principales razones o causas de las polémicas laborales judicializadas, estas están expresadas en la inejecución de servicios económicos regulados por las normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)
- b) **Tercerización.** La tercerización refiere a una empresa la cual brinda actividades especializadas, y en la cual ofrece sus servicios a una empresa principal que encarga el desarrollo de una o más actividades a una o varias empresas tercerizadora, que le proveen de servicios conectados a la misma. (M.T.P.E., 2008, pág. 2)
- c) **Derechos laborales.** Los derechos laborales son normas y principios que custodian la protección y reivindicación de las personas que viven de sus esfuerzos físicos o mentales, estas normas tienen el objetivo de realizar una justicia social a través del equilibrio de los vínculos laborales entre el trabajo y el capital. (Borrell, 2006, pág. 3)
- d) **Irrenunciabilidad.** Es un principio que se basa en el carácter protector del Derecho Laboral, en caso de que se presuma su nulidad de todo acto del trabajador que posea un derecho que este reconocido en una norma imperativa. (Toyama J. , sin fecha, pág. 3)
- e) **Equidad.** Esta característica refiere a la resolución de las controversias laborales en base a la conjetura del deber, la conciencia o la moral, esto es atendido y priorizado aún más que la literalidad de la Ley. (Borrell, 2006, pág. 4)

- f) **Trabajador.** Refiere a la persona que otorga un servicio ya sea físico o mental hacia un empleador, realiza un trabajo subordinado; también es conocido como operario, obrero, jornalero, etc. (Nájera, 2009, pág. 8)
- g) **Empleador.** Es la persona que recibe los servicios otorgados por uno o más trabajadores, esta persona puede ser física o moral, que es el encargado de cumplir con los derechos de los trabajadores. (Nájera, 2009, pág. 9)
- h) **Trabajo.** El trabajo es una actividad laboral que realiza el individuo, para poder subsistir de cosas materiales, esta actividad se realiza en base al esfuerzo físico y/o intelectual, teniendo como elementos indispensables la libertad y la dignidad. (Caro, 2000, pág. 2)
- i) **Vínculo laboral.** Es una conexión que se da entre el empleador y el trabajador, a través de esta conexión el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad intelectual y física para el desarrollo de las actividades designadas. (Gerencie, 2017)
- j) **Vulneración de los derechos laborales.** La violación de los derechos laborales refiere a la práctica, actividad u omisión realizada por terceros, que mayormente es el empleador, de no respetar al menos un derecho que este estipulado en las normativas vigentes. (Cáritas, 2018, pág. 26)
- k) **Contrato:** Es aquel documento, por el que una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la subordinación de otra o estar bajo sus órdenes, recibiendo una retribución económica como compensación. (Zavala, 2015, pág. 22)
- l) **Deberes:** Es una obligación que se establece antes de su cumplimiento, es una obligación que posee una persona ya sea física o jurídica hacia otra persona. (Porporatto, 2015)
- m) **Equidad:** Es una característica refiere a la resolución las controversias laborales en base a la conjetura del deber, la conciencia o la moral, esto es atendido y priorizado aún más que la literalidad de la Ley. (Borrel, 2006, pág. 4)

- n) **Empresa:** En una entidad que, a través de la organización de elementos humanos, técnicos, financiero y materiales brinda servicios o bienes a cambio de un precio que es la reposición de los factores empleados. (Alfaro, sin fecha)
- o) **Sindicatos:** Son aquellos grupos de trabajadores que persiguen intereses sociales y económico en común, estas son sin fines de lucro, es por ello que no se puede distribuir alguna renta o bien del patrimonio sindical. (Congreso de la República, 2002, pág. 84)
- p) **Remuneración:** Es lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, sea en dinero o especie, el pago de este debe ser íntegra y de libre disposición por parte del trabajador. (Congreso de la República, 2002, pág. 57)
- q) **Capacidad laboral:** Es un conjunto de condicione, habilidades, cualidades o aptitudes que poseen las personas de desarrollar de manera física, mental y social la realización de labores. (Leyaldía, sin fecha)
- r) **Subordinación:** Es una condición que posee la persona que está sujeta o depende de otra, este es el elemento que caracteriza el contrato de trabajo. (Enciclopedia Jurídica, 2019)
- s) **Jornada de trabajo:** Es el tiempo en el cual el trabajador brinda servicio contratado al empleador, cuya duración máxima es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana. (Congreso de la República, 2002, pág. 70)
- t) **Despido:** Es un acto por el cual el empleador comunica al trabajador de que está prescindiendo de sus servicios. (Gómez, sin fecha, pág. 142)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros: La desnaturalización, en un término muy usado en el rubro de derecho de trabajo, para definir la transgresión de las normas imperativas, la naturaleza o las normas que componen el derecho del trabajo; debido a esto hablar de desnaturalización en una entidad laboral es algo muy común en disputas laborales; esto significa manifestar una de las principales razones o causas de las polémicas laborales judicializadas, estas están expresadas en la inejecución de servicios económicos regulados por las normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)

Vulneración de los derechos laborales: Los derechos laborales son un grupo de normas de naturaleza jurídica, que tienen la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social en cuanto a los vínculos de trabajo. Asimismo, son un montón de principios y normas y entidades que cuidan, defienden y reivindican a los trabajadores, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. (Nájera, 2009, pág. 6)

3.2.2. Definición operacional

Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros: Los resultados de esta variable se determinaron con la aplicación de un cuestionario, a los trabajadores bajo la modalidad de terceros de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.

Vulneración de los derechos laborales: La recolección de datos de esta variable se realizaron a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra de trabajadores bajo la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	La desnaturalización, en un término muy usado en el rubro de derecho de trabajo, para definir la transgresión de las normas imperativas, la naturaleza o las normas que componen el derecho del trabajo; debido a esto hablar de desnaturalización en una entidad laboral el algo muy común en disputas laborales; esto significa manifestar una de las principales razones o causas de las polémicas laborales judicializadas, estas están expresadas en la inejecución de servicios económicos regulados por las normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)	Los resultados de esta variable se determinaron con la aplicación de un cuestionario, a los trabajadores bajo la modalidad de terceros de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.	Elementos del contrato de trabajo Prestación de labores después de vencer el plazo Simulación o fraude en la contratación	Consentimiento Causa fin específico Objeto específico	Escala de Likert
Vulneración de los derechos laborales	Los derechos laborales son un grupo de normas de naturaleza jurídica, que tienen la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social en cuanto a los vínculos de trabajo. Asimismo, son un montón de principios y normas y	La recolección de datos de esta variable se realizó a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra de trabajadores bajo la modalidad de terceros en la sede central	Remuneración	Puntualidad del pago de la remuneración Equidad de pago Prioridad del pago	Escala de Likert

entidades que cuidan, defienden y reivindican a los trabajadores, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. (Nájera, 2009, pág. 6)

del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.

Beneficios

Vacaciones

Puntualidad de remuneración

Benéficos sociales

Remuneración

Horas de trabajo

Horario de trabajo

Horas de descanso

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación cuantitativa - básica según Valderrama (2015) “tiene la finalidad de aportar un conocimiento científico organizado y no necesariamente puede producir resultados inmediatos de utilidad práctica, esta investigación recoge información de la realidad para incrementar el conocimiento teórico – práctico”. (pág. 164)

La investigación fue de tipo básica, debido a que se desarrolló con la finalidad de aportar un conocimiento sobre la relación que presenta la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales.

3.3.2. Nivel de investigación

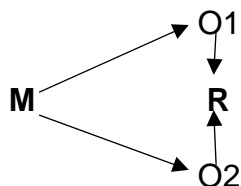
La investigación correlacional está encargada de analizar o determinar si existe una conexión entre las variables de estudios, esta relación se determina a través de un valor numérico denominado coeficiente de relación, en base a la fortaleza de tal vínculo; esta investigación solo determina la conexión entre variables, mas no la causa – efecto de estas. (Borja, 2012, pág. 13)

La investigación fue de nivel descriptivo, debido a que tuvo el objetivo de identificar el nivel de relación que existe entre las variables de estudio

3.4. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental transversal, debido a que se realizó sin manipular ninguna variable de estudio, esto debido a que el investigador solo realizó la observación para medir el grado de relación que tienen las variables al desarrollarse naturalmente sin ninguna intervención. (Valderrama, 2015, pág. 178)

Fue transversal debido a que se obtuvieron los resultados de la investigación en un solo periodo de tiempo.



Donde:

M = Muestra

O1 y O2 = Variables de estudio

R = Relación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población es un grupo de elementos en las cuales se refiere la investigación, que tiene cualidades similares y sobre las cuales el investigador realiza inferencias. (Bernal, 2010, pág. 160)

En la investigación, la población estuvo conformada por todos los trabajadores contratados por la modalidad de terceros que laboran en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020, que son un total de 297 personas.

3.5.2. Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, que posee las mismas características de esta, se pueden aplicar diversas técnicas para determinar la muestra, además es en este conjunto en la cual se aplica la recolección de datos del estudio. (Valderrama, 2015, pág. 184)

La muestra estuvo conformada por 168 trabajadores que laboran por la modalidad de terceros en el Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.

3.5.3. Muestreo

El muestreo aleatorio simple, es el más utilizado para la obtención de una muestra representativa, en este muestreo cualquier elemento de la población tiene la probabilidad de ser elegido. (Gòmez, 2012, pág. 98)

Este muestreo se realiza a través de la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N+1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población (297 trabajadores por terceros)

Z: Coeficiente de confiabilidad (1.96)

Q: Probabilidad de que no ocurre la hipótesis (0.5)

P: Grado de probabilidad (0.5)

E: Error (0.05)

El tamaño de la muestra se determinó estadísticamente:

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

$$n = \frac{285.24}{1.71}$$

$$n = 166.81$$

n = 167 trabajadores por la modalidad de terceros

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta es una de las técnicas más utilizadas actualmente por las ciencias sociales, debido a que es muy útil para estudiar efectos sociales, esta técnica es utilizada cuando la muestra es muy grande. (Borja, 2012, pág. 33)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es un instrumento que es conformado por un grupo de interrogantes en base a una o más variables a estudiar, este instrumento debe mostrar concordancia con el planteamiento de problema y los objetivos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 217)

Para la investigación se hizo uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos para ambas variables de estudio, los cuales se presentaron las siguientes fichas técnicas.

- Para la variable desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Tabla 2.

Ficha técnica para el cuestionario de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Autor	Cárdenas, Magdiel
Año	2016
Título	“Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica”.
Universidad	Universidad Nacional de Huancavelica
Ciudad	Huancavelica
País	Perú
N° Ítems	11 ítems

Fuente: Elaboración propia

- Para la variable Vulneración de los derechos laborales

Tabla 3.

Ficha técnica para el cuestionario de la vulneración de derechos laborales

Autor	Soria, Jhonder
Año	2017
Título	“Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney – 2016”.
Universidad	Universidad César Vallejo
Ciudad	Nuevo Chimbote
País	Perú
N° Ítems	15 ítems

Fuente: Elaboración propia

3.7. Métodos y materiales

La estadística descriptiva utiliza instrumentos estadísticos para determinar la distribución de frecuencias de los resultados, que pueden ser manifestadas como porcentajes a través de gráficos como los histogramas y barras; también muestra la moda, mediana y media que son las medidas de tendencia central y la dispersión de datos que son las medidas de variabilidad. (Borja, 2012, pág. 35)

Por otro lado, la estadística inferencial permite la generalización de los resultados de la investigación, con esta estadística se realiza la prueba de hipótesis a través de estadísticos, que dependerán de la normalidad de los datos. (Borja, 2012, pág. 36)

Para la investigación se desarrollaron las estadísticas descriptivas e inferencial, estas se desarrollaron a través del software SPSS versión 25.

3.8. Aspectos éticos

Para la investigación desarrollada, los datos de investigación presentados son fidedignos; así mismo, no se cometieron faltas éticas como el plagio, ya que se brindó la autoría fidedigna de cada aporte teórico, bajo el uso de las normas APA, requeridos para toda investigación científica, de tal forma que se evite la falsificación y omisión de fuentes bibliográficas.

Asimismo, para la aplicación del instrumento de recolección de datos, se desarrolló previ6 el consentimiento de los participantes, y no presentó interrogantes que incomoden a los participantes y estas fueron desarrolladas de forma an6nima.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Para el desarrollo del análisis descriptivo de la investigación y a fin de contrastar ampliamente los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos se compilaron los datos en el Programa Microsoft Excel 2016 el cual permitió obtener la base de datos numéricos de acuerdo a la escala de Likert, mediante ello se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS versión 25, pero para obtener un mayor contraste se realizó el proceso de baremo de los resultados en el cual se transformaron de las 5 respuestas a 3 respuestas por cada pregunta realizada, a partir de ello se obtuvieron tablas y figuras con sus respectivas frecuencias y porcentajes de las 3 nuevas respuestas obtenidas, de la misma manera se contrastan los resultados del análisis inferencial para la prueba de hipótesis tanto de la general como de las hipótesis específicas de la investigación.

4.1.1. Análisis de la desnaturalización de contratos

Tabla 4.

Resultados sobre la variable desnaturalización de contratos por terceros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	3,40%
	A veces	79	26,60%
	Siempre	208	70,00%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

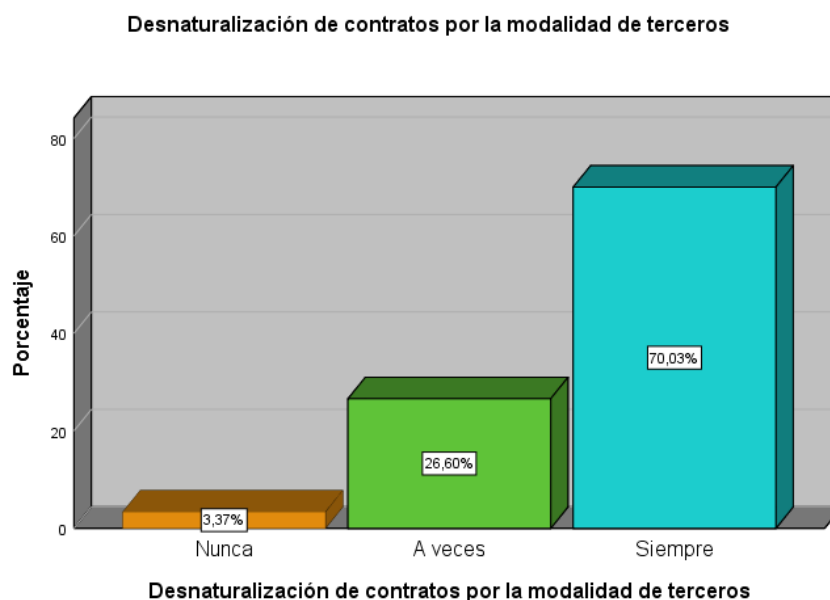


Figura 1. Resultados sobre la variable desnaturalización de contratos por terceros

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Para el análisis de la variable de la desnaturalización de contratos bajo la modalidad de terceros, mediante el análisis estadístico se obtuvo que el 3.37% de los encuestados mencionan que nunca se desnaturalizaron los contratos firmados con el Gobierno Regional de Huancavelica, también el 26.60% de los encuestados manifiestan que a veces se desnaturalizan los contratos ya que se laboran con

fechas pasadas al plazo de contrato, finalmente el 70.03% de los encuestados indican que siempre se desnaturalizan los contratos pro terceros ya que se siguen ofreciendo los servicios efectivos sin una renovación del contrato, o también cuando existe una simulación de normas enmarcadas en la ley de productividad y competencia laboral.

4.1.1.1. **Análisis de los elementos del contrato de trabajo**

Tabla 5.

Resultados sobre la dimensión de los elementos del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	2,02%
	A veces	83	27,95%
	Siempre	208	70,03%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

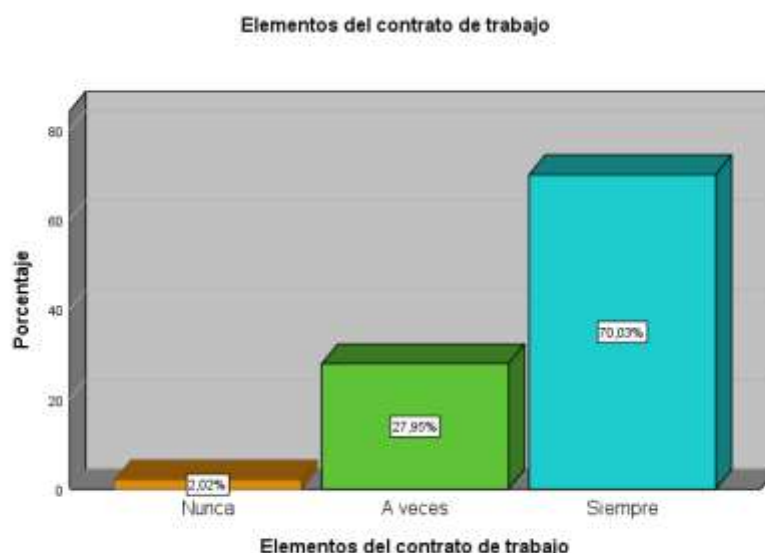


Figura 2. Resultados sobre la dimensión de los elementos del trabajo

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Para el análisis de la dimensión de los elementos del trabajo de la entidad se advierte que el 2.02% de los encuestados mencionan que nunca se cumplen con los elementos primordiales que se dan en la entidad los cuales se pactan por medio del contrato, también el 27.95% de los encuestados señalan que a veces se cuenta y respetan los elementos del contrato de trabajo ya que se cumplen las cláusulas indicadas, finalmente el 70.03% de los encuestados manifiestan que siempre se cumplen con los elementos del trabajo ya serán en la firma de contrato, en los servicios, o demás factores que intervienen en ello.

Tabla 6.

Resultados sobre la celebración del contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	173	58,25%
	Siempre	124	41,75%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted celebró su contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente?

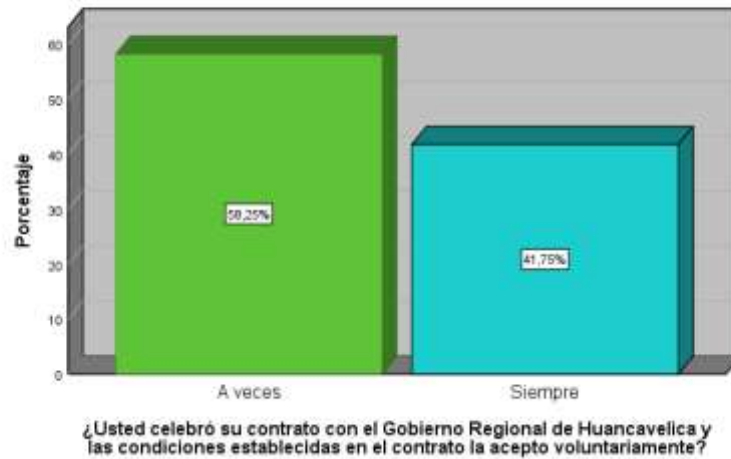


Figura 3. Resultados sobre la celebración del contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

En cuanto a la celebración y aceptación voluntaria del contrato de acuerdo a las condiciones establecidas se obtuvo que el 58.25% de los encuestados mencionan que a veces aceptan las clausulas establecidas por la entidad que las contrata, así mismo el 41.75% de los encuestados manifiestan que siempre aceptan las condiciones que se establecen previamente en el contrato para desarrollar las actividades pertinentes de la entidad.

Tabla 7.

Resultados sobre la firma del contrato por necesidad de trabajar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	167	56,23%
	Siempre	130	43,77%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

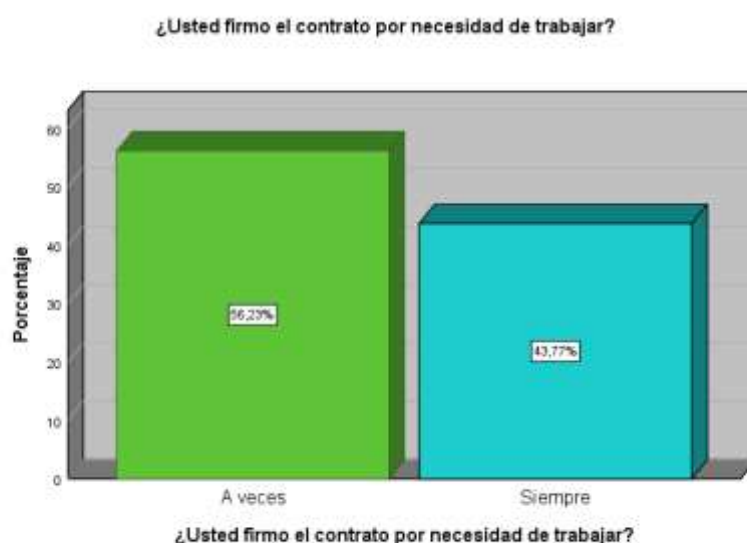


Figura 4. Resultados sobre la firma del contrato por necesidad de trabajar

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

En cuanto a la firma del contrato por necesidad de trabajar el 56.23% de los encuestados refieren que a veces firman los contratos dado que necesitan el empleo para la obtención de ganancias, así mismo el 44.77% de los encuestados mencionan que siempre firman los contratos con la necesidad de trabajar ya sea en el ámbito que haya estudiado o en algún otro.

Tabla 8.

Resultados sobre los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica que tienen carácter de ser permanente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	73	24,58%
	A veces	80	26,94%
	Siempre	144	48,48%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica tiene carácter de ser permanente?

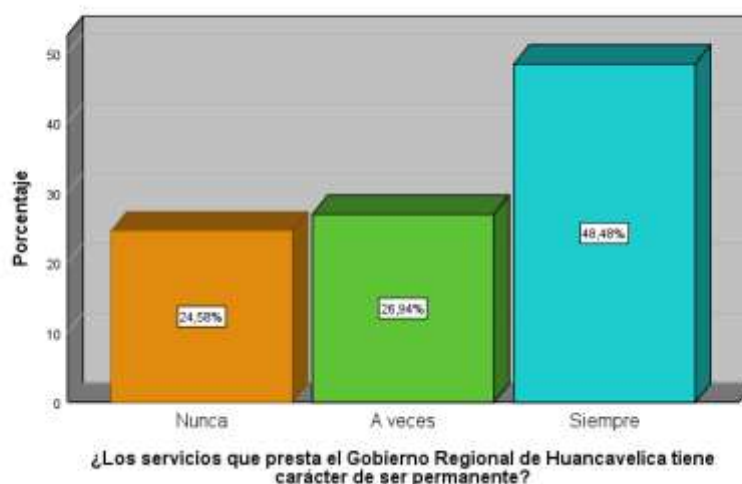


Figura 5. Resultados sobre los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica que tienen carácter de ser permanente

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Para la permanencia de los servicios que presta EL Gobierno Regional de Huancavelica el 24.58% de los encuestados manifiestan que la entidad en mención nunca presta servicios permanentes, casi todos son momentáneos, así mismo el 26.94% de los encuestados señalan que a veces los servicios son permanentes,

todo depende de qué tipo de servicio es el que se esté dando, también el 48.48% de los encuestados señalan que siempre los servicios brindados por la entidad son permanentes por lo que los trabajadores se encuentran conformes con los servicios que brinda el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla 9.

Resultados sobre la consideración de la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales hace que el empleador vulnere las normas laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	1,68%
	A veces	84	28,28%
	Siempre	208	70,03%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Considera que la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales, hace que el empleador vulnere las normas laborales?

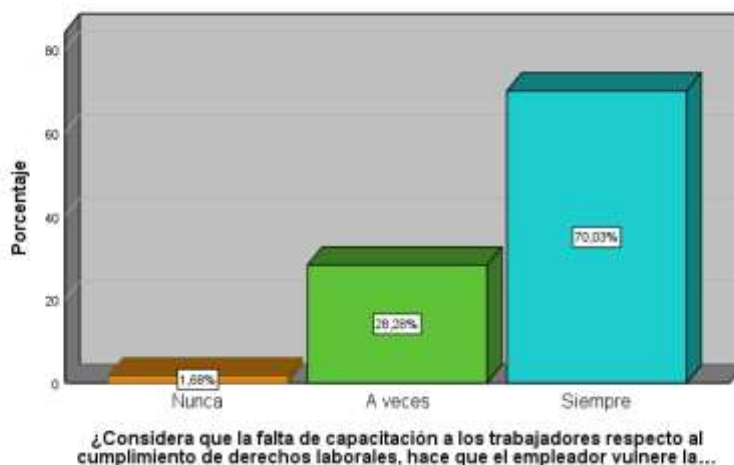


Figura 6. . Resultados sobre la consideración de la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales hace que el empleador vulnere las normas laborales

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Con respecto a la vulneración de las normas laborales a causa de la falta de la capacitación de los trabajadores en el cumplimiento de los derechos laborales el 1.68% de los encuestados manifiestan que nunca se vulneran las normas laborales por la falta de capacitación de los trabajadores, así mismo el 28.28% de los encuestados indican que a veces la falta de capacitación sobre derechos laborales vulnera las normas laborales, también el 70.03% de los encuestados mencionan que nunca inciden las capacitaciones en el cumplimiento de las normas laborales.

Tabla 10.

Resultados sobre el recibimiento del pago oportuno por su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	1,35%
	A veces	206	69,36%
	Siempre	87	29,29%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 7. Resultados sobre el recibimiento del pago oportuno por su trabajo

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Para el recibimiento del pago oportunamente de acuerdo al trabajo desempeñado el 1.35% de los encuestados mencionan que nunca reciben sus pagos oportunamente, también el 69.36% de los encuestados manifiestan que a veces reciben su pago oportunamente en el tiempo y horario adecuado, así mismo el 29.29% de los encuestados indican que siempre reciben su pago de acuerdo a lo pactado en el contrato firmado entre la entidad y el trabajador.

Tabla 11.

Resultados sobre la realización de las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	1,01%
	A veces	283	95,29%
	Siempre	11	3,70%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted realiza las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica?

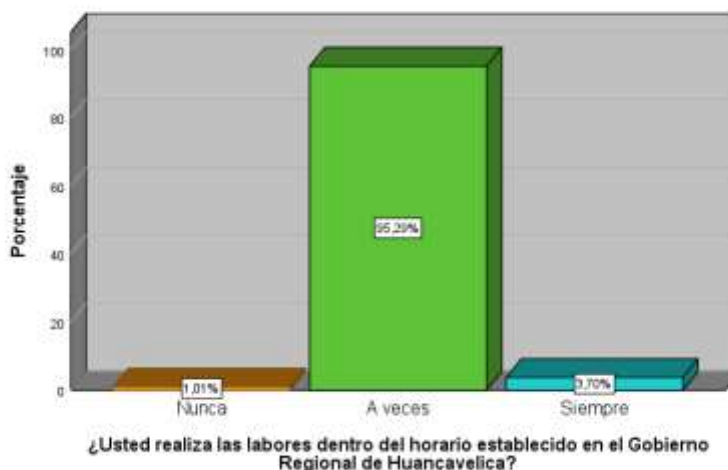


Figura 8. Resultados sobre la realización de las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Con respecto a la realización de las labores de acuerdo al horario establecido el 1.01% de los encuestados señalan que nunca realizan sus labores en el horario establecido por la entidad, también el 95.29% de los encuestados mencionan que a veces cumplen con las funciones y labores asignadas dentro del horario establecido en el reglamento interno de la entidad, así mismo el 3.70% de los encuestados manifiestan que siempre realizan las labores oportunamente cumpliendo con las 8 horas jornales establecidas por ley.

Tabla 12.

Resultados sobre la prestación de los servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	0,34%
	A veces	159	53,54%
	Siempre	137	46,13%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted realiza o presta sus servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato?



Figura 9. Resultados sobre la prestación de los servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para la prestación de los servicios en función al mandato de algún jefe inmediato el 0.34% de los encuestados mencionan que nunca han recibido órdenes de un jefe inmediato, también el 53.54% de los encuestados señalan que a veces han recibido órdenes y mandatos de los jefes u otros trabajadores de la oficina en el cual labora, así mismo el 46.13% de los encuestados indican que siempre se encuentran a disposición y mandato de órdenes de su jefe superior en la entidad en la que labora.

Tabla 13.

Resultados de la suscripción de un contrato antes de iniciar a laborar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	67	22,56%
	A veces	143	48,15%
	Siempre	87	29,29%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

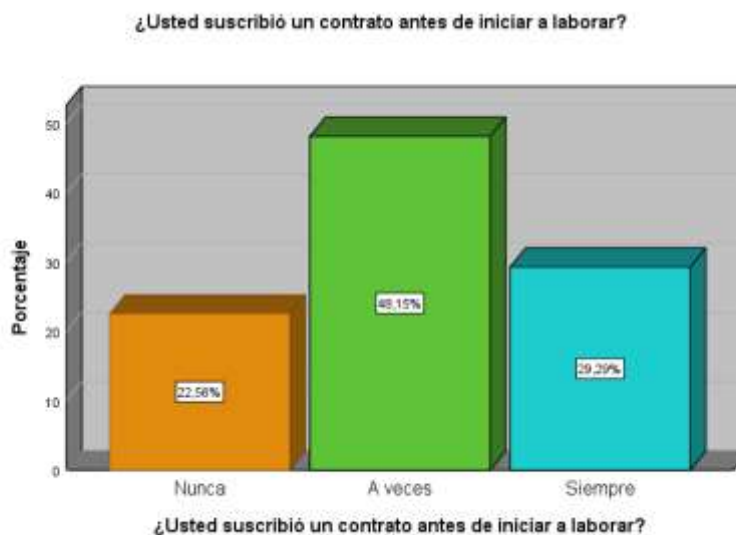


Figura 10. Resultados de la suscripción de un contrato antes de iniciar a laborar

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto a la suscripción del contrato antes del inicio de las labores el 22.56% de los encuestados mencionan que nunca han firmado un contrato antes de iniciar sus labores ya que por lo general lo hacen el día en el que inician a laborar, el 48.15% de los encuestados a veces han celebrado un contrato con la entidad antes de iniciar a laborar ya que de acuerdo a su opinión es más conveniente, así mismo el 29.29% de los encuestados indican que siempre firman un contrato antes del inicio de labores ya que ello les proporciona seguridad de ambas partes.

4.1.1.2. Análisis de la prestación de labores después de vencer el contrato

Tabla 14.

Resultados sobre la dimensión de la prestación de labores después de vencer el contrato

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	1,68%
	A veces	5	1,68%
	Siempre	287	96,63%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 11. Resultados sobre la dimensión de la prestación de labores después de vencer el contrato

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

En cuanto a la dimensión de la prestación de labores luego de vencer el contrato, el 1.68% de los encuestados nunca ha prestado sus labores luego de vencer el plazo de contrato de trabajo por lo que se retiran al día siguiente del cumplimiento del plazo, el 1.68% de los encuestados señalan que a veces prestan sus servicios luego del vencimiento del contrato con la finalidad de dar una buena imagen de su profesionalismo y responsabilidad, finalmente el 96.63% de los encuestados manifiestan que siempre han prestado sus servicios luego de vencer el contrato ya que en ocasiones faltan culminar algunas labores en la entidad.

Tabla 15.

Resultados sobre la prestación de sus servicios laborales después del plazo pactado en el contrato

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	0,34%
	A veces	174	58,59%
	Siempre	122	41,08%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 12. Resultados sobre la prestación de sus servicios laborales después del plazo pactado en el contrato

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para la prestación de los servicios laborales luego de la culminación del plazo indicado en el contrato el 0.34% de los encuestados manifiestan que nunca han prestado sus servicios luego del tiempo establecido en el contrato firmado, también el 58.59% de los encuestados señalan que a veces prestan sus servicios laborales luego de culminar el tiempo del contrato ya que es un compromiso dejar todo el trabajo ordenado, finalmente el 41.08% de los encuestados indican que siempre prestan sus servicios laborales luego del tiempo establecido en el contrato firmado.

Tabla 16.

Resultados sobre la ejecución del contrato al termino realiza las labores específicas para el cual fue contratado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	1,35%
	A veces	143	48,15%
	Siempre	150	50,51%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?

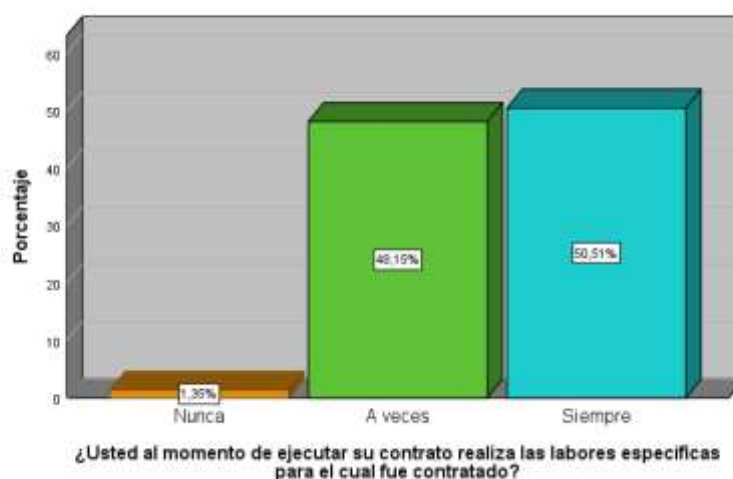


Figura 13. Resultados sobre la ejecución del contrato al termino realiza las labores específicas para el cual fue contratado

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto a la ejecución del contrato y las labores específicas que realiza se encuentran indicadas en el contrato, el 1.35% de los encuestados indican que nunca realizan las labores que se especifican en el contrato ya que se tienen otras funciones por realizar a parte de ello, también el 48.15% de los encuestados mencionan que a veces cumplen con las labores para las cuales fueron contratadas pero que en algunas ocasiones tienen que cumplir otros roles que no les corresponden, así mismo el 50.51% de los encuestados afirman que siempre

cumplen con las labores para las cuales fueron contratadas y estas se encuentran especificadas en el contrato pactado entre la entidad y el trabajador.

4.1.1.3. Análisis de la simulación o fraude en la contratación

Tabla 17.

Resultados sobre la dimensión de la simulación o fraude en la contratación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	0,67%
	Siempre	295	99,33%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

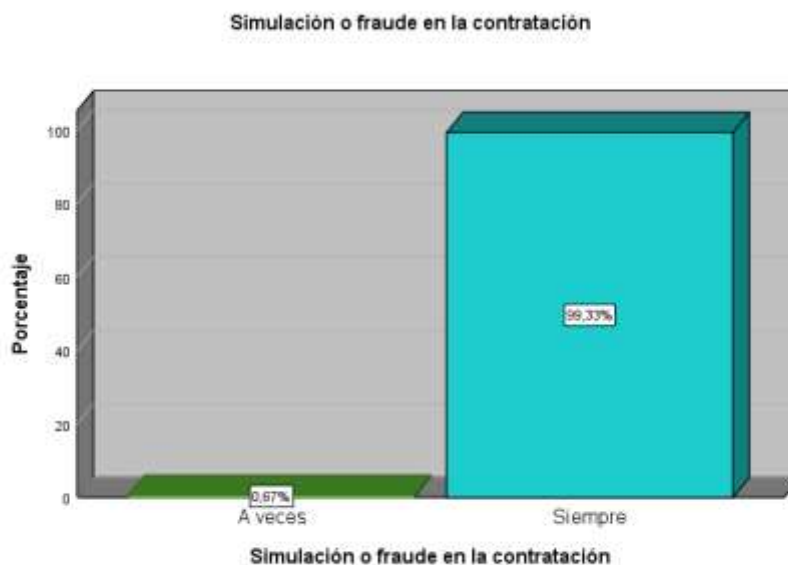


Figura 14. Resultados sobre la dimensión de la simulación o fraude en la contratación

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

En cuanto a la simulación o fraude en la contratación de los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica, el 0.67% de los encuestados indican que

nunca han cumplido las normas determinadas por la Ley de la Productividad y Competencia Laboral que establece el Estado, también el 99.33% de los encuestados manifiestan que siempre se han cumplido la Ley de Productividad y Competencia laboral por lo que no se tienen evidencias de la existencia de fraude so simulación a las normas que establecen dicha Ley.

Tabla 18.

Resultados sobre la asistencia y el cumplimiento con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	0,67%
	A veces	163	54,88%
	Siempre	132	44,44%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted asiste y cumple con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica?

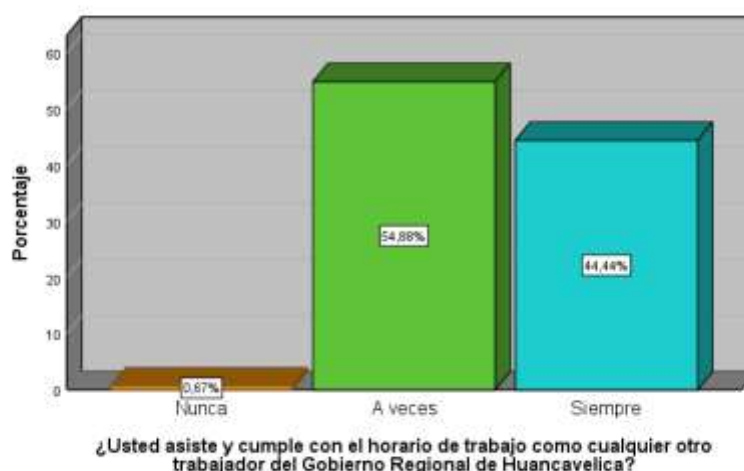


Figura 15. Resultados sobre la asistencia y el cumplimiento con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para la asistencia y el cumplimiento del horario de trabajo como cualquier otro trabajador de la entidad el 0.67% de los encuestados deducen que nunca cumplen con el horario establecido como cualquier otro trabajador dado que se presentan retrasos en algunas labores extra laborales, también el 54.88% de los encuestados manifiestan que a veces cumplen con los horarios establecidos por la entidad, pero en algunas ocasiones se les dificulta llegar puntual a la hora de entrada, así mismo el 44.44% de los encuestados indican que siempre cumplen con el horario establecido así como los demás trabajadores de la institución ya que si no lo hacen existen amonestaciones y sanciones de acuerdo al reglamento interno que maneja la entidad.

4.1.2. Análisis de la vulneración de los derechos laborales

Tabla 19.

Resultados sobre la variable de vulneración de los derechos laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	1,35%
	A veces	229	77,10%
	Siempre	64	21,55%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

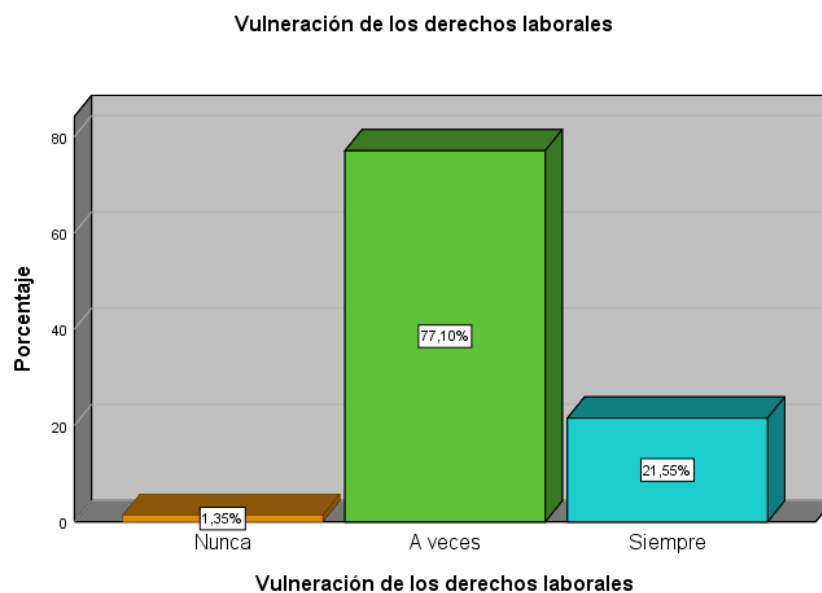


Figura 16. Resultados sobre la variable de vulneración de los derechos laborales

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Con respecto al análisis de la variable de la vulneración de los derechos laborales que se cumplen en el Gobierno Regional de Huancavelica, el 1.35% de los encuestados indican que nunca se cumplen con los derechos laborales para un equilibrio y justicia social en los vínculos de trabajo, también el 77.10% de los encuestados mencionan que a veces se cumplen con los derechos laborales de acuerdo a las principios y normas que protegen y reivindican a las personas, finalmente el 21.55% de los encuestados manifiestan que siempre se cumplen los derechos laborales en el trabajo para la protección social y mediante ello establecer vínculos entre el trabajador y el empleador.

4.1.2.1. Análisis de la remuneración

Tabla 20.

Resultados sobre la dimensión de la remuneración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	80	26,94%
	A veces	151	50,84%
	Siempre	66	22,22%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

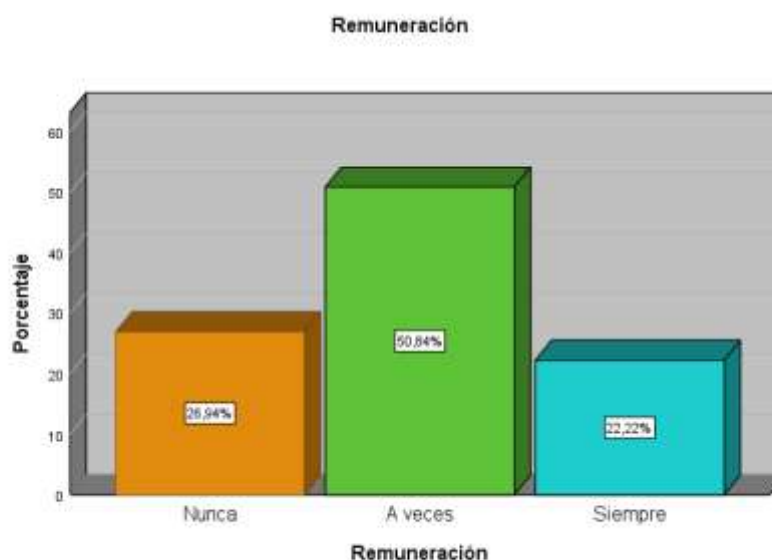


Figura 17. Resultados sobre la dimensión de la remuneración

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

En cuanto al análisis de la dimensión remuneración en el Gobierno Regional de Huancavelica se identifica que el 26.94% de los encuestados nunca se encuentran conformes con la remuneración y todo lo que implica ello, que parte desde la puntualidad, oportunidad y el abastecimiento, también el 50.84% de los encuestados a veces se encuentran satisfechos con la remuneración obtenida mediante las labores realizadas en la entidad, finalmente el 22.22% de los

encuestados siempre se encuentran satisfechos con la remuneración obtenida de acuerdo a las metas y objetivos alcanzados mensualmente en la entidad en la cual labora.

Tabla 21.

Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	77	25,93%
	A veces	217	73,06%
	Siempre	3	1,01%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual?



Figura 18. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para el recibimiento del pago íntegro y mensualmente el 26% de los encuestados señalan que nunca reciben el pago oportuno de acuerdo a las labores realizadas, por lo general tienen descuentos en función al horario de trabajo,

también el 73% de los encuestados mencionan que a veces reciben el pago mensual en el tiempo establecido y en otras ocasiones existen retrasos con los pagos, así mismo el 1% de los encuestados manifiestan que siempre recién sus pagos en el plazo establecido y en el día que se firmó el contrato para el inicio de las labores.

Tabla 22.

Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios siempre es puntual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	84	28,28%
	A veces	213	71,72%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

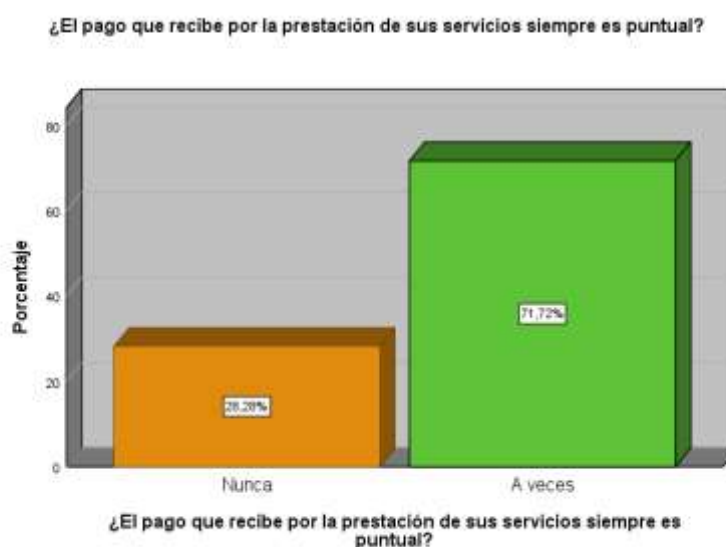


Figura 19. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios siempre es puntual

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Con respecto al recibimiento del pago puntualmente el 28.28% de los encuestados señalan que nunca recién el pago oportunamente, de acuerdo al tiempo y plazo establecido en el contrato firmado, también el 71.72% de los

encuestados indican que a veces o en algunas ocasiones reciben el pago de manera puntual y sin demoras, pero en otras ocasiones existe una demora de más de 2 días para la obtención de la remuneración respectiva.

Tabla 23.

Resultados sobre el percibimiento del pago que asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	228	76,77%
	A veces	69	23,23%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿El pago que percibe por sus servicios, le asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia?

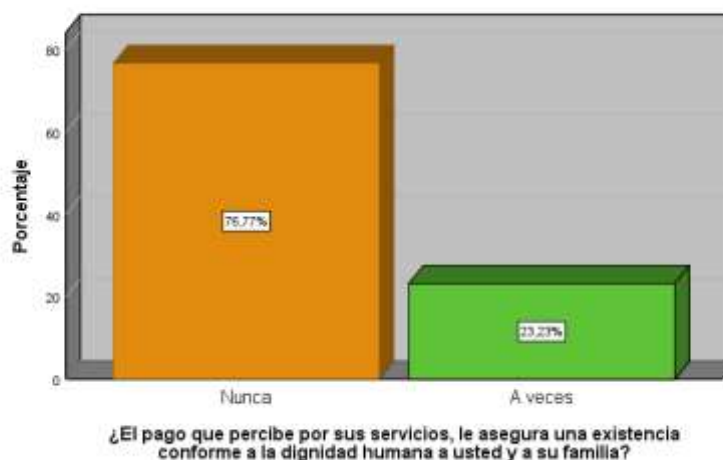


Figura 20. Resultados sobre el percibimiento del pago que asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para el pago que perciben y mediante ello el aseguramiento de la dignidad familiar y personal el 76.77% de los encuestado indican que nunca el pago que reciben abastece a sus necesidades básicas y las de su familia, por lo que en cada mes algunos aseguran pedir préstamos familiares para subsistir, también el 23.23% de los encuestados afirman que a veces se cubren las necesidades básicas de la

familia lo cual les permite vivir con dignidad, salubridad, pero cuando existe un desbalance en la economía del país no pueden cubrir ciertas necesidades ya que el pago que perciben no alcanza para los mínimo de la vivienda.

Tabla 24.

Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	2,69%
	A veces	288	96,97%
	Siempre	1	0,34%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador?

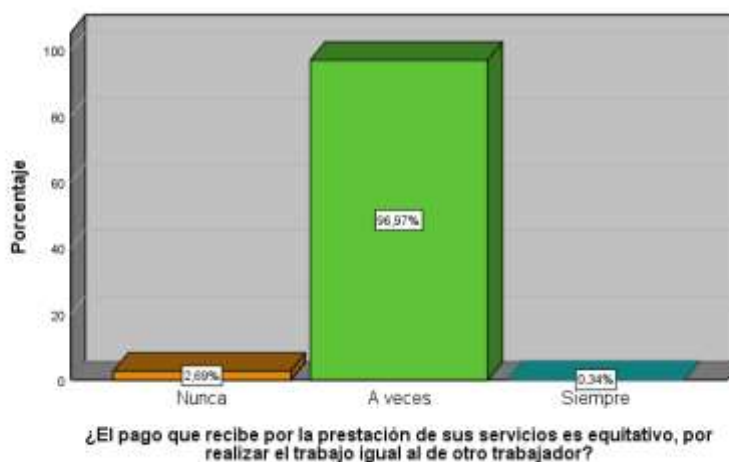


Figura 21. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto a la equidad del percibimiento del pago de acuerdo a los servicios prestados, así como la igualdad de la realización de trabajos el 2.69% de los encuestados manifiestan que los pagos percibidos no son equitativos ya que algunos realizan mayores actividades y reciben una remuneración menor a la que otros trabajadores que cumplen menos metas, también el 96.97% de los encuestados indican que a veces los pagos son equitativos ya que se dan de acuerdo a las metas cumplidas mensualmente por cada uno de los trabajadores, así mismo el 0.34% afirma que los pagos son equitativos ya que se dan en los tiempos y plazos establecidos también de acuerdo a las labores realizadas durante el mes.

Tabla 25.

Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	2,02%
	A veces	289	97,31%
	Siempre	2	0,67%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador?



Figura 22. Resultados sobre el recibimiento del pago por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto al recibimiento del pago y su prioridad ante cualquier otra obligación por parte de la entidad, el 2.02% de los encuestados mencionan que nunca existe prioridad en los pagos ya que estos no son puntuales y oportunos, también el 97.31% de los encuestados manifiesta que a veces se establece la prioridad en el recibimiento del pago, finalmente el 0.67% de los encuestados indican que siempre se establece prioridad para los pagos ya que mediante ello se cumple con las clausuras del contrato firmado.

4.1.2.2. Análisis de los beneficios

Tabla 26.

Resultados sobre la dimensión de los beneficios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	2,02%
	A veces	68	22,90%
	Siempre	223	75,08%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

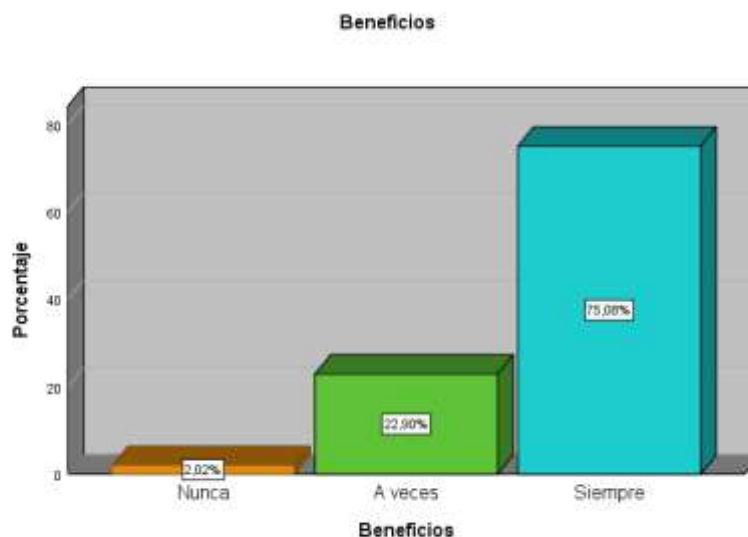


Figura 23. Resultados sobre la dimensión de los beneficios

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Para la dimensión de los beneficios obtenidos del Gobierno Regional de Huancavelica, el 2.02% de los encuestados indican que nunca han recibido algún beneficio luego del desarrollo de las actividades laborales, también el 22.90% de los encuestados manifiestan que a veces reciben beneficios ya sean vacaciones, remuneraciones extras y algún otro tipo, finalmente el 75.08% de los encuestado mencionan que siempre reciben beneficios de las labores desempeñadas, ya que

cuentan con seguro de salud, bonos, vacaciones y demás beneficios que se dan de acuerdo a las actividades y metas alcanzadas por el trabajador.

Tabla 27.

Resultados sobre el gozo de beneficios sociales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	85	28,62%
	A veces	207	69,70%
	Siempre	5	1,68%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

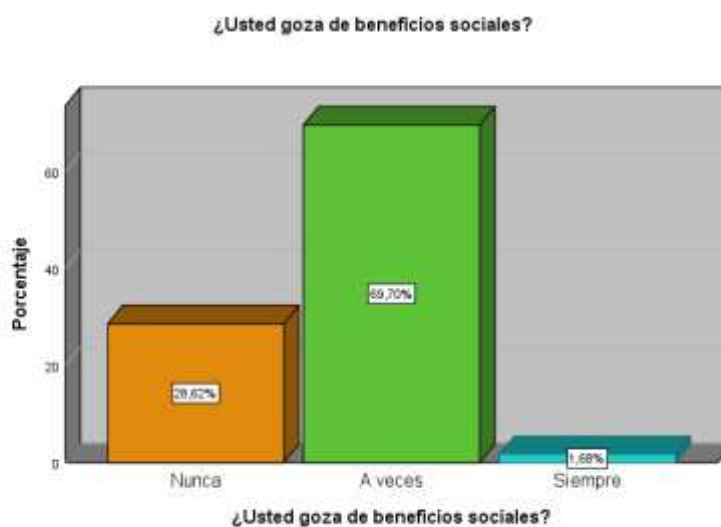


Figura 24. Resultados sobre el gozo de beneficios sociales

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Sobre el gozo de los beneficios sociales que ofrece el Gobierno Regional de Huancavelica, el 28.62% de los encuestados señalan que nunca han recibido ninguna clase de beneficio ofrecido por la entidad en la que laboran, también el 69.70% de los encuestados indican que a veces gozan de beneficios sociales los cuales son establecidos previamente en el contrato o se da de acuerdo a ocasiones

específicas, finalmente el 1.68% de los encuestados señalan que siempre reciben beneficios sociales que brinda el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla 28.

Resultados sobre el percibimiento del pago de gratificaciones, vacaciones y CTS

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	157	52,86%
	A veces	140	47,14%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

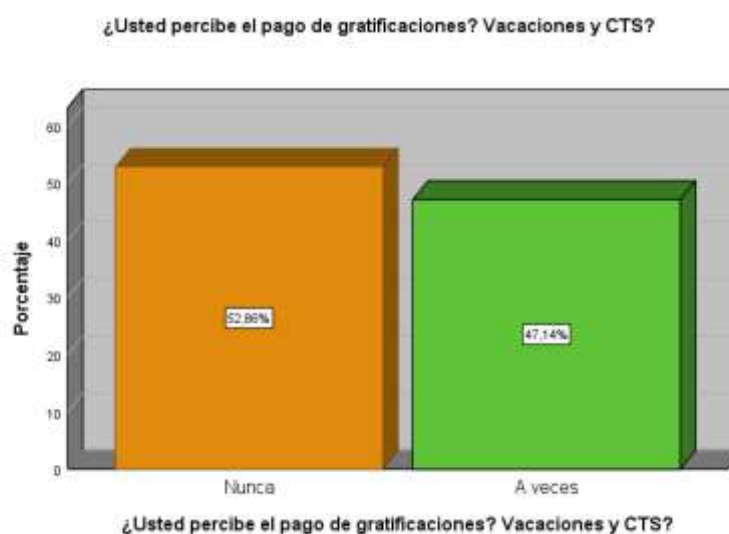


Figura 25. Resultados sobre el percibimiento del pago de gratificaciones, vacaciones y CTS

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Con respecto al percibimiento del pago de gratificaciones, vacaciones y CTS, el 52.86% de los encuestados manifiestan que nunca han recibido ningún tipo de pago que tenga relación con gratificaciones y CTS, también no cuentan con ningún tipo de vacaciones, así mismo el 47.14% de los encuestados indican que a veces

han obtenido algunas gratificaciones de acuerdo a la labor desempeñada en la entidad.

Tabla 29.

Resultados sobre el percibimiento del pago de CTS

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	140	47,14%
	A veces	82	27,61%
	Siempre	75	25,25%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

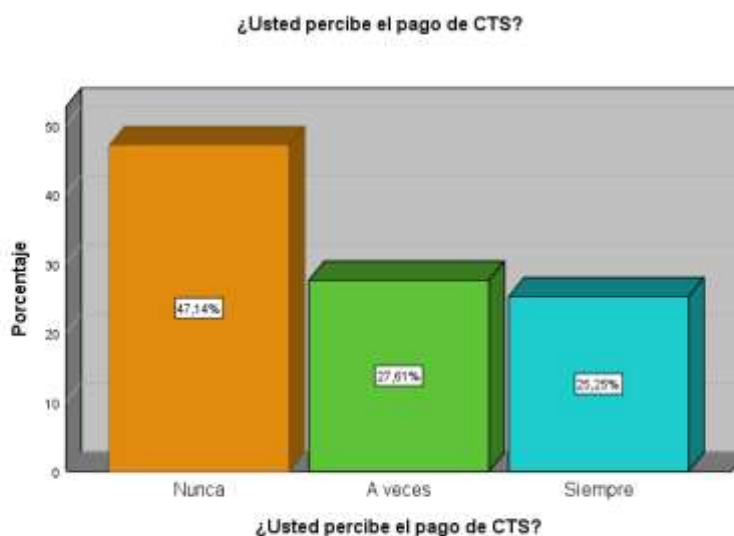


Figura 26. Resultados sobre el percibimiento del pago de CTS

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Sobre el percibimiento del pago del CTS, el 47.14% de los encuestados mencionan que nunca han recibido ningún tipo de pago sobre el CTS obtenido mediante su trabajo, también el 27.61% de los encuestados manifiestan que a veces han obtenido un pago del CTS, pero es de acuerdo al tiempo que se

encuentran laborando en la entidad, y finalmente el 25.25% de los encuestados indican que siempre han percibido el pago del CTS que se da en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla 30.

Resultados sobre el recibimiento de vacaciones pagadas por cada año de servicio que brinda

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	75	25,25%
	A veces	218	73,40%
	Siempre	4	1,35%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 27. Resultados sobre el recibimiento de vacaciones pagadas por cada año de servicio que brinda

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto al recibimiento de vacaciones pagadas por el año de servicio realizado por el trabajador, el 25.25% de los encuestados mencionan que nunca han recibido ningún tipo de bono para obtener vacaciones pagadas, también el 73.40% de los encuestados manifiestan que a veces la entidad brinda incentivos para la obtención de mejores resultados por ende en lagunas ocasiones fueron acreedores de bonos de vacaciones pagadas, finalmente el 1.35% de los encuestados indican que siempre por cada año laborado en la entidad perciben vacaciones pagadas.

Tabla 31.

Resultados sobre la afiliación a algún seguro de salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	83	27,95%
	A veces	144	48,48%
	Siempre	70	23,57%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

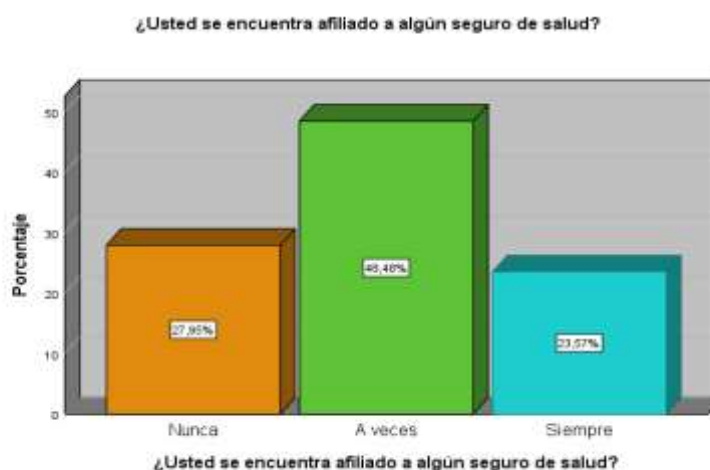


Figura 28. Resultados sobre la afiliación a algún seguro de salud

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para la afiliación a algún seguro de salud, el 27.95% de los encuestados manifiestan que hasta el momento nunca la entidad los afilio a algún seguro particular por lo que no cuentan con ningún seguro ya que no pueden acceder al seguro público, también el 48.48% de los encuestados mencionan que a veces o en algunas ocasiones si contaron o cuentan con el seguro particular, finalmente el 23.57% de los encuestados afirman siempre han contado con el seguro particular pero ello es pagado a partir del salario mensual que obtienen de las labores realizadas.

Tabla 32.

Resultados sobre la conformidad del sueldo que percibe

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	66	22,22%
	A veces	166	55,89%
	Siempre	65	21,89%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

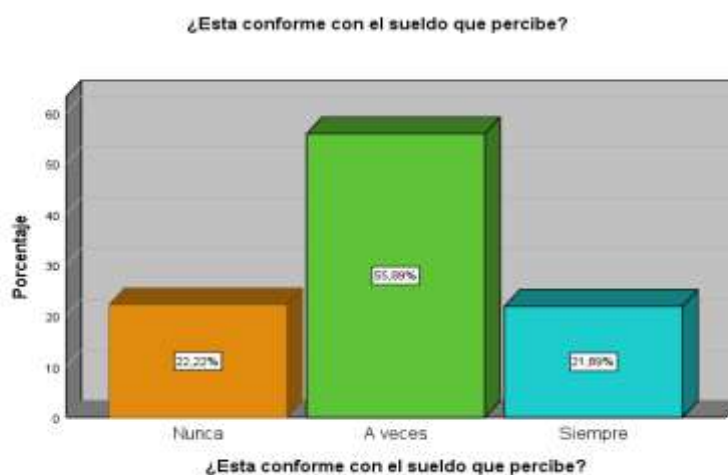


Figura 29. Resultados sobre la conformidad del sueldo que percibe

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto a la conformidad con el sueldo que recibe, el 22.22% de los encuestados indican que nunca han estado conformes con el sueldo que perciben dado que es básico y no alcanza para satisfacer las necesidades básicas del hogar, también el 55.89% de los encuestados refieren que a veces se encuentran conformes con el sueldo que perciben por las labores realizadas en la entidad y finalmente el 21.89% de los encuestados indican que siempre han estado conformes con el sueldo que reciben dado que es suficiente para cubrir todas las necesidades el trabajador.

Análisis de las horas de trabajo

Tabla 33.

Resultados sobre la dimensión de las horas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	139	46,80%
	A veces	153	51,52%
	Siempre	5	1,68%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 30. Resultados sobre la dimensión de las horas de trabajo

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión 25

Sobre la dimensión de las horas de trabajo que se realizan en el Gobierno Regional de Huancavelica, el 46.80% de los encuestados manifiestan que nunca están de acuerdo con las horas de trabajo establecidas, así como de los tiempos de llegada y salida de las oficinas de la entidad, también el 51.52% de los encuestados a veces se encuentran de acuerdo con las horas de trabajo establecidas ya que son las adecuadas para el desarrollo de las actividades, pero que en algunas ocasiones este tiempo no alcanza para el logro de las metas establecidas, finalmente el 1.68% de los encuestados señalan que siempre están de acuerdo con las horas de trabajo ya que son apropiadas y son de acuerdo a los indicados en el reglamento y el contrato que se firmó para el desarrollo de las labores.

Tabla 34.

Resultados sobre el respeto de la hora del descanso del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	0,34%
	A veces	168	56,57%
	Siempre	128	43,10%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 31. Resultados sobre el respeto de la hora del descanso or

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para el respeto de la hora de descanso del trabajador, el 0.34% de los encuestados manifiestan que nunca se respeta las horas de descanso por lo que se labora las de los establecido, también el 56.57% de los encuestados señalan que a veces o en lagunas ocasiones se respetan los horarios de descanso, pero por lo general se laboran más tiempo por las tardes, finalmente el 43.10% de los encuestados refieren que siempre el horario de descanso ya sea por la mañana o por la tarde.

Tabla 35.

Resultados sobre la conformidad del horario de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	70	26,60%
	A veces	212	71,38%
	Siempre	6	2,02%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 32. Resultados sobre la conformidad del horario de trabajo

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Sobre la conformidad con el horario de trabajo establecido por el Gobierno Regional de Huancavelica, el 26.60% de los encuestados manifiestan que nunca se encuentran conformes con el horario de trabajo establecido ya que no existe ningún tipo de tolerancia, también el 71.38% de los encuestados mencionan que a veces se encuentran de acuerdo con el horario de trabajo, pero mencionan que no existe flexibilidad en los tiempos de entrada y salida de la entidad, finalmente el 2.02% de los encuestados indican que siempre se encuentran de acuerdo con las horas de trabajo y el horario de oficina con la que cuenta la entidad.

Tabla 36.

Resultados sobre las vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	203	68,35%
	A veces	87	29,29%
	Siempre	7	2,36%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

¿Usted tiene vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica?



Figura 33. Resultados sobre las vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

En cuanto a las vacaciones de acuerdo a cada año que labora en la entidad, el 68.35% de los encuestados indican que nunca han recibido algún plazo de vacaciones ya que el tiempo que laboran es menor a un año, también el 29.29% de los encuestados señalan que a veces se obtienen tiempo para las vacaciones, ello depende del tiempo que se lleva laborando en la entidad, finalmente el 2.36% de los encuestados siempre han recibido un plazo establecido para tomar algunas vacaciones, esta respuesta es indicada por trabajadores nombrados en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tabla 37.

Resultados sobre el trabajo de 48 horas semanales en el Gobierno Regional de Huancavelica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	64	21,55%
	A veces	143	48,15%
	Siempre	90	30,30%
	Total	297	100,0%

Fuente: Procesado del cuestionario sobre la “desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.



Figura 34. Resultados sobre el trabajo de 48 horas semanales en el Gobierno Regional de Huancavelica

Fuente: Procesado mediante el programa estadístico SPSS versión

Para el trabajo de 48 horas semanales en la entidad, el 21.55% de los encuestados mencionan que nunca han trabajado 48 horas semanales en las diversas oficinas del Gobierno Regional de Huancavelica, también el 48.15% de los encuestados refieren que a veces han cumplido 48 horas de trabajo semanales, lo cual ocurre cuando tienen una carga de trabajo acumulado o en algunas actividades realizadas en la entidad, finalmente el 30.30% de los encuestados manifiestan que siempre trabajan 48 horas semanales ya que la labor que desempeñan exige una gran responsabilidad y compromiso.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

El análisis inferencial en el cual se realiza el contraste de la hipótesis planteada por el investigador, se realiza mediante el siguiente problema de investigación para la prueba de hipótesis general se determinó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

a. Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Hipótesis Nula (Ho): Existe una relación baja y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

b. Prueba unilateral o de una cola

$$H_a < \alpha$$

$$H_0 > \alpha$$

c. Prueba de normalidad de datos

La prueba de normalidad de datos para la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la variable de la vulneración de los derechos laborales se realizó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, en el cual se establece que, si el nivel de significancia es mayor a 0.05 los datos tienen normalidad, en caso contrario, si el nivel de significancia es menor a 0.05 los datos no tienen normalidad, para este caso en cuanto a la primera variable el nivel de significancia es 0.000 lo cual indica que no existe normalidad en los datos, para la segunda variable el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que los datos no presentan normalidad, a partir de este análisis se concluye que la prueba estadística a emplear es una prueba no paramétrica.

Tabla 38.

Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis general

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	,261	297	,000
Vulneración de los derechos laborales	,250	297	,000

Fuente: Elaboración propia

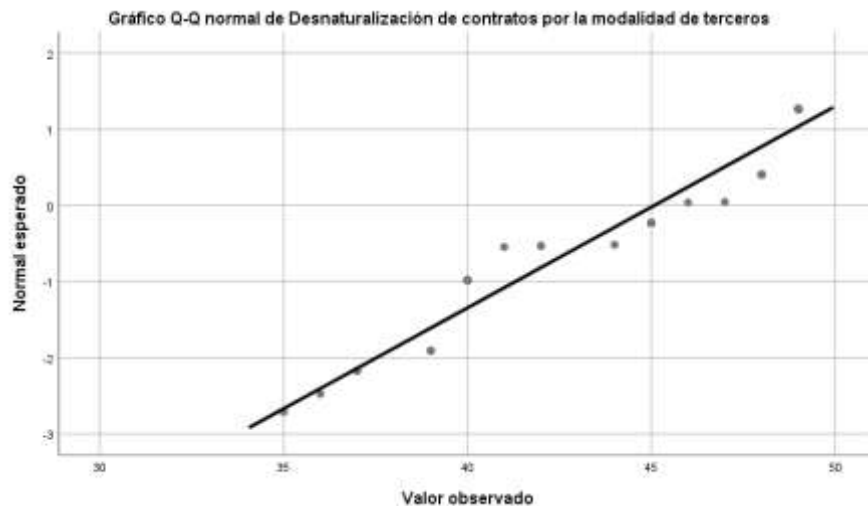


Figura 35. Distribución de las muestras la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Fuente: Elaboración propia

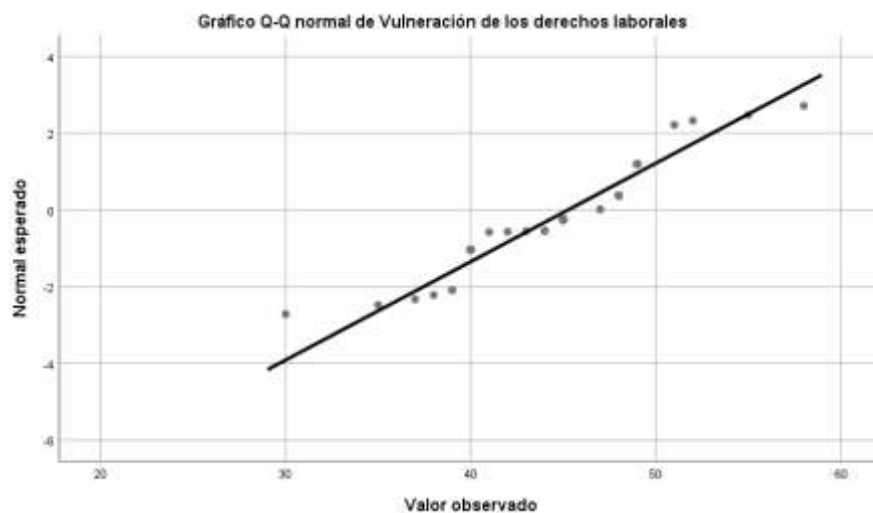


Figura 36. Distribución de las muestras de la vulneración de los derechos laborales

Fuente: Elaboración propia

d. Prueba de hipótesis

En cuanto a la identificación de la relación que se tiene entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales se estableció la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, en donde se determinó el nivel de confianza del 99%, un nivel de significancia del 1% ($\alpha = 0.01$). mediante el estadístico de Pearson se

obtuvo una correlación de 0.917 con significancia bilateral de 0.000. dado que se obtuvo un nivel de correlación alto y mayor al valor de 0.5 se determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula de la investigación.

Tabla 39.

Resultados de la prueba de hipótesis general

			Vulneración de los derechos laborales
Rho de Spearman	Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	Coeficiente de correlación	,916**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	297
	Vulneración de los derechos laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	297

Fuente: Elaboración propia

e. Decisión estadística

De acuerdo a la prueba estadística correlación Rho de Spearman, se advierte un nivel de correlación mayor al 0.7 a partir de ello se puede establecer que el valor hallado se ubica en el rango positivo y significativo, en función a ello se concluye que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna la cual estuvo dada por “Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

f. Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales, corroborado mediante el estadístico Rho de Spearman que trabajo a un nivel del 99% de confianza, una distribución de datos anormal y el valor de correlación de 0.917.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica N° 1

El análisis inferencial en el cual se realiza el contraste de la hipótesis planteada por el investigador, se realiza mediante el siguiente problema de investigación para la prueba de hipótesis general se determinó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

a. Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Hipótesis Nula (Ho): Existe una relación baja y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

b. Prueba unilateral o de una cola

$$H_a < \alpha$$

$$H_o > \alpha$$

c. Prueba de normalidad de datos

La prueba de normalidad de datos para la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de la remuneración se realizó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, en el cual se establece que, si

el nivel de significancia es mayor a 0.05 los datos tienen normalidad, en caso contrario, si el nivel de significancia es menor a 0.05 los datos no tienen normalidad, para este caso en cuanto a la primera variable el nivel de significancia es 0.000 lo cual indica que no existe normalidad en los datos, para la dimensión el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que los datos no presentan normalidad, a partir de este análisis se concluye que la prueba estadística a emplear es una prueba no paramétrica.

Tabla 40.

Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	,261	297	,000
Remuneración	,307	297	,000

Fuente: Elaboración propia

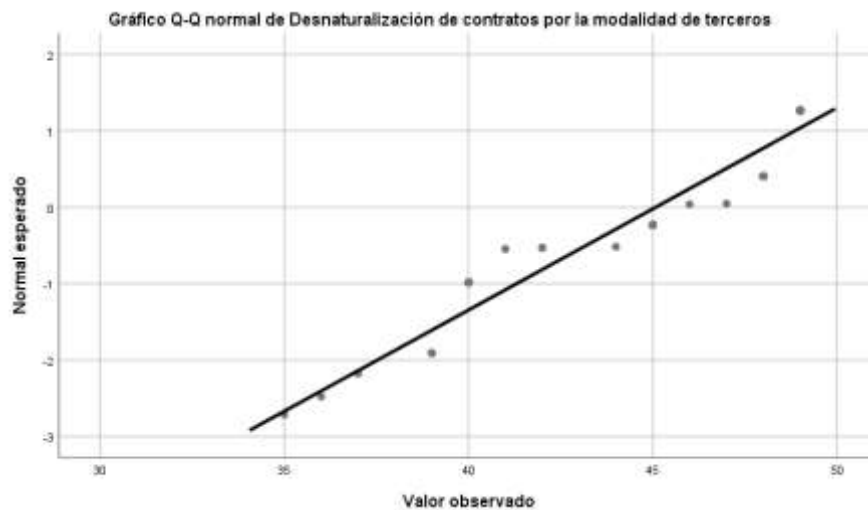


Figura 37. Distribución de las muestras de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Fuente: Elaboración propia

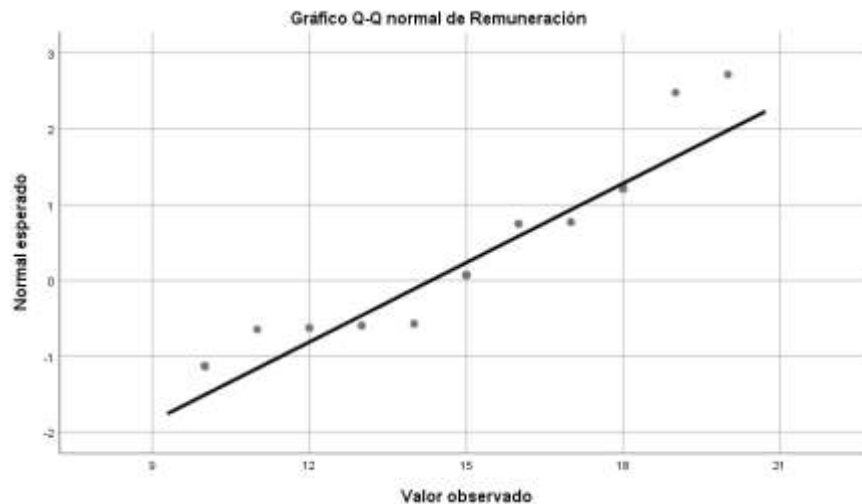


Figura 38. Distribución de las muestras la remuneración

Fuente: Elaboración propia

d. Prueba de hipótesis

En cuanto a la identificación de la relación que se tiene entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración, se estableció la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, en donde se determinó el nivel de confianza del 99%, un nivel de significancia del 1% ($\alpha= 0.01$). mediante el estadístico de Pearson se obtuvo una correlación de 0.874 con significancia bilateral de 0.000. dado que se obtuvo un nivel de correlación alto y mayor al valor de 0.5 se determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula de la investigación.

Tabla 41.

Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 1

			Remuneración
Rho de Spearman	Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	Coeficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	297
	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	297

Fuente: Elaboración propia

e. Decisión estadística

De acuerdo a la prueba estadística correlación Rho de Spearman, se advierte un nivel de correlación mayor al 0.7 a partir de ello se puede establecer que el valor hallado se ubica en el rango positivo y significativo, en función a ello se concluye que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna la cual estuvo dada por “Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

f. Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de la remuneración, corroborado mediante el estadístico Rho de Spearman que trabajo a un nivel del 99% de confianza, una distribución de datos anormal y el valor de correlación de 0.874.

4.2.3. Prueba de hipótesis N° 2

El análisis inferencial en el cual se realiza el contraste de la hipótesis planteada por el investigador, se realiza mediante el siguiente problema de investigación para la prueba de hipótesis general se determinó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

a. Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Hipótesis Nula (Ho): Existe una relación baja y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

b. Prueba unilateral o de una cola

$$H_a < \alpha$$

$$H_o > \alpha$$

c. Prueba de normalidad de datos

La prueba de normalidad de datos para la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de los beneficios contemplados en los derechos laborales, se realizó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, en el cual se establece que, si el nivel de significancia es mayor a 0.05 los datos tienen normalidad, en caso contrario, si el nivel de significancia es menor a 0.05 los datos no tienen normalidad, para

este caso en cuanto a la primera variable el nivel de significancia es 0.000 lo cual indica que no existe normalidad en los datos, para la dimensión el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que los datos no presentan normalidad, a partir de este análisis se concluye que la prueba estadística a emplear es una prueba no paramétrica.

Tabla 42.

Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	,261	297	,000
Beneficios	,357	297	,000

Fuente: Elaboración propia

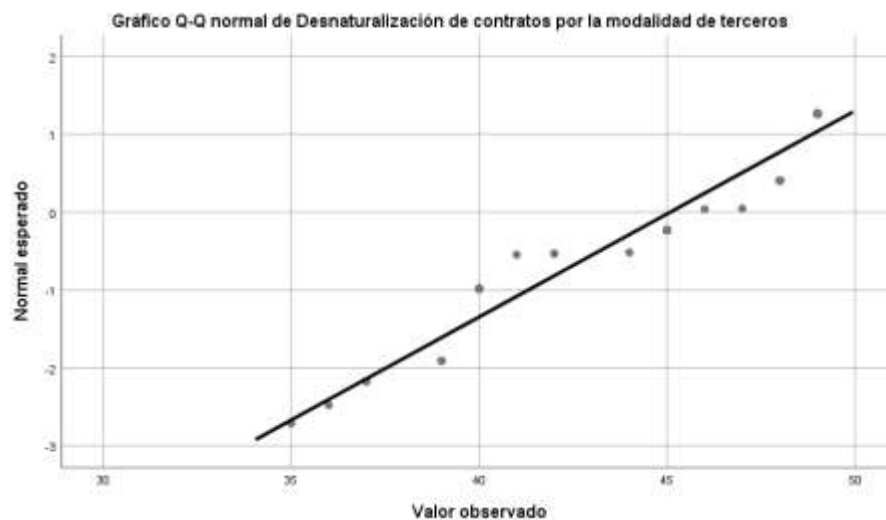


Figura 39. Distribución de las muestras de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Fuente: Elaboración propia

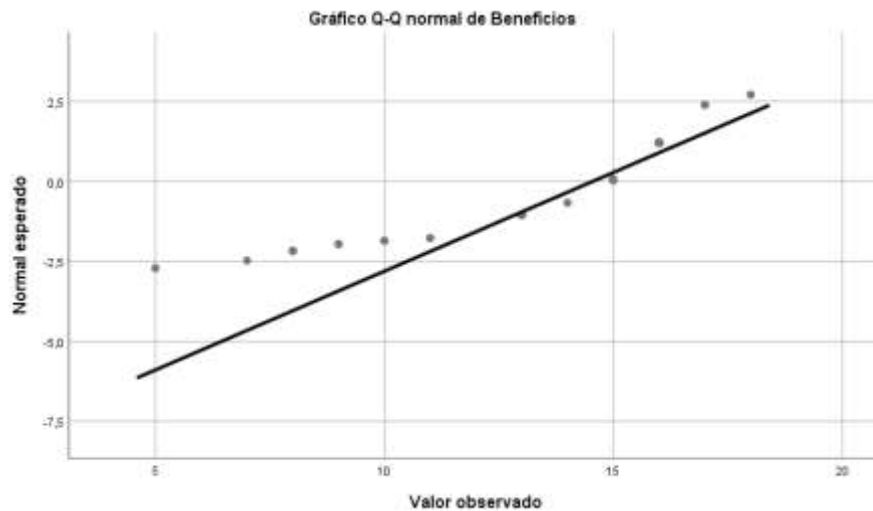


Figura 40. Distribución de las muestras los beneficios contemplados en los derechos laborales

Fuente: Elaboración propia

d. Prueba de hipótesis

En cuanto a la identificación de la relación que se tiene entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales, se estableció la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, en donde se determinó el nivel de confianza del 99%, un nivel de significancia del 1% ($\alpha= 0.01$). mediante el estadístico de Pearson se obtuvo una correlación de 0.566 con significancia bilateral de 0.000. dado que se obtuvo un nivel de correlación alto y mayor al valor de 0.5 se determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula de la investigación.

Tabla 43.

Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 2

			Beneficios
Rho de Spearman	Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	Coeficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	297
	Beneficios	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	297

Fuente: Elaboración propia

e. Decisión estadística

De acuerdo a la prueba estadística correlación Rho de Spearman, se advierte un nivel de correlación mayor al 0.5 a partir de ello se puede establecer que el valor hallado se ubica en el rango positivo y significativo, en función a ello se concluye que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna la cual estuvo dada por “Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

f. Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de la remuneración, corroborado mediante el estadístico Rho de Spearman que trabajo a un nivel del 99% de confianza, una distribución de datos anormal y el valor de correlación de 0.566.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica N° 3

El análisis inferencial en el cual se realiza el contraste de la hipótesis planteada por el investigador, se realiza mediante el siguiente problema de investigación para la prueba de hipótesis general se determinó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?

a. Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Alterna (Ha): Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

Hipótesis Nula (Ho): Existe una relación baja y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.

b. Prueba unilateral o de una cola

$$H_a < \alpha$$

$$H_o > \alpha$$

c. Prueba de normalidad de datos

La prueba de normalidad de datos para la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de las horas de trabajo, se realizó mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov, en el cual se establece que, si el nivel de significancia es mayor a 0.05 los datos tienen normalidad, en caso contrario, si el nivel de significancia es menor a 0.05 los datos no tienen normalidad, para este caso en cuanto a la primera variable el nivel de significancia es 0.000 lo cual indica que no existe normalidad en los datos, para la dimensión el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que los datos no presentan normalidad, a partir de este análisis se concluye que la prueba estadística a emplear es una prueba no paramétrica.

Tabla 44.

Resultados de la prueba de normalidad para la hipótesis específica N° 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	,261	297	,000
Horas de Trabajo	,292	297	,000

Fuente: Elaboración propia

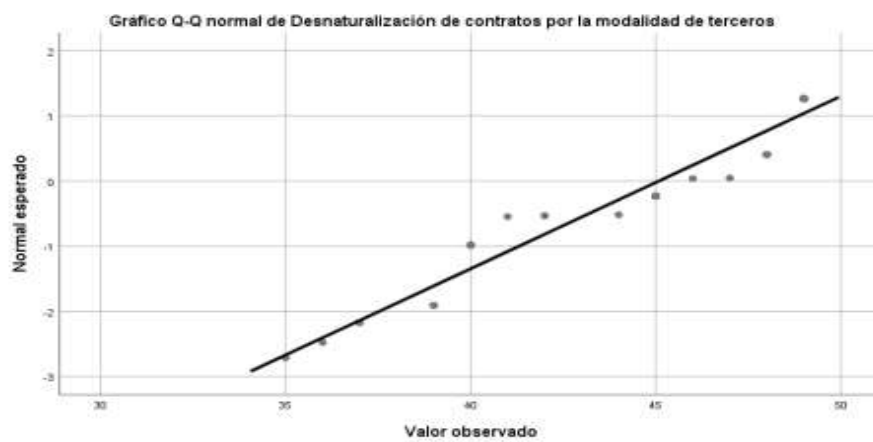


Figura 41. Distribución de los datos de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros

Fuente: Elaboración propia



Figura 42. Distribución de los datos de las horas de trabajo

Fuente: Elaboración propia

d. Prueba de hipótesis

En cuanto a la identificación de la relación que se tiene entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo, se estableció la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, en donde se determinó el nivel de confianza del 95%, un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$). mediante el estadístico de Pearson se obtuvo una correlación de 0.132 con significancia bilateral de 0.000. dado que se obtuvo un nivel de correlación bajo y menor al valor de 0.5, se determina aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna de la investigación.

Tabla 45.

Resultados de la prueba de hipótesis específica N° 3

e			Horas de Trabajo
Rho de Spearman	Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	Coeficiente de correlación	,133*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	297
	Horas de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	297

Fuente: Elaboración propia

e. Decisión estadística

De acuerdo a la prueba estadística correlación Rho de Spearman, se advierte un nivel de correlación menor al 0.5 a partir de ello se puede establecer que el valor hallado se ubica en el rango positivo y bajo, en función a ello se concluye que se

rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula la cual estuvo dada por “Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”.

f. Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación positiva pero baja entre la variable de la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la dimensión de las horas de trabajo, corroborado mediante el estadístico Rho de Spearman que trabajo a un nivel del 95% de confianza, una distribución de datos anormal y el valor de correlación de 0.132.

V. DISCUSIÓN

1.5. Análisis de la discusión de resultados

Para el análisis crítico de la investigación en el cual se discuten los resultados con otras investigaciones realizadas y algunas bases teóricas consideradas, este proceso se realizó en consideración a los objetivos de la investigación.

En el objetivo general se tuvo: “Determinar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde Cárdenas, M. (2017), en su trabajo de investigación obtuvo como resultado que el 61.7% de los encuestados indicaron que la causa de desnaturalización de los contratos por terceros es por la simulación de contratos y el 38.3% manifestaron que la desnaturalización se origina por las conclusiones del servicio, así mismo Céspedes, M. (2019), en su investigación realizada obtuvo que 81% de los encuestados indicaron que se vulnera los derechos laborales de los trabajadores bajo la contratación CAS y el 19% indicaron que no; por otro lado el 55% de los encuestados indicaron que el grado de vulneración no es alto, el 19% indicaron que si es alto y el 26% no respondieron, para la investigación en la desnaturalización de contratos por terceros el 3.37% de los encuestados mencionan que nunca se desnaturalizaron los contratos firmados con el Gobierno Regional de Huancavelica, también el 26.60% de los encuestados manifiestan que a veces se desnaturalizan los contratos ya que se laboran con fechas pasadas al plazo de contrato, finalmente el 70.03% de los encuestados indican que siempre se desnaturalizan los contratos por terceros ya que se siguen ofreciendo los servicios efectivos sin una renovación del contrato, en cuanto a la vulneración de los derechos laborales que se cumplen en el Gobierno Regional de Huancavelica, el 1.35% de los encuestados indican que nunca se cumplen con los derechos laborales para un equilibrio y justicia social en los vínculos de trabajo, también el 77.10% de los encuestados mencionan que a veces se cumplen con los derechos laborales de acuerdo a las principios y normas que protegen y reivindican a las personas, finalmente el 21.55% de los encuestados manifiestan que siempre se cumplen los derechos laborales en el trabajo para la protección social y mediante

ello establecer vínculos entre el trabajador y el empleador, estos resultados presentados se asemejan a los antecedentes presentados en los cuales señalan que la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad de terceros vulneran los derechos laborales, generalmente la vulneración es media ya que se obtienen una cantidad regular de contratos firmados los cuales se desnaturalizan a causa de distintas razones las cuales perjudican al trabajador de la entidad.

En el objetivo específico 1: “Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde Céspedes, M. (2019), en su investigación realizada concluyó que los elementos de contrato de trabajo por terceros son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, también Huamán, D. (2017), en su investigación concluyó que el personal contratado por terceros, se le dañan sus derechos laborales, así mismo se da una desnaturalización de contrato; no obstante, este trabajador puede reclamar el pago o reposición de sus acreencias laborales, de acuerdo a Ferrari (1976), la prestación de servicios debe ser remunerada, ya que esta constituye que el trabajador reciba el efecto legal e íntegro por la prestación de sus servicios, la suma de dinero que se entregue al trabajador depende de la calidad y la naturaleza remunerativa, en donde no se incluyen los aportes o contribuciones a la seguridad social, también la remuneración forma parte primordial de la relación laboral o del contrato de trabajo, así como la retribución correspondiente de acuerdo a los servicios prestados, por ende la remuneración es la retribución por el derecho que le corresponde al trabajador al realizar la actividad subordinada y personal, para la investigación sobre remuneración en el Gobierno Regional de Huancavelica se identifica que el 26.94% de los encuestados nunca se encuentran conformes con la remuneración y todo lo que implica ello, que parte desde la puntualidad, oportunidad y el abastecimiento, también el 50.84% de los encuestados a veces se encuentran satisfechos con la remuneración obtenida mediante las labores realizadas en la entidad, finalmente el 22.22% de los encuestados siempre se encuentran satisfechos con la remuneración obtenida de acuerdo a las metas y objetivos alcanzados mensualmente en la entidad, mediante estos resultados se contrastan que la desnaturalización del contrato incide en la remuneración que obtiene el trabajador dado que esto vulnera sus derechos laborales al percibir una menor

cantidad en el suelo, muchas veces este sueldo no es puntual y oportuno, también se relata que esta conclusión es avalada por la investigadora Céspedes, M. (2019).

En el objetivo específico 2: “Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde Céspedes, M. (2019), en su investigación realizada concluyó que el efecto de que los trabajadores por terceros realicen labores después de terminar el servicio, implica que los contratos de estos se desnaturalicen en base al principio de primacía de la realidad, así mismo Infante, A. (2017) en su investigación identifico la afectación que origina la desnaturalización de la conexión laboral, según los entrevistados el personal que labora por terceros, son afectados a su derecho de pertenecer a planilla, lo cual no les da seguridad jurídica, debido a esto se desnaturaliza la forma de tercerización de servicios, y como consecuencia pueden ser afectados por despidos arbitrarios; los entrevistados manifestaron que la desnaturalización de la tercerización, causa daños en el personal que labora bajo esta modalidad ya que vulnera sus derechos laborales; así mismo indicaron que los casos de desnaturalización vienen aumentando, ya que en estas empresas cada año son 1 o 2 casos más que el año anterior, de acuerdo a Ferrari (1976) el contrato con el empleador se adquiere el derecho de dictar ordenes, directivas y todas las instrucciones necesarias para lograr las metas propuestas, pero también el empleado de acuerdo al desempeño obtenido puede acceder a los beneficios, ya que el trabajador al prestar sus servicios en la entidad obtiene facultades tales como permisos de acuerdo a la emergencia del caso, también el seguro de salud por todo el tiempo de servicio, el acceso a vacaciones al menos una vez al año, para la investigación sobre los beneficios obtenidos del Gobierno Regional de Huancavelica, el 2.02% de los encuestados indican que nunca han recibido algún beneficio luego del desarrollo de las actividades laborales, también el 22.90% de los encuestados manifiestan que a veces reciben beneficios ya sean vacaciones, remuneraciones extras y algún otro tipo, finalmente el 75.08% de los encuestados mencionan que siempre reciben beneficios de las labores desempeñadas, ya que cuentan con seguro de salud, bonos, vacaciones y demás beneficios que se dan de acuerdo a las actividades y metas alcanzadas por el trabajador, de acuerdo a lo contrastado con los resultados y con los antecedentes mencionados se indica que

la desnaturalización de los contratos incide en los beneficios que obtiene el trabajador ya que son muy pocos los que acceden a estos beneficios y generalmente son los trabajadores nombrados quienes cuentan con mayores oportunidades de alcanzar los beneficios que brinda la entidad.

En el objetivo específico 3: “Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020”, donde Céspedes, M. (2019), en su investigación realizada concluyó que existe una simulación o fraude en la contratación de los trabajadores por terceros en el Gobierno Regional de Huancavelica, esto se da por que la institución desconoce los derechos laborales de los trabajadores, para ahorrarse dinero en el pago de los beneficios de un trabajador normal, también Legua, S. (2017), en su investigación desarrollada estableció que los contratos informales mediante la encuesta realizada el 30.1% indicaron que siempre se dan contratos informales, el 26% consideraron que casi siempre, el 15.1% indicaron que a veces, el 21.9% manifestaron que casi nunca y el 4.1% indicaron que nunca, de acuerdo a Ferrari (1976) en el caso de los servicios laborales prestados, estos deben ser de forma personal y directa, por lo que por la prestación personal se refiere a la labor o actividad que debe ser realizada por el trabajador contratado sin poder delegarlo a algún familiar directo, cabe señalar que la prestación de servicios es indelegable por ende mediante ello se forma la relación laboral con el empleador, también se señala que el trabajador debe cumplir con las horas de trabajo que se establecen de acuerdo a la Ley de la Promoción del Empleo, y también de acuerdo a la normativa manejada dentro de la entidad la cual contrata al personal de servicio; para la investigación sobre las horas de trabajo que se realizan en el Gobierno Regional de Huancavelica, el 46.80% de los encuestados manifiestan que nunca están de acuerdo con las horas de trabajo establecidas, así como de los tiempos de llegada y salida de las oficinas de la entidad, también el 51.52% de los encuestados a veces se encuentran de acuerdo con las horas de trabajo establecidas ya que son las adecuadas para el desarrollo de las actividades, pero que en algunas ocasiones este tiempo no alcanza para el logro de las metas establecidas, finalmente el 1.68% de los encuestados señalan que siempre están de acuerdo con las horas de trabajo ya que son apropiadas y son de acuerdo a los indicados en el reglamento y el contrato que se firmó para el

desarrollo de las labores, de acuerdo al contrate de resultados comparando con los resultados de Céspedes, M. (2019), se indica que la desnaturalización del contrato incide en las horas de trabajo que tiene el trabajador en la entidad, ya que mediante el puesto en el que se desarrolla tiene objetivos y metas que cumplir.

VI. CONCLUSIONES

1. Para la relación entre la desnaturalización de contratos por terceros y la vulneración de los derechos laborales se obtuvo una relación alta, positiva y significativa de acuerdo al estadístico Rho de Spearman con un valor de 0.916, en ese sentido se señala que los servicios que prestan cada uno de los trabajadores dentro de la entidad deben ser de acuerdo al contrato de trabajo, en donde la prestación personal del servicio sea de naturaleza laboral, también de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que la desnaturalización de los contratos se da con un 70% de frecuencia, y en función a la vulneración de los derechos laborales el 77% de los trabajadores indican que a veces se vulneran sus derechos laborales.
2. En cuanto a la relación entre la desnaturalización de contratos por terceros y la remuneración que perciben los trabajadores del Gobierno Regional de Huancavelica se obtuvo un nivel de correlación alto, positivo y significativo con un valor de 0.874 de acuerdo a la correlación Rho de Spearman, también de acuerdo a lo investigado se concluye que la desnaturalización incide de forma alta en las remuneraciones de los trabajadores cabe señalar que la persona al prestar sus servicios de forma personal y directa espera una retribución de la entidad la cual debe estar en función a los logros y el desempeño que tiene, esto se encuentra avalado con el resultado de un 50% de a veces, un 27% de nunca y un 23% de siempre.
3. Conforme a la correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.566 indicando que existe una relación positiva y significativa entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios obtenidos de acuerdo a los trabajos realizados en el Gobierno Regional de Huancavelica, también mediante el contrato de trabajo la persona puede obtener los beneficios indicados dentro de la normativa los cuales incluyen el seguro de salud para las atenciones pertinentes del trabajador, algunos beneficios sociales que brinde la entidad, y en función al tiempo y desempeño que tienen en la institución las vacaciones de una vez al año, también ello se encuentra avalado por la percepción de los trabajadores

sobre el percibimiento de los beneficios que siempre se da en un 75%, algunos señalan que nunca se perciben beneficios en un 2% y el 22% indica que a veces se obtienen beneficios de la entidad.

4. Sobre la relación entre la desnaturalización de contratos bajo la modalidad de terceros y las horas de trabajo realizadas en el Gobierno Regional de Huancavelica se obtuvo un valor de 0.133 de acuerdo al estadístico de correlación Rho de Spearman, a partir de ello se indica que existe una relación positiva pero baja entre la variable y la dimensión mencionada, cabe señalar que los trabajadores de la entidad tienen horarios establecidos los cuales rigen de forma satisfactoria el control de las horas de trabajo,, pero que en algunos casos no se tienen en consideración algunos percances que puede tener el trabajador al momento de llegada al centro de trabajo, cabe señalar que existe los minutos de tolerancia los cuales presentan una ventaja primordial para evitar el descuento de las remuneraciones de los trabajadores, también ello es contrastado mediante los resultados de los trabajadores que indican que la desnaturalización del contrato incide en las horas de trabajo con un 51.52% de a veces, el 46.80% de nunca y el 1.68% de siempre.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que, el Gobierno Regional de Huancavelica procure realizar el contrato de los servicios mediante la modalidad de CAS ya que mediante ello obtienen mejores beneficios, remuneraciones y horas de trabajo adecuados, también es importante ya que así no se incurre en algún delito.
2. A, los encargados de la contratación del personal del Gobierno Regional de Huancavelica tengan en cuenta la modalidad contractual y por ende la remuneración del trabajador, ya que estos se deben de dar de acuerdo al desempeño y el cumplimiento de metas de los trabajadores.
3. Que los servidores del Gobierno Regional de Huancavelica promuevan mejores prácticas en función a los beneficios que se otorgan, por lo cual mientras mejores desempeños se obtengan, mayores sean los beneficios ofrecidos a los trabajadores.
4. A, el personal de control, que exista mayor flexibilidad en el horario del trabajo, en donde se tenga consideración sobre algunos percances del trabajador, también emplear mejores prácticas para el cumplimiento de las horas de trabajo establecidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, V. (sin fecha). *Glosario de términos de derecho laboral*. Obtenido de Minerva: minerva.m.mdcaa.unax/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf
- Antón, I., Ayala, G., Baldeón, K., & Bautista, D. (7 de Julio de 2016). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/v8sbbtzpw-5u/desnaturalizacion-del-contrato-de-trabajo/>
- Arboleda, A. (30 de Julio de 2017). La tercerización laboral es una figura tergiversada. *Sectores*.
- Arce, & Florez. (1990). *Los principios fundamentales del derecho y su formulación constitucional*. Madrid.
- Asamblea General de la Naciones Unidas. (1948). *Proclamación de los derechos humanos*. Paris. Obtenido de https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Borja, M. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Chiclayo.
- Borrel, M. (2006). *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. México: Sista.
- Borrell, M. (2006). *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. México: Sista.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THĒMIS-Revista de Derecho*, pp. 13-26.
- Bueno, O. (1984). *Manual de direito do trabalho*. Sao Paulo.
- Cárdenas, M. (2017). *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cáritas. (2018). *Vulneración de derechos laborales*. Madrid: Estudios e Investigaciones 20.
- Caro, M. (2000). *Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Mendoza: Universidad de Congreso.
- Castillo, V. (sin fecha). *¿La desnaturalización es un hecho o una pretensión?* Lima: Poder Judicial.
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: El Peruano.
- Congreso de la República. (2002). *Ley General del Trabajo*. Lima: El Peruano.
- Congreso de la República. (2008). *Ley N° 29245 Ley que regula los servicios de tercerización*. Lima: El Peruano.

- Cruz, J. (1995). *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la Reforma del Mercado de trabajo*. Madrid: CES.
- Enciclopedia Jurídica. (2019). *Subordinación o dependencia*. Obtenido de Enciclopedia Jurídica.com: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/subordinaci%C3%B3n-o-dependencia/subordinaci%C3%B3n-o-dependencia.htm>
- Espinoza, J. (2018). Relaciones labores y derecho del empleo. *Adapt University Press*, 97-124.
- Galvez, M. (2018). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios*. Lima.
- Gerencie. (13 de Octubre de 2017). *Relacion Laboral*. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>
- Gómez, R. (sin fecha). *Derecho Laboral I*. Red Tercer Milenio.
- Gòmez, S. (2012). *Metodologia de la investigaciòn*. Mèxico: Red Tercer Milenio.
- Hernàndez, R., Fernàndez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigaciòn*. Mèxico: McGrawHill.
- Huamán, D. (2017). *La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas*. Lima: Universidad de Lima.
- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Infante, A. (2017). *La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, Lima Sur - 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- International Business Report. (2 de Setiembre de 2014). *Info Capital Humano*. Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/estudio-a-nivel-mundial-revela-que-dos-de-cada-cinco-empresas-estan-abiertas-a-la-tercerizacion/>
- Jauregui, F., & Medina, M. (2019). *Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- La Región. (6 de Febrero de 2013). *La Región Diario Judicial*. Obtenido de La Región Diario Judicial : <https://diariolaregion.com/web/modalidad-de-terceros-es-de-caracter-ilegal-en-el-sector-publico/>
- Legua, S. (2017). *El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Leyaldía. (sin fecha). *¿Cómo se determina la perdida de capacidad laboral?* Obtenido de Leyaldía.com: <http://www.leyaldia.com/noticia/2608>
- Lira, J. (2017). Outsourcing: ¿Cómo va la tercerización en Perú y el mundo? *Gestión*, 1-2.
- Lorenzutti, R. (1995). *Las normas fundamentales del derecho privado*. Santa Fé.
- M.T.P.E. (2008). *Decreto Supremo N° 006-2008-TR*. Lima: El Peruano.

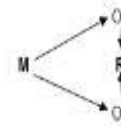
- Martínez, M. (2 de Octubre de 2018). La OIT reconoce la tercerización como una nueva forma de trabajo. *La Econocmista*.
- Mena, B. (2018). *La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho al trabajo en el distrito de Los Olivos 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mendoza, H. (2019). *Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Messner, J. (1967). *Ética social, política y económica a la luz del derecho natural*. Madrid.
- Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-Práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Mujica, J. (31 de Agosto de 2015). *Destino Negocio*. Obtenido de Destino Negocio: <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>
- Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral*. La Paz: Universidad de Estudios Superiores La Paz.
- Nieves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial.
- Núñez, E. (2019). *Vulneración de los derechos laborales por parte de los empleadores de boticas en la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Podetti, H. (2002). *Los principios del derecho de trabajo*.
- Porporatto, M. (14 de Febrero de 2015). *Deberes*. Obtenido de Quesignificado: <https://quesignificado.com/deberes/>
- Raffino, M. (2020). *Derecho laboral*. Argentina: Última edición.
- Ramos, J. (2015). *La vulneración de derecho laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Empresa Mototecnica Ulloa E.I.R.L. Los Olivos - Lima - 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Soria, J. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2016*. Nuevo Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Toyama, J. (2009). Tendencias del derecho de trabajo. *Revista Gaceta laboral*, 95-96.
- Toyama, J. (sin fecha). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*, 164-179.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos
- Valentin, E. (2018). *Principios del derecho laboral*. Chimbote.
- Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral 2013: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zavala, A. (2015). *El ABC del Derecho*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la vulneración de los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros</p> <p>VARIABLES 2:</p> <p>Vulneración de derechos laborales</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Método General:</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transversal</p>	<p>Población:</p> <p>297 trabajadores bajo la modalidad de terceros</p> <p>Muestra:</p> <p>168 trabajadores bajo la modalidad de terceros</p> <p>Muestreo:</p> <p>Probabilístico Aleatorio Simple</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020? ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020? ¿Cuál es la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y las horas de trabajo en la sede central 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020. Identificar la relación entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020. Identificar la relación entre la desnaturalización de 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y la remuneración en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020. Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros y los beneficios contemplados en los derechos laborales en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, 2020. Existe una relación significativa y positiva entre la desnaturalización de contratos por la modalidad 				



del Gobierno Regional de
Huancavelica, 2020?

contratos por la
modalidad de terceros y
las horas de trabajo en
la sede central del
Gobierno Regional de
Huancavelica, 2020.

de terceros y las horas de
trabajo en la sede central del
Gobierno Regional de
Huancavelica, 2020.

Anexo 2

Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Desnaturalización de contratos por la modalidad de terceros	La desnaturalización, en un término muy usado en el rubro de derecho de trabajo, para definir la transgresión de las normas imperativas, la naturaleza o las normas que componen el derecho del trabajo; debido a esto hablar de desnaturalización en una entidad laboral el algo muy común en disputas laborales; esto significa manifestar una de las principales razones o causas de las polémicas laborales judicializadas, estas están expresadas en la inejecución de servicios económicos regulados por las normas imperativas. (Castillo, sin fecha, pág. 3)	Los resultados de esta variable se determinarán con la aplicación de un cuestionario, a los trabajadores bajo la modalidad de terceros de la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020	Elementos del contrato de trabajo	Consentimiento	Escala de Likert
			Prestación de labores después de vencer el plazo	Causa fin específico	
Vulneración de los derechos laborales	Los derechos laborales son un grupo de normas de naturaleza jurídica, que tienen la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social en cuanto a los vínculos de trabajo. Asimismo, son un montón de principios y normas y entidades que cuidan, defienden y reivindican a los trabajadores, para la	La recolección de datos de esta variable se realizará a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra de trabajadores bajo la modalidad de terceros en la sede	Remuneración	Puntualidad del pago de la remuneración Equidad de pago Prioridad del pago	Escala de Likert
			Beneficios	Vacaciones Puntualidad de remuneración	

realización de su destino histórico, socializar la vida humana. (Nájera, 2009, pág. 6)

central del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2020.

Horas de trabajo

Benéficos sociales

Remuneración
Horario de trabajo

Horas de descanso

Anexo 3

Instrumentos

PROPUESTA DE INSTRUMENTO : DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO POR LA MODALIDAD DE TERCEROS

Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la desnaturalización del contrato por la modalidad de terceros, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Elementos del contrato de trabajo	¿Usted celebró su contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente?				
2		¿Usted firmo el contrato por necesidad de trabajar?				
3		¿Los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica tiene carácter de ser permanente?				
4		¿Considera que la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales, hace que el empleador vulnere las normas laborales?				
5		¿Usted recibe un pago oportuno por su trabajo?				
6		¿Usted realiza las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica?				
7		¿Usted realiza o presta sus servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato?				
8		¿Usted suscribió un contrato antes de iniciar a laborar?				
9	Prestación de labores después de vencer el	¿Usted presta sus servicios laborales, después del plazo pactado en el contrato?				
10		¿Usted al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?				
11	Simulación o fraude en la contratación	¿Usted asiste y cumple con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica?				

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES



Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la vulneración de sus derechos laborales, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica

Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
		1	2	3	4	5	
1	Remuneración	¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios, siempre es íntegro y mensual?	1	2	3	4	5
2		¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios siempre es puntual?	1	2	3	4	5
3		¿El pago que percibe por sus servicios, le asegura una existencia conforme a la dignidad humana a usted y a su familia?	1	2	3	4	5
4		¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios es equitativo, por realizar el trabajo igual al de otro trabajador?	1	2	3	4	5
5		¿El pago que recibe por la prestación de sus servicios tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador?	1	2	3	4	5
6	Beneficios	¿Usted goza de beneficios sociales?	1	2	3	4	5
7		¿Usted percibe el pago de gratificaciones? Vacaciones y CTS?	1	2	3	4	5
8		¿Usted percibe el pago de CTS?	1	2	3	4	5
9		¿Usted recibe vacaciones pagadas, por cada año de servicio que brinda?	1	2	3	4	5
10		¿Usted se encuentra afiliado a algún seguro de salud?	1	2	3	4	5
11		¿Está conforme con el sueldo que percibe?	1	2	3	4	5
12	Horas de trabajo	¿En el área en la cual labora, se respeta su horario de descanso?	1	2	3	4	5
13		¿Está de acuerdo con el horario de trabajo?	1	2	3	4	5
14		¿Usted tiene vacaciones por cada año que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica?	1	2	3	4	5
15		¿Usted trabaja 48 horas semanales en el Gobierno Regional de Huancavelica?	1	2	3	4	5

Anexo 4

Validación de instrumentos



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2020.

Investigador: Bach. SOLEDAD MITMA ROMERO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los "DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2020" se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5
Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la vulneración de sus derechos laborales, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica,
Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Remuneración	1	2	3	4	5
2		1	2	3	4	5
3		1	2	3	4	5
4		1	2	3	4	5
5		1	2	3	4	5
6	Beneficios	1	2	3	4	5
7		1	2	3	4	5
8		1	2	3	4	5
9		1	2	3	4	5
10		1	2	3	4	5
11	Horas de trabajo	1	2	3	4	5
12		1	2	3	4	5
13		1	2	3	4	5
14		1	2	3	4	5
15		1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la desnaturalización del contrato por la modalidad de terceros, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Elementos del contrato de trabajo	1	2	3	4	5
2		1	2	3	4	5
3		1	2	3	4	5
4		1	2	3	4	5
5		1	2	3	4	5
6		1	2	3	4	5
7		1	2	3	4	5
8		1	2	3	4	5
9	Prestación de labores después de vencer el plazo	1	2	3	4	5
10		1	2	3	4	5
11	Simulación o fraude en la contratación	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ARTURO WALTER NUNEZ ZULUETA
DNI N°: 16691279 Teléfono/Celular: 943057310
Dirección domiciliaria: J.J. Inclán Bloc 22 Dpto 503
Título Profesional: ABOGADO
Grado Académico: MAGISTER
Mención: Derecho del vino y bebidas públicas, Internos y Académicos


Firma

Lugar y fecha: 28 feb 2020

ARTURO WALTER NUNEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAL N° 3533



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, 2020.**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A TABAJADORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	

10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación													X
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

■	
□	Baja
□	Regular
X	Buena
□	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD
90%


 ARTURO ESPINOZA AGUIRREZULUZA
 ABOGADO
 ICAL Nº 3533



PROMEDIO DE VALORACIÓN

70%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
DNI N°: 16691279 Teléfono/Celular: 943057310
Dirección domiciliaria: J.J. Inclán Bloc 22 DP40 SOB
Título Profesional: ABOGADO
Grado Académico: MAGISTER
Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas Infancia y Adolescencia.

Firma:
ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAL N° 3533

Lugar y fecha: 28 Feb 2020



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, 2020.

Investigador: Bach. SOLEDAD MITMA ROMERO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los "DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, 2020" se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5
Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la desnaturalización del contrato por la modalidad de terceros, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
		1	2	3	4	5	
1	Elementos del contrato de trabajo	¿Usted celebró su contrato con el Gobierno Regional de Huancavelica y las condiciones establecidas en el contrato la acepto voluntariamente?	1	2	3	4	5
2		¿Usted firmo el contrato por necesidad de trabajar?	1	2	3	4	5
3		¿Los servicios que presta el Gobierno Regional de Huancavelica tiene carácter de ser permanente?	1	2	3	4	5
4		¿Considera que la falta de capacitación a los trabajadores respecto al cumplimiento de derechos laborales, hace que el empleador vulnere las normas laborales?	1	2	3	4	5
5		¿Usted recibe un pago oportuno por su trabajo?	1	2	3	4	5
6		¿Usted realiza las labores dentro del horario establecido en el Gobierno Regional de Huancavelica?	1	2	3	4	5
7		¿Usted realiza o presta sus servicios, bajo mandato u orden de algún jefe inmediato?	1	2	3	4	5
8		¿Usted suscribió un contrato antes de iniciar a laborar?	1	2	3	4	5
9	Prestación de labores después de vencer el plazo	¿Usted presta sus servicios laborales, después del plazo pactado en el contrato?	1	2	3	4	5
10		¿Usted al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?	1	2	3	4	5
11	Simulación o fraude en la contratación	¿Usted asiste y cumple con el horario de trabajo como cualquier otro trabajador del Gobierno Regional de Huancavelica?	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Estimado trabajador público, con el presente cuestionario que quiere conocer sobre lo que opina sobre la vulneración de sus derechos laborales, en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica.
 Instrucciones: Marca con una (x) en el recuadro que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Remuneración	1	2	3	4	5
2		1	2	3	4	5
3		1	2	3	4	5
4		1	2	3	4	5
5		1	2	3	4	5
6	Beneficios	1	2	3	4	5
7		1	2	3	4	5
8		1	2	3	4	5
9		1	2	3	4	5
10		1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5	
12	Horas de trabajo	1	2	3	4	5
13		1	2	3	4	5
14		1	2	3	4	5
15		1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Odala Neylita Solt Delpin
DNI N°: 41263782 Teléfono/Celular: 96222 5882
Dirección domiciliaria: San Borja
Titulo Profesional: Químico Dentista
Grado Académico: Magister
Mención: Maestría en Inv. y Doc. Universitaria

Odala Solt
Firma

Lugar y fecha: 28/02/2020



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR LA MODALIDAD DE TERCEROS Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA, 2020.**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA.**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			✓	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			✓	
4. Organización	Existe una organización lógica																			✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																			✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			✓	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			✓	

10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

- Baja
- Regular
- Buena
- Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD
90



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Odete Naylit Solís Deljón

DNI N°: 41863788 Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: San Borj.

Título Profesional: Unyano Dentist

Grado Académico: Maestro

Mención: Mag. en Inv. y Doc. Universitario

Odete Solís
Firma

Lugar y fecha: 29/07/2020

Anexo 5

Matriz de Datos – Desnaturalización

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2

3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3

3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3

3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2

2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2

3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2

2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3
2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3

Matriz de datos - Vulneración de los derechos laborales

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2

2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1

2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3

1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3

2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2

2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	1
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3

2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	

1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1
2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1
2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2

2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	
1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	

Anexo 6

Propuesta de valor

La investigación presentada sobre la desnaturalización de contratos y la vulneración de los derechos laborales es sumamente útil y oportuno dado que servirá como base para el Derecho Administrativo ya que brindara una mejor perspectiva sobre la realidad social en la cual se desarrollan los trabajadores o funcionarios públicos, quienes ofrecen sus servicios mediante contratos que no les brindan las remuneraciones ni los servicios necesarios para obtener una mejor calidad de vida.

Mediante la investigación se puede dar un mayor alcance sobre la desnaturalización de contratos los cuales vulneran los derechos laborales, de acuerdo a ello, la propuesta es para el Gobierno Regional de Huancavelica, así como cualquier otra entidad la cual requiera contratar trabajadores para los distintos puestos de trabajo, el formato del contrato debe tener como modalidad el tipo CAS dado que, mediante ello, el trabajador tiene una mejor posibilidad de obtener mejores condiciones en la entidad, además de contar con una mejor remuneración, mayores beneficios como poder pasar a planilla, tener algún tipo de seguro el cual cubra la entidad, también obtener mejores recomendaciones una vez que termine el plazo del contrato, todo lo mencionado se enfoca a la mejora del acceso y cumplimiento de los derechos laborales que posee el trabajador.

También es importante resaltar que mediante la mejora de los contratos que se firman en la entidad se pueden obtener buenos resultados ya que el trabajador cuenta con la seguridad del trabajo, así mismo tienen un compromiso sumamente importante con la entidad, así como con su persona.

Anexo 7

Proceso de Baremo

El proceso de baremo fue realizado para cada pregunta, dimensión y variable de la siguiente manera:

Para la primera variable: desnaturalización de contratos, se obtuvo el máximo valor de respuesta y el mínimo valor, a partir de ello se calcula el número de respuestas que se quieren obtener y se halla la media entre estas, tal como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 46.

Baremo de la variable desnaturalización de contratos

Desnaturalización de contratos		
MAX	49	
MIN	35	
N° RES	3	
N=	5	
Siempre	44	49
A veces	40	44
Nunca	35	40

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las dimensiones: se realiza el mismo proceso de obtención de número de respuestas que se realiza para la variable.

Tabla 47.

Baremo de la dimensión elementos del contrato

Elementos del contrato de trabajo

MAX	37	
MIN	23	
N° RES	3	
N=	5	
Siempre	32	37
A veces	28	32
Nunca	23	28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48.

Baremo de la dimensión prestación de labores después de vencer el contrato

Prestación de labores después de
vencer el contrato

MAX	10	
MIN	5	
N° RES	3	
N=	2	
Siempre	8	10
A veces	7	8
Nunca	5	7

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49. Baremo de la dimensión simulación o fraude en la contratación

Simulación o fraude en la contratación

MAX	5	
MIN	1	
N° RES	3	
N=	1	
Siempre	4	5
A veces	2	4
Nunca	1	2

Fuente: Elaboración propia

Para la segunda variable: vulneración de los derechos laborales, se obtuvo el máximo valor de respuesta y el mínimo valor, a partir de ello se calcula el número de respuestas que se quieren obtener y se halla la media entre estas, tal como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 50.

Baremo de la variable vulneración de los derechos laborales

Vulneración de los derechos laborales

MAX	58	
MIN	30	
N° RES	3	
N=	9	
Siempre	49	58
A veces	39	49
Nunca	30	39

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las dimensiones: se realiza el mismo proceso de obtención de numero de respuestas que se realiza para la variable.

Tabla 51. Baremo de la dimensión remuneración

Remuneración		
MAX	20	
MIN	10	
N° RES	3	
N=	3	
Siempre	17	20
A veces	13	17
Nunca	10	13

Tabla 52.

Baremo de la dimensión beneficios

Beneficios		
MAX	18	
MIN	5	
N° RES	3	
N=	4	
Siempre	14	18
A veces	9	14
Nunca	5	9

Fuente:
Elaboración propia

Tabla 53.

Baremo de la
dimensión horas de
trabajo

Horas de trabajo

MAX	23	
MIN	12	
N° RES	3	
N=	4	
Siempre	19	23
A veces	16	19
Nunca	12	16

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8

Panel fotográfico



Figura 43. Aplicación del instrumento a una trabajadora del Gobierno Regional de Huancavelica



Figura 44. Respuestas de la trabajadora del Gobierno Regional de Huancavelica



Figura 45. Obtención de datos para los resultados de la investigación



Figura 46. Culminación de la encuesta realizada en el Gobierno Regional de Huancavelica.