



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XII Número: 1 Artículo no.:81 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024

TÍTULO: Locación de servicios y derechos laborales como proceso de cambios en el Perú.

AUTORES:

1. Máster. Marina Adalguisa Reyes Mishari.
2. Ing. Michelle Stephanie Barreto Reyes.

RESUMEN: El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los locadores de servicios, contratos y derechos laborales en el gobierno central, regional y local. El tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional. Mediante la prueba de correlación de Spearman se determinó una correlación significativa ($p < 0.05$), fuerte correlación positiva - moderada recurrente entre las variables y dimensiones. Los trabajadores contratados por locación de servicios tienen el mismo derecho a laborar bajo los mismos beneficios de acuerdo a ley. Las constituciones políticas de Latinoamérica buscan proteger el derecho al trabajo y la seguridad social; sin embargo, estos objetivos no se cumplen a cabalidad pese a los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

PALABRAS CLAVES: empleo, política, derecho, economía, exclusión social.

TITLE: Service providers, contracts and labor rights as a process of change in Peru.

AUTHORS:

1. Master. Marina Adalguisa Reyes Mishari.
2. Ing. Michelle Stephanie Barreto Reyes.

ABSTRACT: The objective of the study was to determine the relationship that exists between service providers, contracts and labor rights in the central, regional and local government. The type of research was basic with a non-experimental design of a descriptive-correlational level. Using the Spearman correlation test, a significant correlation ($p < 0.05$), strong positive - moderate recurring correlation between the variables and dimensions was determined. Workers hired through service locations have the same right to work under the same benefits according to law. The political constitutions of Latin America seek to protect the right to work and social security; However, these objectives are not fully met despite the efforts of the International Labor Organization (ILO).

KEY WORDS: employment, politics, law, economy, social exclusion.

INTRODUCCIÓN.

La locación de servicios no es un tema nuevo en los albores de la historia, según Borja (2018) señaló que se considera el derecho al trabajo como la generación de una cultura normativa elaborada por los juristas de la época romana a través del presupuesto.

De acuerdo con el latín: locatio, conduction u operation, no era más que la regla de trabajo de los hombres libres, obligándose a trabajar bajo una modalidad de locación a través de un contrato civil. De esta forma se realizaba una labor de prestación de servicio a las clases acomodadas ante la deficiencia de esclavos. Este tema perduró con el paso del tiempo hasta la actualidad.

En el Perú, el crecimiento y desarrollo económico significó un cambio a través de los procesos de privatización de los años 90 (Abad & Jimenez, 2022). Los tratados internacionales, la apertura de empresas privadas al mercado internacional, la venta de empresas públicas, y la presión de las grandes entidades transnacionales por contar con personal calificado fue una constante (Peralta, 2021).

Los contratos laborales por locación, al no asumir mayores responsabilidades o vínculos con el trabajador como seguros de vida, seguro de salud, pagos y demás, hacen que el trabajo se vea menos compensado. Vela (2021) afirmó que el decreto legislativo 295 del código civil peruano, específicamente

en el artículo 1764 tomó en consideración el contrato de trabajo como lugar de la prestación de los servicios.

Por locación de servicios se considera la labor del empleado que ejerce su rol por un tiempo determinado a cambio de una remuneración neta. Esta modalidad de contrataciones para actividades exclusivas se ha desarrollado a través de los años sin mayor regulación que la propia norma, y se constituye el fundamento técnico legal de estos contratos para que las instituciones cuenten rápidamente con personal sin mayores responsabilidades.

La legislación peruana en cuanto al derecho laboral es controversial, pues la informalidad y la multiplicidad de sistemas laborales no permite que exista uno justo (Castro, 2020). De acuerdo con Rojas (2021) verificó cómo se aplica el principio de primacía acorde a la realidad de contexto y evalúa los términos del contrato de locación de servicio, debido a la vulneración de los derechos fundamentales. Se evidenció indicios de una desnaturalización de los contratos de los trabajadores bajo esta modalidad; si bien la protección de los trabajadores es la principal preocupación en todas las operaciones, existe una deficiencia a la hora de confirmar su cumplimiento.

Torres (2021) examinó la desnaturalización del contrato de locación de servicios aplicando el principio de primacía en un municipio y se intentó demostrar también las razones del por qué estos contratos siguen vigentes. Los hallazgos mostraron que la contratación de personal está justificada, siendo necesario presupuestar adecuadamente su trabajo; además, utilizando el principio de primacía, nos encontramos en una situación de desnaturalización del contrato si se realizan funciones no especificadas; sin embargo, el contrato de locación de servicios es un medio conveniente para que el gobierno central, regional, provincial y municipal cuenten con personal que realicen funciones específicas.

El trabajador a quien se le reconoce como empleado entrega su fuerza de trabajo a otro de mayor cargo, y bajo esta modalidad, no se reconocen derechos sociales, pudiendo desvincularlos, cambiarlos, liquidarlos o desprenderse de ellos durante un corto periodo (Pro, 2014).

De acuerdo con Aguinaga (2021) señaló, que el poder legislativo a solicitud de más de 170000 trabajadores en plena pandemia observó que había una discriminación en los derechos laborales, especialmente en el sector salud, pues había integrantes del Ministerio de Salud y ESSALUD que gozaban de todos los derechos sociales, seguros de vida, entre otros. Posteriormente con la ley N° 31131, se estableció disposiciones para erradicar la discriminación de los regímenes laborales del sector público como aseveró Huerta en el año 2023.

En cuanto a las contrataciones de personal efectuadas por el Estado a través de los gobiernos regionales, locales e incluyendo ministerios, todavía se contrata bajo la modalidad de locación de servicios, agudizando así la problemática en cuanto a la seguridad social y laboral de quienes no tienen un reglamento sobre su situación contractual; de esta manera, se buscó determinar cómo se encuentran los trabajadores respecto a su situación contractual de locación de servicios.

Ante lo anterior, surge la interrogante: ¿qué relación existe entre los locadores de servicios, contratos y derechos laborales en el gobierno central, regional y local? La ley N° 31298 publicada el 21 de julio del 2021 prohibió que las entidades públicas puedan contratar personal mediante esta modalidad para actividades de naturaleza subordinada. Estas razones con el objeto de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando así los derechos de los trabajadores del sector civil y exigiendo que a partir de julio de 2022 ya no se cuente con este tipo de personal contratado (Abad & Jiménez, 2022).

DESARROLLO.

Materiales y Métodos.

De acuerdo con Cieza et al. (2022), la presente investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Se realizó un análisis de los contratos de locación de servicios en el Perú y este tema fue elegido por la realidad que vivimos.

El Perú afronta una situación de recuperación de la economía después de la pandemia por la COVID-19 en el año 2020 y 2021 (Pedraza et al., 2023). Fueron años difíciles para dar pie a la actividad laboral,

reactivación económica y la estabilización de la economía nacional (Gutierrez et al., 2023).

La estadística utilizada para obtener la referenciación de datos fue la que maneja el Estado, fundamentando así la cifra en el marco macroeconómico multianual del Ministerio de Economía y Finanzas. El objetivo de la investigación fue analizar el contrato de locación de servicios del gobierno central, regional y local. Las técnicas que se utilizaron fue la recopilación de datos, el análisis documental y la contrastación de las variables con la realidad de contexto (Cieza, 2023); asimismo, se analizaron las normas legales, artículos científicos, información hemerográfica, doctrinales y la contrastación con la realidad para luego ser discutida con los hallazgos (Ahumada, 2022).

Resultados.

El desarrollo sostenible se asocia con el trabajo decente, como aquel que nos permite contar con un programa de salud, educación, formación y crecimiento profesional con dignidad humana (Arias & Ordóñez, 2018). El porcentaje de la evolución de la política nacional del empleo en el año 2021 aumentó en 12 años solo un 6.4 puntos, mientras que las condiciones básicas en los niveles de menores ingresos solo mostraron cifras de un 7.9 puntos (Vela, 2021). Estas cifras son las que maneja el gobierno en su análisis sobre el empleo; sin duda, una problemática para cambiar la precariedad de la seguridad social, salud y pensiones dignas.

El crecimiento de los países se debe fundamentalmente al trabajo y al desarrollo social, impartándose con justicia la labor, inclusividad y dignidad según los organismos del trabajo (Schneider, 2023). El camino hacia el desarrollo sostenible entre otros factores debió aumentar las oportunidades laborales, buscar la calidad de trabajadores, seguridad laboral, asistencia médica e ingresos adecuados que brinden una vida con condiciones básicas (González, 2022).

Los entes reguladores como los ministerios, los organismos de supervisión del trabajo a nivel internacional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Contraloría y Defensor del Pueblo tienen la obligación de controlar la formalización laboral, así como las mejoras de los estándares. Es

también a través de los ingresos económicos que los trabajadores pueden determinar sus necesidades de empleo, significando que existe una correlación entre ingresos, precariedad laboral y temporalidad (Palma et al., 2022).

Puede resultar complicado distinguir entre una persona que es un empleado o un trabajador independiente, ya que no existe un acuerdo escrito sobre lo que constituye una relación laboral. En realidad, es común ver empleados que técnicamente no son trabajadores independientes y que aún no disfrutan de los beneficios que brinda un acuerdo contractual (Bechter et al., 2022); por otro lado, muchas personas que trabajan independientemente son en realidad asalariados que gozan de libertad contractual; frecuentemente las personas que contratan a trabajadores a domicilio exigen que el empleado se registre como autónomo, e incluso, el empleado realiza su tarea bajo coacción y dependencia.

Los falsos contratos o contratos comerciales se están convirtiendo en una herramienta cada vez más común para ocultar la relación laboral (Urbano & Cieza, 2023). Estos aspectos permiten a los empleadores evitar gastos como el pago de impuestos, gravámenes a la seguridad social e incluso que los trabajadores aprovechen los privilegios y beneficios que conlleva su situación. Se podría pensar incluso en un aporte facultativo como una alternativa, donde el trabajador pueda realizar pagos directos y gozar de beneficios póstumos.

Schneider (2023) mencionó que los contratos son temporales hasta 6 meses por razones justificadas como el tiempo de producción, y pasado esta fecha, se vuelven permanentes tal como afirmó Ahumada en el año 2022. Se señaló una serie de características que debe contar el trabajo como la protección de la ley, aseguramiento de las condiciones laborales, jornada limitada con descanso, vacaciones, retribución y un salario justo son los aspectos sociales que conlleva el trabajo.

En España, la denominada flexibilidad a la nueva forma de enfrentar la crisis laboral que han atravesado durante los últimos años significó la apertura a nuevos sistemas de contrataciones de personal y no sean

una carga para la empresa que viene a invertir o desarrollar actividades generadoras de riquezas (Bechter et al., 2022). Bechter et al. (2022) afirmaron que el análisis multinivel para monitorear el desempeño de los empleados y la organización de mercados son motivados por la facilidad de información (digitalización de las bases de datos), sirviendo para imponer y aumentar la productividad en sus áreas como la de recursos humanos que desarrollan actividades entrelazadas a la información.

Arias & Ordóñez (2018) afirmaron, que la inteligencia artificial viene utilizándose en la contratación de personal pues la expectativa de desempeño es el predictor más fuerte, dejando de lado el proceso de reclutamiento, la edad, el género, la educación y la experiencia.

Tabla 1. Cuadro comparativo de referentes.

Contrastación con artículos	Concepciones
Borja (2018)	El Estado debe verse obligado a invertir en mejoras de las condiciones laborales y sus normas, las instituciones deben actualizarse a las necesidades propias; por esta razón, debemos insistir en intensificar los esfuerzos para combatir el fraude, fortaleciendo las sanciones e intensificando la actividad de inspección del trabajo.
Cerna y Luyo (2021)	Las municipalidades en el país vienen utilizando los servicios de contratación de locadores como una forma de suplir la necesidad de personal para realizar actividades comunes, burlar el sentido de la norma al no contar con personal nombrado o bajo contrato CAS. Esta situación viene afectando el normal funcionamiento del sistema laboral, dando paso a contar con personal especializado en campos diversos.
Espinoza (2003)	La base primordial para mejorar los niveles de vida y contar con igualdad de oportunidades se ve

	inmersa en el logro con justicia, desarrollo de los ciudadanos, premiación a los estudios, la voluntad, el esfuerzo y el profesionalismo.
Marchionni et al. (2019)	Afirmaron que las leyes laborales no han podido mantenerse actualizadas en la mayoría de los países latinoamericanos. Las leyes laborales para cada uno de estos países continúan aplicándose por separado y de forma autónoma, en contraste con la mayor parte de las normas laborales internacionales respaldadas por la OIT.
Schneider (2023)	Señaló que es ideal el servicio y el proceso de selección de funcionarios, empleados, trabajadores, locadores o cualquier término utilizado en la administración pública. Este proceso se vería empañado cuando se contrata a los trabajadores como una forma de devolver favores políticos. Este tiempo es donde se rodean de personas con carácter y tinte político más que técnico, a quienes no se le somete a concurso público pues se les suscribe el contrato en forma directa.

Tabla 2. Nivel de percepción de ingresos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	16	26.67 %
Regular	30	50.00 %
Mala	14	23.33 %
Total	60	100.00 %

De los resultados en mención, se puede observar, que el 23.33% de trabajadores percibe sus ingresos como mala, el 50% de trabajadores determina que es regular, y el 26.67% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con su remuneración y

beneficios.

Tabla 3. Nivel de precariedad laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	23	38.33 %
Regular	28	46.67 %
Mala	9	15.00 %
Total	60	100.00 %

De los resultados en mención, se puede observar, que el 15.00% de trabajadores percibe sus condiciones laborales como mala, el 46.67% de trabajadores determina que es regular, y el 38.33% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con sus condiciones laborales.

Tabla 4. Nivel de temporalidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	16	26.67 %
Regular	29	48.33 %
Mala	15	25.00 %
Total	60	100.00 %

De los resultados en mención, se puede observar, que el 25.00% de trabajadores percibe que la duración de sus contratos laborales es mala, el 48.33% de trabajadores determina que es regular, y el 26.67% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con los plazos de sus contratos laborales.

Tabla 5. Resultados de la prueba de Shapiro Wilk.

Valores de la prueba	Locadores de servicios	Percepción de ingresos	Precariedad laboral	Temporalidad	Contratos y derechos laborales
Valor del estadístico	0.966	0.964	0.970	0.939	0.966
Grados de libertad	60	60	60	60	60

p valor	0.089	0.077	0.139	0.005	0.089
---------	-------	-------	-------	-------	-------

De los resultados obtenidos, se puede concluir, que las dimensiones de la locación de servicios tanto en percepción de ingresos ($p < 0,05$), precariedad laboral ($p < 0,05$) y temporalidad ($p < 0,05$) son no paramétricas; por ende, para contrastar las hipótesis relacionadas se utilizó la prueba de correlación de Spearman, la cual es utilizada para las pruebas paramétricas y no paramétricas.

Tabla 6. Correlación entre la locación de servicios, contratos y derechos laborales.

Locación de servicios	Contratos y derechos laborales	
	Rho	0.759
	p valor	0.000
	N	60

A partir de la prueba de correlación de Spearman, se puede determinar correlación significativa ($p < 0,05$) entre la locación de servicios y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; por otro lado, de acuerdo con el coeficiente de correlación ($r = 0,759$), también se puede definir, que existe una fuerte correlación positiva entre ambas.

Tabla 7. Correlación entre la percepción de ingresos, contratos y derechos laborales.

Percepción de ingresos	Contratos y derechos laborales	
	Rho	0.688
	p valor	0.000
	N	60

A partir de la prueba de correlación de Spearman, se puede determinar una correlación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión percepción de ingresos, los contratos y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; por otro lado, a partir del coeficiente de correlación ($r = 0,688$), también se puede establecer que existe una moderada correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable.

Tabla 8. Correlación entre la precariedad laboral, contratos y derechos laborales.

Precariedad laboral	Contratos y derechos laborales	
	Rho	0.690
	p valor	0.000
	N	60

A partir de la prueba de correlación de Spearman, se puede determinar una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión precariedad laboral, contratos y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; por otro lado, a partir del coeficiente de correlación ($r = 0.690$), también se puede establecer que existe una moderada correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable.

Tabla 9. Correlación entre la temporalidad, contratos y derechos laborales.

Temporalidad	Contratos y derechos laborales	
	Rho	0.748
	p valor	0.000
	N	60

A partir de la prueba de correlación de Spearman, se puede determinar una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión temporalidad, contratos y derechos laborales de trabajadores de una institución pública; por otro lado, a partir del coeficiente de correlación ($r = 0.748$), también se puede establecer que existe una fuerte correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable.

Discusión.

De los resultados en mención, se puede observar, que el 23.33% de trabajadores percibe sus ingresos como mala, el 50% de trabajadores determina que es regular, y el 26.67% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con su remuneración y beneficios.

Esas cifras se comparan con los datos obtenidos por el gobierno central para el análisis sobre las condiciones de empleo en el país, señalando además, que la informalidad está latente desde el año 2014

al 2019, manteniéndose con estimaciones que han variado del 80% a 72.8%. Estos hechos demuestran, sin duda, una gran problemática que cambiar respecto a la precariedad de la seguridad social, la salud, las pensiones justas y situaciones adversas.

De los resultados en mención, se puede observar, que el 15.00% de trabajadores percibe sus condiciones laborales como mala, el 46.67% de trabajadores determina que es regular, y el 38.33% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con sus condiciones laborales. De acuerdo con los resultados hallados, la evolución de la política nacional del empleo para el año 2021 aumentó solo un 6.4 puntos, mientras que las condiciones básicas en los niveles de menores ingresos solo mostraron cifras de un 7.9 por ciento (Vela, 2021).

Una nefasta situación es la informalidad laboral, pues los índices de empleo son altos en todos los países latinoamericanos, dándose actividades como el subempleo o actividades que ni siquiera aparecen en sus registros. De los resultados en mención, se puede observar, que el 25.00% de trabajadores percibe que la duración de sus contratos laborales es mala, el 48.33% de trabajadores determina que es regular, y el 26.67% de los trabajadores precisa que es buena; por lo tanto, se infiere que los trabajadores están casi satisfechos con los plazos de sus contratos laborales.

Puede resultar difícil distinguir entre un empleado y un trabajador independiente, si no existe un conjunto de normas para definir la relación laboral. En la práctica, se observa comúnmente que los trabajadores son empleados pero que no son bien favorecidos con los beneficios que ofrece una relación laboral y contractual (Palma et al., 2022).

CONCLUSIONES.

De los resultados obtenidos, a partir de la prueba de correlación de Spearman, se determina una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la locación de servicios y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; de acuerdo con el coeficiente de correlación ($r = 0.759$) se puede establecer una fuerte correlación positiva entre las variables.

El sistema de recursos humanos viene fijando nuevas propensiones para tratar a las personas como seres humanos y no como objetos, el contrato de locación de servicios es una figura laboral que existe en nuestra legislación como contrato civil. Se determina una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión percepción de ingresos, los contratos y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; de acuerdo con el coeficiente de correlación ($r = 0.688$) se puede establecer, que existe una moderada correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable.

Es necesario brindar la seguridad jurídica del trabajo como fundamento de la dignidad del derecho, establecer el pilar de desarrollo personal y social. Se determina una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión precariedad laboral, contratos y derechos laborales de los trabajadores de una institución pública; de acuerdo con el coeficiente de correlación ($r = 0.690$) se puede establecer, que existe una moderada correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable.

El derecho al trabajo digno como objetivo de desarrollo sostenible al año 2030 en el Perú es de aplicación deficiente por ahora; todavía se vienen utilizando el contrato de locación de servicios como una forma de contrato utilizado por el gobierno central, regional y local. Se determina una correlación significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión temporalidad, contratos y derechos laborales de trabajadores de una institución pública; de acuerdo con el coeficiente de correlación ($r = 0.748$) se puede establecer, que existe una fuerte correlación directamente proporcional entre la dimensión y variable. Estos datos darán lugar siempre que se dicten políticas públicas de protección y defensa del derecho al trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Abad, F., & Jimenez, M. (2022). Contratación de practicantes preprofesionales o profesionales como locadores de servicios en el sector público: análisis de la prohibición de la doble percepción de ingresos en el Perú. *Ius Et Tribunalis*, 1(1).
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/iusettribunalis/article/view/849>
2. Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y

la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. Revista de investigación de la Facultad de Derecho, 10(1). <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>

3. Ahumada, J. (2022). La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, (13), 13-25.
4. Arias, A., & Ordóñez, J. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores asalariados y con contrato en Bolivia. Ver. Panam. Salud Pública, 42(98). <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.98>
5. Bechter, B., Brandl, B., & Lehr, A. (2022). El papel de capacidad, oportunidad y motivación de las empresas para utilizar el análisis de recursos humanos para monitorear el desempeño de los empleados: un multi-análisis a nivel de la organización, el mercado y contexto del país. Nuevas Tecnologías, Trabajo y Empleo, 37, 398–424. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12239412>
6. Borja, C. (2018). Documentación Laboral. 115, 93-102. Editorial Cinca.
7. Castro, O. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. Justicia, 25(38), 53-76. <https://doi.org/10.17081/just.25.38.4400>
8. Cerna, S., y Luyo, A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76204>
9. Cieza, F. (2023). Pobreza y salud en tiempos de COVID-19 en la zona rural de Huancavelica [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123000>
10. Cieza, F., Mungarrieta, C., Paredes, J. y Villegas, C. (2022). Metodología de la investigación en espacios académicos. Orientaciones esenciales. Rubiano Ediciones, 1(1), 1-110. ISBN: 978-233-

829-0. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/9250>

11. Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. Oficina Internacional del Trabajo.
12. González, G. (2022). Temporary hiring in the labour reform: critical reflections on its legal shaping. *Estudios de Deusto*, 70(1), 285-314. <https://doi.org/10.18543/ed.2503>
13. Gutierrez, H., Cieza, F., Castillo, J., & Mungarrieta, C. (2023). La pobreza, la educación virtual y el rendimiento académico en el contexto de la pandemia por la COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(30), 1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3498>
14. Huerta, L. (2023). Tribunal Constitucional del Perú y conflicto de poderes. *Derecho PUCP*, (90), 415-461. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202301.012>
15. Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
16. Palma, C., Vives, A., Gimeno, D., Rojas, M., & Benavides, F. (2022). Medida de la precariedad laboral en Centroamérica: propiedades psicométricas en base a la II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(3), 310-328.
17. Pedraza, E., Cieza, F., Mejia, T., & Mungarrieta, C. (2023). La anemia, desnutrición crónica infantil y la educación en zona rural bajo una política pública por la COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(65), 1-15. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3538>
18. Peralta, E. (2021). Conceptos, normativa, política, logros y desafíos a nivel nacional e internacional de la economía social de mercado. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 91-115.
19. Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, (65), 13-26.
20. Rojas, C. (2021). Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César

Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57749>

21. Schneider, B. (2023). Claudia Goldin, Carrera y familia: el viaje centenario de las mujeres hacia la equidad. *Revista de Historia del Pensamiento Económico*, 45(2), 361-363.
22. Torres, A. (2021). El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57749>
23. Urbano, O., & Cieza, F. (2023). Pobreza extrema en la zona rural del distrito San Damián, Huarochirí. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(65), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v1i1.3831>
24. Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Marina Adalguisa Reyes Mishari.** Maestra en Gestión Pública. Maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Abogado. Estudiante de Doctorado de la Universidad César Vallejo, Perú. Correo electrónico: mishar38@hotmail.com
2. **Michelle Stephanie Barreto Reyes.** Ingeniera ambiental; Abogada; Bachiller en Ingeniería Ambiental; Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas. Universidad César Vallejo, Perú. E-mail: Stephaniemichelle1507@gmail.com

RECIBIDO: 4 de mayo del 2024.

APROBADO: 14 de junio del 2024.