



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE  
DERECHO



TESIS

---

“INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.”

---

Línea de investigación: Estado Constitucional – Reforma del Estado

Presentado por  
Bach. DAZA PADILLA, María Stefania  
<https://orcid.org/0009-0009-2163-4479>

Para optar al Título Profesional de  
Abogado

Asesor:  
DR. ALAN FELIPE SALAZAR MUJICA.  
<https://orcid.org/0000-0002-8005-1275>

CUSCO – PERÚ  
2023



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Maria Stefania Daza Padilla
Número de documento de identidad	75896541
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0009-2163-4479">https://orcid.org/0009-0009-2163-4479</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Alan Felipe Salazar Mujica
Número de documento de identidad	41330293
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8005-1275">https://orcid.org/0000-0002-8005-1275</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Fernando Rivero Ynfantas
Número de documento de identidad	23818798
Jurado 2	
Nombres y apellidos	María Antonieta Álvarez Trujillo.
Número de documento de identidad	23834827
Jurado 3	
Nombres y apellidos	César Eduardo Escalante Cárdenas.
Número de documento de identidad	43488745
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Felix Villegas Cajachagua
Número de documento de identidad	23869111
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado Constitucional – Reforma del Estado



“INCUMPLIMIENTO DE LA LEY  
N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS  
ENTIDADES PÚBLICAS  
CONTRATAR PERSONAL  
MEDIANTE LA MODALIDAD DE  
LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA  
ACTIVIDADES DE NATURALEZA  
SUBORDINADA EN LA

Fecha de entrega: 12-jun-2023 08:05p.m. (UTC-0500)

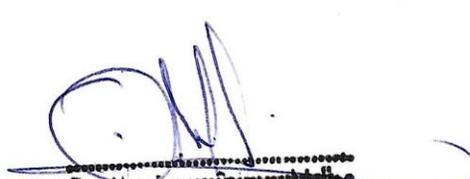
Identificador de la entrega: 2114850965

Nombre del archivo: TESIS\_EN\_CONSTRUCCION\_STEFANIA\_09\_06\_2023.docx (1.83M)

Total de palabras: 26984 *por* María Stefania Daza Padilla

Total de caracteres: 154124

MUNICIPALIDAD

  
Dr. Alan Felipe Salazar, Municipal  
DOCENTE UNIVERSITARIO



# "INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHIBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	www.rcc.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	1%



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **María Stefania Daza Padilla**  
Título del ejercicio: **María Daza**  
Título de la entrega: **"INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ...**  
Nombre del archivo: **TESIS\_EN\_CONSTRUCCION\_STEFANIA\_09\_06\_2023.docx**  
Tamaño del archivo: **1.83M**  
Total páginas: **143**  
Total de palabras: **26,984**  
Total de caracteres: **154,124**  
Fecha de entrega: **12-jun.-2023 08:05p. m. (UTC-0500)**  
Identificador de la entrega... **2114856965**

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Universidad  
Andina  
del Cusco**

TESIS

"INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES  
PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN  
DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN."

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

By Bach. DAZA PADILLA, María Stefania

ASESOR: DR. ALAN FELIPE SALAZAR MUJICA.

CUSCO - PERÚ

2023

**Dr. Alan Felipe Salazar Mujica**  
**ABOGADO**  
**DOCENTE UNIVERSITARIO**



## **I. AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi asesor, por el apoyo incondicional a lo largo del desarrollo del presente trabajo, y a mis docentes por toda la información brindada durante toda la carrera universitaria.



## II. DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi padre, por ser la persona que desde siempre tuvo las palabras idóneas para orientarme mi camino y ser la persona que soy hoy en día.

A mi madre, por nunca rendirse y ser el pilar del hogar, demostrándonos las tres piezas que la caracterizan como persona, amor, fuerza y perseverancia.

A mis hermanos, Katherine y Jorge, por brindarme consejos y la comprensión que necesite en cada momento a lo largo de mi carrera



## ÍNDICE

<b>I. AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>II</b>
<b>II. DEDICATORIA</b> .....	<b>III</b>
<b>III. RESUMEN</b> .....	<b>X</b>
<b>IV. ASBTRACT</b> .....	<b>XII</b>
<b>I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS SECUNDARIOS.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.3.1. CONVENIENCIA.....	3
1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL.....	3
1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS.....	4
1.3.4. VALOR TEÓRICO.....	4
1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA.....	4
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. OBJETIVO GENERAL .....	4
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5



1.5.	DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO .....	5
1.5.1.	DELIMITACIÓN ESPACIAL .....	5
1.5.2.	DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	5
1.6.	VIABILIDAD.....	5
<b>II.</b>	<b>CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1.	ANTECEDENTES DE ESTUDIO .....	6
2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	6
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES.....	8
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	12
2.2.1.	CONTRATO DEL TRABAJO .....	12
2.2.2.	LOCACIÓN DE SERVICIOS.....	13
2.2.3.	NATURALEZA DE LA LOCACIÓN DE SERVICIO .....	14
2.2.4.	SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA LOCACIÓN DE SERVICIO.....	15
2.2.5.	LA DESNATURALIZACIÓN DE LA LOCACIÓN DE SERVICIOS .....	15
2.2.6.	LA LOCACIÓN DE SERVICIO FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES. ....	17
2.2.7.	MUNICIPALIDAD Y EL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE. ....	17
2.2.8.	RESPONSABILIDADES POR ERRORES EN LA MUNICIPALIDAD .....	18
2.2.9.	GESTIÓN PÚBLICA.....	19
2.2.10.	LA LEY N.º 31298 LEY QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE	



SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA .....	20
2.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO .....	22
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	22
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	23
2.4. CATEGORÍAS DE ESTUDIO.....	24
2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	24
2.5.1. TRABAJO.....	24
2.5.2. DERECHO DEL TRABAJO .....	25
2.5.3. CONTRATO.....	25
2.5.4. LOCACIÓN DE SERVICIOS .....	26
2.5.5. CONTRATO DE TRABAJO .....	26
2.5.6. REMUNERACIÓN.....	27
2.5.7. SERVIDOR PÚBLICO.....	28
2.5.8. SANCIONES .....	28
2.5.9. SENTENCIA FIRME.....	28
2.5.10. ALCALDÍA.....	29
2.5.11. PROCURADOR PÚBLICO .....	29
<b>III. CAPÍTULO: MÉTODO .....</b>	<b>29</b>
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
3.2. DISEÑO CONTEXTUAL.....	30
3.2.1. ESCENARIO ESPACIO TEMPORAL.....	30



3.2.2.	UNIDAD DE ESTUDIO.....	31
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.4.	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	31
<b>IV.</b>	<b>CAPITULO DESARROLLO TEMÁTICO.....</b>	<b>31</b>
4.1.	CONTRATO.....	31
4.2.	CONTRATO DEL TRABAJO.....	33
4.3.	DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ.....	34
4.4.	PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	35
4.4.1.	PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	37
4.4.2.	PRINCIPIO DE INDUBIO PRO-OPERARIO.....	38
4.4.3.	PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	39
4.4.4.	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.....	40
4.4.5.	PRINCIPIO DE LEGALIDAD.....	41
4.4.6.	PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.....	42
4.4.7.	PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD.....	43
4.4.8.	PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.....	44
4.5.	TIPOS DE CONTRATO EN EL PERÚ.....	44
4.5.1.	CONTRATO INDETERMINADO.....	45
4.5.2.	CONTRATO DETERMINADO O SUJETO A MODALIDAD.....	45
4.5.3.	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	46
4.5.4.	LA LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERÚ.....	46



4.5.4.1.	NATURALEZA DE LA LOCACIÓN DE SERVICIO.....	47
4.5.4.2.	SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA LOCACIÓN DE SERVICIO. ....	48
4.5.5.	ANÁLISIS DE LA LEY N.º 31298. ....	51
<b>V.</b>	<b>RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....</b>	<b>55</b>
5.1.	RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	56
5.1.1.	ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA ISABEL ROJAS TRELLES....	56
5.1.2.	ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JUAN ENRIQUE DELGADO BARRIOS.....	58
5.1.3.	ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO LEONEL ARTURO MENESES YEPEZ.	61
5.1.4.	ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO OSWALDO BUSZMICS CONDO PAREJA.....	65
5.1.5.	ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA ROSA VALLE NINA .....	68
5.1.6.	ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA THALÍA PORRAS MOLINA. 71	
5.2.	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS. ....	74
5.3.	DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS.....	94
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>110</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .....</b>	<b>112</b>
<b>VIII.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>113</b>



<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>120</b>
9.1. CRONOGRAMA .....	120
9.2. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.....	120
9.3. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	122



### III. RESUMEN

La presente investigación de tesis tiene como objetivo dar a conocer el desarrollo del incumplimiento de la ley N° 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”, en la cual, se dará a conocer las causas que conllevan a la persistencia por parte de la Municipalidad Distrital de San Sebastián en contratar trabajadores bajo este régimen, frente a los otros regímenes de contratación, incurriendo de esta manera en la inobservancia de la mencionada ley, en tanto, se evidenciarán las consecuencias que implica el incumplimiento, pese a la promulgación de la referida ley, mediante un análisis exhaustivo a la norma, brindando así las razones que impulsan a las entidades y en específico a la ya mencionada Municipalidad a continuar laborando con locadores de servicio. De tal manera que exista una correcta interpretación, así como aplicación correcta de la norma, ya que es importante prevalecer los derechos laborales de cada persona, pudiendo dar acceso a los beneficios que corresponden, primando la igualdad de trato y no discriminación.

**Palabras claves:** Incumplimiento de ley, locación de servicio, subordinación, desnaturalización, régimen laboral.



#### IV. ASBTRACT

The objective of this thesis investigation is to publicize the development of non-compliance with Law No. 31298 "Law that prohibits public entities from hiring personnel through the modality of location of services for activities of a subordinate nature", in which, Make known the causes that lead to the persistence by the District Municipality of San Sebastián in hiring workers under this regime, compared to other contracting mechanisms, incurring in this way in the non-observance of the aforementioned law, while, they will demonstrate the consequences of non-compliance, despite the promulgation of the aforementioned law, through an exhaustive analysis of the norm, thus providing the reasons that drive the entities and specifically the aforementioned Municipality to continue working with service locators. In such a way that there is a correct interpretation, as well as a correct application of the norm, since it is important to prevail the labor rights of each person, being able to give access to the corresponding benefits, prioritizing equal treatment and non-discrimination.

**Keywords:** Failure to comply with the law, service location, subordination, desnaturalization, labor regime.



## I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El presente trabajo de investigación se centra en la problemática existente en la inobservancia de la Ley N.º 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada” en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; surgiendo la problemática a raíz de la aún contratación de personal para laborar en la ya mencionada entidad, pese a la normativa que se emitió en julio del año 2021, en ese sentido, nuestro cuestionamiento surge en mérito a ¿cuál es la necesidad principal para seguir contratando personal bajo este régimen?, el cual es de locación de servicios, si bien es cierto, la locación de servicios es un régimen civil en el que un personal presenta las características de no ser subordinado, no cumplir un régimen laboral regido por horarios, ya que presta sus servicios en forma independiente de la manera conveniente, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados; sin embargo, sí tienen metas que cumplir en sus trabajos que se les encomienden mediante especificaciones o términos de referencia.

En mérito a todo lo expresado anteriormente, el contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando este encubre un vínculo laboral comprobado y evidenciado por la presencia de los elementos del contrato laboral, que son: presencia de prestación personal del servicio, subordinación, y remuneración. En la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se observa que la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, encubren realmente un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la



Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora.

Así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano. En ese sentido, por qué la Municipalidad Distrital de San Sebastián, en la actualidad continúa contratando personal bajo la modalidad de locación de servicios, generando la interrogante, si este tipo de personal, si viene a ser necesario para la municipalidad, o cual vendría a ser el motivo principal para la inobservancia de la Ley N.º 31298.

Sin otro particular, la presente investigación de tesis buscará encontrar las razones por las cuales se da la perseverancia e inobservancia en la contratación de personal bajo locación de servicios.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se desarrolla el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián?



### **1.2.2. Problemas Específicos Secundarios**

- a) ¿Cuáles son las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de san Sebastián?
- b) ¿Cuáles son las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

### **1.3.1. CONVENIENCIA**

La presente investigación es conveniente, pues pretende evidenciar el problema, así como sus causas y consecuencias originadas por la falta de cumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, a efectos de encontrar una alternativa de solución al problema descrito.

### **1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL**

La presente investigación busca evidenciar el impacto social que genera la aplicación indebida de los contratos de locación de servicios y el incumplimiento de la Ley N°31298, asimismo



busca identificar las causas que generan el incumplimiento de la norma mencionada, a efectos de plantear una alternativa que solucione el problema planteado.

### **1.3.3. IMPLICANCIAS PRÁCTICAS**

La presente investigación producirá resultados que servirán para plantear alternativas de solución y que serán compartidas con el titular de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, a efectos de informar sobre la prohibición de la contratación mediante contratos de locación de servicios, lo que conllevará a la buena aplicación de la normativa sociolaboral.

### **1.3.4. VALOR TEÓRICO**

El estudio poseerá valor teórico, ya que analizaremos la Ley N° 31298, expondremos sus alcances y obligaciones y vigencia para su aplicación inmediata, así como las sanciones y consecuencias por la no aplicación de esta norma.

### **1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA**

En la presente investigación se utilizará una metodología de investigación jurídica descriptiva, básica, no experimental, explicativa y aplicada y los instrumentos de recolección de datos servirán de base, para futuros estudios de la misma naturaleza.

## **1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Describir cómo se desarrolla el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.



#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Identificar las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
- b) Identificar las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

#### **1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO**

##### **1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

En cuanto a la delimitación espacial, esta se realizará en la Municipalidad Distrital de San Sebastián de la Provincia de Cusco; región Cusco.

##### **1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

En cuanto a la delimitación temporal, la presente investigación obtendrá datos del año 2023.

#### **1.6. VIABILIDAD**

VIABILIDAD Y LIMITACIONES A PARTIR DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN DECLARADO POR EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DEL PERÚ.- Téngase en cuenta que la presente investigación, se desarrollará en la coyuntura actual de emergencia a razón de las movilizaciones, protestas, y manifestaciones no necesariamente pacíficas, bloqueos de vías de



comunicación, paros; por lo que es evidente las limitaciones de acceso a la información, así como la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, entre otros; sin embargo, tenemos la voluntad para poder llevar a cabo la investigación, cumpliendo los protocolos y requerimientos de la autoridad competente; por lo tanto la investigación es viable, en la dimensión económica, presupuestal, logística, y respetando los procedimientos exigidos por el Reglamento de Tesis de nuestra Universidad Andina del Cusco.



## II. CAPITULO: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

#### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Tesis “FLEXIBILIDAD LABORAL COMO ALTERNATIVA DE INSERCIÓN AL TRABAJO SIN AFECTAR LAS CONQUISTAS LABORALES REGULADA CONSTITUCIONALMENTE Y ESTABLECER NUEVAS OPORTUNIDADES LABORALES” (PABLO ANDRÉS CHAMBA CASTILLO) (CHAMBA, 2019) realizo la investigación para la previa obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado, en la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja- Ecuador, siendo el objetivo de estudio:

- Realizar un estudio jurídico, normativo y de derecho comparado de la regulación y dimensiones de la flexibilidad laboral como inserción al trabajo sin menoscabar las conquistas laborales.

Y con las siguientes conclusiones:



- El problema se radica en las leyes secundarias, y, en el Gobierno Central donde no se generan diversidad de modalidades de Trabajo ajustándose al requerimiento del empresario.
- La Constitución ecuatoriana contempla al Trabajo como un derecho y un deber social, por lo tanto, se debe priorizar las necesidades de los ciudadanos en cuanto a trabajo se requiere, efectivizando las modalidades en que tanto empleador como trabajador deban operar.
- La flexibilidad laboral, en caso de ser aplicada resultaría beneficiosa, no sólo para el sector privado, pues, el sector público puede verse beneficiado enormemente, en el sentido de que las instituciones deben acogerse al principio de la eficiencia, siendo la flexibilidad una alternativa para cumplir requerimientos, según sea la institución.

Tesis “LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL” (VALENTINA CAVALLOTTI) (CAVALLOTTI, 2015) realizó la investigación como trabajo final de graduación de abogacía en la Universidad Empresarial Siglo 21- Argentina, siendo el objeto de estudio:

- El análisis de los presupuestos del empleo público y las desviaciones que pueden presentarse al respecto.

Y con las siguientes conclusiones:

- La flexibilización laboral, producto del proceso de globalización, contribuyó al surgimiento de nuevas formas contractuales bajo la denominación “no laborales”,



con el objeto de reducir costos al mismo tiempo que incrementar la efectividad laboral. Su utilización resulta en una serie de maniobras evasivas que ubican al trabajador en una situación de completa vulnerabilidad.

- Que la legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia hayan erigido como ejemplo paradigmático a los contratos de locación de servicios como caso típico de fraude a la relación de empleo, impone definitivamente que el Estado-que en su obrar debe hacerlo siempre dentro del marco de legalidad, legitimidad y honestidad, no persista manteniendo una situación de hecho similar en relación a quiénes prestan servicios en la Administración Pública como locatarios, quiénes lo hacen en un marco de desigualdad jurídica y social en relación con otros.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.**

Tesis “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS” (ALCIDES NICANOR SÁNCHEZ PARRA) (SÁNCHEZ, 2005) realizó la investigación, para la obtención del grado académico de Magister en Derecho, en la Escuela de Post Grado en la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, siendo su principal objetivo:

- Determinar el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios conducentes a la formación de nueva relación laboral de trabajo a plazo indeterminado en el ámbito de la Región de salud Puno.

Y la siguiente conclusión:



- Se ha acreditado que las causas jurídicas de la desnaturalización son la subordinación y dependencia de quien proporciona el servicio y aquél para y por cuenta de quién es proporcionado, ya que el trabajo es tratado legalmente de modo distinto por causa de esta especial vinculación jurídica. Por el Principio de la Primacía de la Realidad, prevalece lo que ocurre en la práctica y está por encima de los acuerdos formales o la apariencia contractual. De igual forma, se concluye que la suscripción, bajo la modalidad de Locación de Servicios, en forma mensual o trimestral resulta intrascendente, ya que el trabajador tiene el derecho a la Irrenunciabilidad de los derechos, consecuentemente el Derecho al Trabajo, importa no solamente el acceso al centro de Trabajo, sino también, adquiere el derecho de protección contra el despido arbitrario, una vez superado un año de labor ininterrumpida, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales de acuerdo al Art. 1764 del Código Civil, esta se halla dentro de los alcances del Art. 1º de la Ley 24041 y el principio de la Primacía de la Realidad.
- Se ha verificado que los aspectos que evidencian la desnaturalización de los contratos de locación de servicios son la continua y permanente renovación de dichos contratos por parte de la Región de Salud, susceptibles de crear vínculos estables entre las



partes de naturaleza laboral. De igual forma, el abaratar costos de contratación (pago CTS, gratificaciones, vacaciones u otros) al esconder con el nombre y formalidades de locación de servicios una relación de naturaleza laboral que por lógica debió haber nacido de un contrato de trabajo. Las ventajas en este tipo de contratos de locación de servicios, es que el empleador resulta favorecido, porque en vez de contratar a un trabajador a plazo indefinido, le permite contratar sólo por cierto tiempo, liberándose de una serie de costos laborales, además de que el trabajador bajo esta modalidad de contratación le es más competitivo y productivo.

Tesis “LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE ANCASH – 2015-2017” (BR. RODRÍGUEZ CARHUACHIN, LUZ ANDREA Y ROSAS PRUDENCIO, ELENA ROSA) (Rodríguez, Rosas, 2021) realizó la investigación en la Escuela profesional de derecho en la Universidad César Vallejo, siendo su principal objetivo:

- Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante el año 2015-2017.

Y la siguiente conclusión:



- Se ha corroborado que no se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017.
- Se ha acreditado que, existe abuso laboral en cuanto a los casos de trabajadores asalariados bajo la modalidad de locación por servicios.

Tesis “DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA-CHIMBOTE 2019” (PANTOJA CASTILLO IVÁN ALEXANDER) (Pantoja, 2019) realizó la investigación en el Escuela profesional de derecho de la Universidad César Vallejo, siendo su principal objetivo:

- Demostrar cómo influye la desnaturalización en el contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad.

Y la siguiente conclusión:

- Según los resultados obtenido del presente trabajo de investigación se concluyó respecto al tipo de contrato que han suscrito los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa, es que existe aún contratos indebidos, contratos que según la normativa, señala que no se deben de realizar, debido a que la labor que realizan es de carácter permanente, por ende, el verdadero contrato que se le debería de aplicar es el contrato a plazo indeterminado, esto es aquel que se encuentra regido por el Decreto supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mas



no contratos que los funcionarios quieran hacer, con el fin de ocultar la esencia del contrato, que por principio de primacía de la realidad se va a comprobar.

- Del mismo modo, se llegó a comprobar, que los trabajadores al estar sujetos a contratos indebidos, tendrían que acudir la vía judicial solicitando para ello una demanda la desnaturalización del contrato para que el juez ordene su reincorporación a un contrato a plazo indeterminado, con los derechos que les correspondería, la cual el trabajador pueda desarrollar su actividad hasta la vigencia de su contrato, es decir, pueda laborar a plazo indeterminado.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

La presente investigación se inserta dentro de la Disciplina del **Derecho laboral**, las bases teóricas son las siguientes:

### 2.2.1. CONTRATO DEL TRABAJO

Para Raymond Sanguinetti citado por (Cornejo Vargas, 2011) el contrato de trabajo es “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración”.

De modo similar, para el jurista Argentino (Armando Grisola, 2016), el contrato de trabajo Constituye una relación jurídica típica que genera obligaciones de características predeterminadas por la ley y que se compone de los siguientes elementos esenciales: - sujetos: trabajador y empleador; - objeto: la prestación de trabajo en condiciones de subordinación, y -



causa final: que es para el empleador la apropiación del resultado del trabajo prestado y, para el trabajador, la percepción de una remuneración.

Al hablar de contrato de trabajo, específicamente nos estamos refiriendo a la relación laboral que existirá entre el empleador y el empleado, de modo que, como ya anteriormente lo indicamos, viene a ser un pacto entre dos partes, con las cláusulas estipuladas, con la especificación que las circunstancias son laborales, con un régimen laboral o de acuerdo a lo que el empleador disponga, siempre y cuando el empleado acceda al mismo, respetando los derechos que, bajo normativa, ellos cuentan.

Este contrato implica diversos requisitos, se debe cumplir el perfil del puesto, la cual conllevará a un mejor desempeño en la actividad para el cual fue requerido, es correcto afirmar que mediante el contrato podemos realizar un funcionamiento legal en el mercado laboral, ya que se va dar fe de lo que se está haciendo, existirá la seguridad jurídica, tanto como la protección de manera que el trabajador, a futuro tendrá un respaldo para circunstancias negativas que sucedan a futuro y también hacer el reclamo de los derechos que haya adquirido mediante el documento.

Mediante el contrato de trabajo, el trabajador va poder desarrollar sus actividades basándose en las cláusulas estipuladas, de acuerdo al tipo y circunstancias determinadas, percibiendo el beneficio que se prometió a cambio de sus servicios plasmado en el contrato de trabajo.

### **2.2.2. LOCACIÓN DE SERVICIOS.**

La locación de servicio es un contrato civil, esta modalidad contractual presenta sus características particulares, desarrollando sus labores en virtud a determinados servicios, los



locadores desarrollan sus actividades de manera autónoma, trabajando en la manera que ellos consideren adecuada, siguiendo las indicaciones que se disponga por el que lo contrato, el cual se denomina comitente.

El locador va emplear las herramientas que requiera para realizar el trabajo encomendado, de manera que el objetivo encomendado sea cumplido, disponiendo de sus tiempos para la ejecución, siempre que no se vea perjudicado el plazo pactado con el comitente, en otras palabras, lo que quiere decir, es que el locador, evaluara los tiempos determinados para desarrollar su trabajo y llegar a la meta pactada, sin estar subordinado y/o cumpliendo horarios, y regímenes que se suelen dar en otros tipos de relaciones laborales.

Este tipo de contrato, está regulado en el artículo 1764 del Código Civil Peruano, en el cual se define a la locación de servicio como un trabajo en el cual no existe la subordinación y solo se labora mediante metas pactadas con el comitente, a cambio de una retribución económica.

En esta relación contractual encontramos dos partes, como es el locador, quien tiene la obligación de cumplir las disposiciones, y el comitente, al que se le prestará los servicios determinamos.

### **2.2.3. NATURALEZA DE LA LOCACIÓN DE SERVICIO**

La locación de servicio presenta una naturaleza contractual civil; (SÁNCHEZ, 2005) Menciona que “el contrato de locación de servicios regulado por el Código Civil tiene en común con el contrato de trabajo dos de sus elementos esenciales: la obligación del deudor de trabajo de proporcionar al acreedor su actividad laboral y el compromiso de éste de abonarle a cambio una retribución. En consecuencia, la distinción entre ambos, de la cual derivan trascendentales



consecuencias jurídicas, se establece únicamente en función de la presencia o ausencia del elemento subordinación.”

#### **2.2.4. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA LOCACIÓN DE SERVICIO**

Las semejanzas y diferencias que existen entre un régimen laboral ordinario y la locación de servicio, es la dependencia y subordinación presentes en los contratos de trabajos ordinarios, sin embargo, en la locación de servicio, se va dar la prestación de manera independiente, sin necesidad de acogerse a un horario establecido.

También en un contrato de locación de servicio existe la posibilidad de ampliar el trabajo realizado, precisando las modificaciones que se desee cambiar, a favor del locador o el comitente, ya que puede requerir de sus servicios, o dominar el factor económico.

En un régimen laboral, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, en la locación de servicio cualquiera de las partes tendrá la posibilidad de renunciar a sus derechos y hasta incluso transigir sobre ellos.

Hablamos de plazo fijo y tiempo indefinido cuando tratamos con contrato de trabajo ordinario; pero, en la locación de servicio nos encontramos con un contrato de plazo fijo y con excepcionalidad de tiempo indeterminado, ya que está sujeto ampliar la contratación, puesto que un locador, va realizar un trabajo determinado en las metas propuesta por el comitente.

#### **2.2.5. LA DESNATURALIZACIÓN DE LA LOCACIÓN DE SERVICIOS**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios surge en cuanto un locador no cumpla con desarrollar los parámetros bajo los que se regula la locación de servicio, como son la subordinación, y en cuanto un locador, cumpla con llegar en un horario establecido, los días que



se le indique, desnaturaliza todo tipo de relación que se tenga con el comitente, ya que lo que caracteriza al locador es escoger sus tiempos, de acuerdo a lo que el crea conveniente para desarrollar sus labores.

(SÁNCHEZ, 2005) Menciona que “El fundamento de esta limitación del plazo en la Locación de Servicios radica en el respeto de la libertad de trabajo de las personas, puesto que a nadie se le puede someter a una especie de esclavitud convencional o contractual, algo así como un resultado de la explotación del poderoso en perjuicio del económicamente débil. Se trata de proteger al locador o servidor, quien es el que generalmente se encuentra en estado de necesidad; es por ello que la limitación del plazo sólo puede ser invocada por él.”

Nos basamos en una investigación respecto a la naturaleza de la locación de servicio, en el cual no es correcto, y tampoco acorde a lo estipulado por la locación de servicio, seguir ordenes de un superior; simplemente, este trabajador va dar a conocer los resultados de su trabajo al finalizar el contrato pactado, cumpliendo con las metas designadas, y es ahí donde se verá el trabajo desarrollado por el mismo.

En mérito a todo lo expresado anteriormente, el contrato de locación de servicios se desnaturaliza cuando este encubre un vínculo laboral comprobado y evidenciado por la presencia de los elementos del contrato laboral, que son: presencia de prestación personal del servicio, subordinación, y remuneración. En la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se observa que la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, encubren realmente un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente



el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

#### **2.2.6. LA LOCACIÓN DE SERVICIO FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES**

En la locación de servicios, existe una diferencia sumamente notoria respecto de los derechos laborales que se presentan en un régimen laboral diferente, puesto que, el personal que labora bajo los alcances de la locación de servicio, no percibe ningún tipo de derechos laborales, como las vacaciones, la compensación por el tiempo de servicio, asistencia médica, gratificaciones, entre otras que estipulan las normativas para regímenes diferentes.

(Pacheco, 2016) Nos precisa que “Con base en dicho fundamento también se puede determinar cuáles serán los efectos luego de la aplicación de aquel principio, así tenemos en primer lugar el reconocimiento de la calidad de trabajador, con las correspondientes obligaciones accesorias a cargo del empleador como la incorporación a la planilla, la reivindicación de todas las condiciones de trabajo y el reintegro de los beneficios sociales desconocidos por éste desde el inicio de la relación laboral, haciéndose exigibles todas estas consecuencias por parte del trabajador bajo los apercibimientos judiciales y administrativos correspondientes, (...)”

#### **2.2.7. MUNICIPALIDAD Y EL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE.**

Según el artículo 74 de la Ley Orgánica de municipalidades indica:



Las municipalidades ejercen, de manera exclusiva o compartida, una función promotora, normativa y reguladora, así como las de ejecución y de fiscalización y control, en las materias de su competencia, conforme a la presente Ley y la Ley de Bases de la Descentralización.

La Ley Orgánica de Municipalidades establece en su artículo 37 lo siguiente:

Artículo 37.- RÉGIMEN LABORAL. - Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a Ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Artículo que en forma clara no considera la aplicación de los contratos civiles de locaciones de servicios para aplicar a sus trabajadores; sin embargo, por que la Municipalidad Distrital de San Sebastián, aplica locación de servicios a muchos de sus trabajadores, esta cuestión se responderá a lo largo de la investigación.

#### **2.2.8. RESPONSABILIDADES POR ERRORES EN LA MUNICIPALIDAD**

En el ejercicio de sus funciones los servidores y funcionarios públicos pueden incurrir en tres tipos de responsabilidad: responsabilidad administrativa o funcional, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

La novena disposición final de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley N° 27785), define las responsabilidades administrativa funcional, civil y penal:



- a) Responsabilidad Administrativa Funcional. - Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control. Incurren también en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios públicos que, en el ejercicio de sus funciones, desarrollaron una gestión deficiente.
- b) Responsabilidad Civil. - Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios públicos que, por su acción u omisión, en el ejercicio de sus funciones, hayan ocasionado un daño económico a su Entidad o al Estado, incumpliendo sus funciones, por dolo o culpa. La obligación del resarcimiento es de carácter contractual y solidaria, y la acción correspondiente prescribe a los diez (10) años de ocurridos los hechos que generan el daño económico.
- c) Responsabilidad Penal. - Es aquella en la que incurren los servidores o funcionarios públicos que en ejercicio de sus funciones han efectuado un acto u omisión tipificado como delito.

### **2.2.9. GESTIÓN PÚBLICA**

La gestión pública es la correcta administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos e impulsar el desarrollo del país. Está conformada por los entes institucionales y los procesos a través de los cuales el Gobierno planifica e implementa políticas y distribuye bienes y servicios. (Pasión por el Derecho, 2021)



El Instituto De Ciencias HEGE (2021) nos indica que la gestión pública en el Perú está definida como “el conjunto de procesos y acciones que los funcionarios llevan a cabo para administrar adecuadamente los recursos públicos de la entidad en la que laboran y de ese modo puedan cumplir con las metas institucionales”. Para lo cual debe hacerse un uso adecuado, eficiente y óptimo de los recursos económicos, logísticos, físicos, etc., de la entidad. En resumidas cuentas, la gestión pública en el Perú es el cómo se manejan los recursos de una entidad pública para cumplir sus objetivos.

Según Pasión por el Derecho (2021): “La gestión pública es un medio para terminar con la burocracia y actualizar el sistema estructural del Gobierno en todos sus niveles a través de todas las entidades que la componen”. Por lo que, la gestión pública apuesta por la descentralización, de igual manera busca la flexibilización y adaptabilidad de la gestión en contraposición al antiguo modelo de Gobierno.

#### **2.2.10. LA LEY N.º 31298 LEY QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA**

Artículo 1. Objeto de la Ley. –

El objeto de la presente Ley es prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios con la finalidad de evitar la desnaturalización de la relación laboral, garantizando el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público.



Artículo 2. **Ámbito de aplicación.** –

Lo dispuesto en la presente Ley se aplica a las entidades públicas pertenecientes a los poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales, incluyendo organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y programas.

Artículo 3. **Prohibición de contratos para cubrir puestos o funciones.** -

3.1. Prohíbese a las entidades mencionadas en el artículo 2, contratar personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no permanente, bajo responsabilidad administrativa, penal y civil, de corresponder, de los funcionarios o servidores que soliciten o autoricen la contratación. 3.2. Exceptúase de la disposición establecida en el párrafo 3.1 la contratación, bajo la modalidad de locación de servicios, de servicios de carácter urgente y temporal, debidamente acreditados, y por un lapso que no podrá exceder 6 meses calendario, bajo la misma responsabilidad funcional descrita en el párrafo 3.1.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**PRIMERA. Proceso de adecuación.** - Establécese un plazo máximo de adecuación de 1 año para las entidades a las que alcanza la presente Ley, a fin de que convoquen a concursos públicos de méritos a través de los cuales se incorpore al régimen laboral que corresponda, a los locadores de servicio que realizan a la fecha de publicación de esta Ley actividades de naturaleza permanente, previa evaluación de sus méritos e idoneidad.

**SEGUNDA. Reglamentación.** - El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de 60 días calendario, desde el día siguiente de su publicación.



**POR TANTO:** Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día quince de abril de dos mil veintiuno, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diecinueve días del mes de julio de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN

Presidenta a. i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

### **2.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

#### **2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios



devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

### 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:
  - Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
  - Desconocimiento de los derechos del trabajador.
  - Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
  - Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.
- Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:
  - Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.
  - Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.



- Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

## 2.4. CATEGORÍAS DE ESTUDIO

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
CATEGORÍA: Ley N° 31298.	OBJETO DE LA LEY
	ÁMBITO DE APLICACIÓN
	PROHIBICIONES
	PROCESO DE ADECUACIÓN
	REGLAMENTACIÓN

Fuente: Elaboración propia

## 2.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

### 2.5.1. TRABAJO

Al referirnos al trabajo, damos como concepto del mismo, que cada individuo viene desempeñando una labor determinada, con el objetivo de llegar a una meta que fue pactada por una contraparte, podemos aludir a lo que es la producción de bienes y servicios para que estas lleguen a satisfacer las necesidades de la sociedad, sea la actividad que realices, y es mediante a esta actividad que cada individuo es libre e independiente a la vez, construyendo un determinado espacio para el mismo.



### **2.5.2. DERECHO DEL TRABAJO**

Dentro de la actividad que se realice en el trabajo, deben existir tanto obligaciones como derechos, es por ello que, el derecho del trabajo es otro punto a definir en la presente investigación de tesis, el derecho del trabajo debe consignar características, como las de poder desarrollar su trabajo libremente durante toda su relación laboral, y tener la facultad de decidir para la persona que va trabajar.

(Mendoza, 2012), menciona que “El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa.”

### **2.5.3. CONTRATO**

(Lecaros, 2021) Define al contrato como: “Nuestro Código Civil y en general nuestro derecho recoge la idea de contrato como un acuerdo de voluntades. Como la principal o al menos más corriente de las fuentes de las obligaciones. Se le atribuye a la voluntad de las partes el ser el origen y medida de las obligaciones.” (Villegas, 2001) Nos da esta definición del contrato: “El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios”



#### **2.5.4. LOCACIÓN DE SERVICIOS**

(Davila & Fassoli, 2020) Definen a la locación de servicios como: “El Contrato de Locación de Servicios es una modalidad contractual reconocida en la legislación civil nacional. Por medio de este, una persona denominada Locador desarrolla determinados servicios a favor de otra persona denominada Comitente, en el marco de una relación civil.”; Ahora bien, el artículo 1764 del Código Civil Peruano, define a la locación de servicios como:

“Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”

De esta definición se desprenden que las partes del contrato de locación de servicios (el locador y el comitente), la prestación a cargo de cada una de ellas (la prestación de servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado que debe hacer el locador y la retribución que debe dar el comitente) y el carácter autónomo de este tipo de contratos. (GUZMÁN, 2020).

#### **2.5.5. CONTRATO DE TRABAJO**

(Pérez Porto & Gardey, 2018) Definen el contrato de trabajo como: “Documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos.”

(Castillo C. R., 2011) Lo define también como: “El contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo xx, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de



personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en ese sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrón o empleador.”

La OIT (Organización Nacional de Trabajo) (OIT, 2021) define al contrato de trabajo como: “Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.”

En ese entender, el contrato de trabajo será aquel acuerdo o pacto que tendrán dos personas, en este caso el empleador y el trabajador, a fin de que el trabajador cumpla con una determinada obligación y a cambio de ello el empleador le dará una determinada retribución, es así que esta se puede dar de distintas formas, las cuales expusimos en líneas anteriores.

#### **2.5.6. REMUNERACIÓN**

Para (Valletta, 2007) la remuneración es: “Cualquier ingreso que percibiese el trabajador en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitaciones, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución cualquiera fuese la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones).”

Para Henri Fayol la remuneración de personal es: “El objetivo de la remuneración del personal no es simplemente un pago justo por sus servicios, sino que, según Fayol, es la satisfacción de los agentes (personal) y el celo en su trabajo (productividad y calidad en sus labores). Para



lograr este objetivo, Fayol tiene claro que no solo depende de los factores internos de la empresa donde se trabaja, sino que también depende del ambiente externo (familia, comunidad, religión, etc.) por lo que dependerá del patrón decidir si puedo o quiere alterar estos factores externos para beneficio del personal y de la empresa misma.” (Curso de administración de empresas, 2021).

La remuneración entonces será aquel aporte dinerario en especie u oneroso que una determinada persona le dará a otra a cambio de una prestación de servicios que haya realizado.

### **2.5.7. SERVIDOR PÚBLICO**

Funcionario público es cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos. (Torres, 2012, p. 19)

### **2.5.8. SANCIONES**

Para Rosas (2013) indica que las sanciones son “un instrumento de control formalizado que debe ser aplicado a la persona en forma proporcional y legal”. Es por ello que las sanciones han sido creadas para cumplir ciertos fines, los mismos que muchas veces son dejados de lado a la hora de tipificar y sancionar las conductas delictivas.

### **2.5.9. SENTENCIA FIRME**

La sentencia firme, “es la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos”. (Poder Judicial del Perú, s/f)



### **2.5.10. ALCALDÍA**

Según el artículo 6 de la Ley Orgánica de Municipalidades, la alcaldía “es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa”.

### **2.5.11. PROCURADOR PÚBLICO**

Según el decreto legislativo 1326 los “Procuradores Públicos Municipales ejercen la defensa jurídica del Estado en los asuntos relacionados al respectivo Gobierno Municipal, de acuerdo a la Constitución, al presente Decreto Legislativo, a su Ley Orgánica y su reglamento. Tienen sus oficinas en las sedes oficiales de las Municipalidades.



### III. CAPÍTULO: MÉTODO

#### 3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Siguiendo a Hernández Sampieri, quien menciona que los tipos de investigación científica dependen de varios criterios (SAMPIERI, 2013) los mismos que seguirá la presente investigación de la siguiente forma:

De **enfoque cualitativo** que según Hernández Sampieri, menciona que: por su alcance la investigación puede ser cualitativa, las mismas que toman los datos sin centrarse en la medición para responder o afinar preguntas en un proceso interpretativo; ejemplos de este tipo de investigación son las entrevistas que hacen los psicólogos en las escuelas a los estudiantes que muestran conductas anómalas, con el fin de descubrir que las determina en cada caso; o bien, un estudio antropológico por observación de las costumbres y valores en una pandilla urbana (SAMPIERI, 2013). Además, Cuba (2019) también menciona que este tipo de enfoque utiliza la recolección y análisis sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación, pero tales pruebas no son estadísticas.

- ✓ **Según su finalidad es básica**, pues como indica Sánchez (2022) la investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales; además se agrega que, según Hernández Sampieri, quien menciona que las investigaciones pueden ser básicas o teóricas si no se hacen con fines de aplicación inmediata (aunque puedan ser la base de futuras aplicaciones). Con estas investigaciones solo se busca aportar nuevos conocimientos, como hace un matemático cuando quiere descubrir nuevos decimales del número “n” (SAMPIERI, 2013).



- ✓ **De diseño no experimental**, investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y agregando lo mencionado por Hernández Sampieri; esta investigación consiste en que el investigador no propicia cambios intencionales en las variables estudiadas; en este caso hablamos de una investigación no experimental, como sería el análisis de los factores que determinan la elección de los mejores amigos y amigas entre jóvenes de 15 a 19 años (SAMPIERI, 2013).

## **3.2. DISEÑO CONTEXTUAL**

### **3.2.1. ESCENARIO ESPACIO TEMPORAL**

La presente investigación se desarrollará dentro en la Municipalidad Distrital de San Sebastián analizando los datos del año 2023.

#### **3.1.1. UNIDAD DE ESTUDIO**

La unidad de estudio estará constituida por las normas que regulan a las municipalidades, la Ley Orgánica de Municipalidades.

## **3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas que utilizamos para la recolección de los datos en la presente investigación son los siguientes:

- ✓ Entrevista. - Conjunto de preguntas que se hacen con un propósito específico y a un entrevistado específico. Para la investigación en curso entrevistaremos a abogados especializados en Gestión Pública, procuradores y exprocuradores.



### 3.3. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación, y tomando en cuenta el contexto de emergencia político social, se pretende utilizar la búsqueda bibliográfica recurriendo a las herramientas virtuales y que el internet proporciona, El análisis de los datos se realizará en las siguientes etapas: Obtención, selección y análisis cualitativo documental.

En efecto la información teórica obtenida del análisis documental relacionadas con las categorías de estudio y los datos fácticos de las entrevistas, nos permitirán cumplir los objetivos de investigación y validar las hipótesis.



## IV. CAPITULO DESARROLLO TEMÁTICO

### 4.1. CONTRATO.

En primer punto, un contrato en términos generales viene a ser un pacto entre dos o más personas, el cual puede darse de manera oral o escrita, esto se va dar siempre y cuando ambas partes tengan capacidad jurídica, la cual se va vincular, y de esta manera van a relacionar a una determinada finalidad para la cual se creó el contrato; vamos a tratar respecto de un tipo de acuerdo jurídico en la cual se van a plasmar las voluntades de las partes; asimismo, estas partes en el documento que pactaran, van a crear obligaciones y generar derechos, mediante cláusulas estipuladas en los puntos del documento, una de las partes más importantes para el fin que se creó el contrato.

(Carrasco, 2013) Precisa lo siguiente: “el contrato es el instrumento que no solo permite asegurar o transferir derechos, sino que también posibilita que los particulares delimiten su contenido. Por ello, muchas discusiones judiciales se resuelven interpretando la voluntad de las partes expresada en el contrato o, en todo caso, el comportamiento de estas antes, durante y después de su celebración”.

Esta circunstancia, se plantean dentro de las cláusulas estipuladas por ambas partes, en el cual se debe analizar antes de acceder a la transmisión de derechos y obligaciones, debido a que también dentro de estas cláusulas encontramos penalidades y/o condición, las cuales se van a regir en caso de incumplimiento. En ese entender, básicamente para hacer posible un contrato, vamos a crear una relación jurídica mediante un documento entre dos partes, las cuales tendrán que responder mediante la obligación que se asigne y hacer valer los derechos que se adoptaron con el contrato pactado.



#### 4.2. CONTRATO DEL TRABAJO.

Al hablar de contrato de trabajo, específicamente nos estamos refiriendo a la relación laboral que existirá entre el empleador y el empleado, de modo que, como ya anteriormente lo indicamos, viene a ser un pacto entre dos partes, con las cláusulas estipuladas, con la especificación que las circunstancias son laborales, con un régimen laboral o de acuerdo a lo que el empleador disponga, siempre y cuando el empleado acceda al mismo, respetando los derechos que, bajo normativa, ellos cuentan.

Dentro de este contrato se va implicar diversos requisitos del cual debe cumplir para el perfil del puesto, la cual conllevara a un mejor desempeño en la actividad para el cual fue requerido, es correcto afirmar que mediante el contrato podemos realizar un funcionamiento legal en el mercado laboral, ya que se va dar fe de lo que se está haciendo, existirá la seguridad jurídica, tanto como la protección de manera que el trabajador, a futuro tendrá un respaldo para circunstancias negativas que sucedan a futuro y también hacer el reclamo de los derechos que haya adquirido mediante el documento.

Mediante el contrato de trabajo, el trabajador va poder desarrollar sus actividades basándose en las cláusulas estipuladas, de acuerdo al tipo y circunstancias determinadas, percibiendo el beneficio que se prometió a cambio de sus servicios plasmado en el contrato de trabajo.

(Castillo C. R., 2011) Menciona que “El contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, el mundo construyó todo un entramado jurídico dirigido a tratar de proteger a amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio de un salario y que, en ese sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un patrón o empleador”.



### 4.3. DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ.

Todo lo que conlleva un contrato de trabajo como se explicó anteriormente, consignando desde un primer punto en el viene a ser un pacto entre dos o más partes, contrayendo derechos y obligaciones; asimismo, un contrato de trabajo, en el que se llega a un acuerdo de relación laboral entre un empleador y empleado, es ahí donde un trabajador tiene que cumplir con las obligaciones estipuladas en las cláusulas, como son los salarios o sueldos que perciba, pactados en los documentos, también encontramos a los horarios a los que se rigen, en algunos casos se consignan los días y las horas que se vayan a laborar, de manera que el régimen de control sea más estricto, otro punto es la duración del trabajo, consignando el tiempo que se va laborar, pudiendo ser una duración mínima, con la posibilidad de que exista una prórroga.

El punto más importante y en virtud de hacer cumplir los propósitos de la contratación, están las responsabilidades generales, como son las tareas que se vayan a realizar en el transcurso del tiempo que el empleador labore para la empresa que lo contrató; de igual manera, y no menos importante, está la confidencialidad que puede ser un punto agregado al contrato respecto de diversos temas, que puedas llegar a ver dentro del centro laboral.

(Guibert, 2019), menciona que “Frente a este escenario surge el derecho del trabajo como disciplina autónoma e independiente, con sus propios principios e instituciones que le otorgan vida propia dentro del mundo jurídico, por lo que se habla del particularismo del derecho del trabajo. Precisamente según la doctrina tradicional del derecho del trabajo la citada autonomía de nuestra disciplina jurídica se visualiza bajo cinco aristas que son las siguientes.”



Así como existen obligaciones que se estipulan en un contrato, también para cada uno de ellos existen derechos, los cuales si no se cumplen pueden amparar tanto al empleador como al empleado, de manera que se cumplan al pie de la letra lo pactado por ambas partes.

Dentro de los derechos, están los beneficios que pueden tener los trabajadores, como son el seguro médico, vacaciones remuneradas anuales, compensación por el tiempo de servicio, gratificaciones, refrigerio, licencia de maternidad pre-natal y post-natal, entre otras según lo estipule la normativa a la que se rige el tipo de relación laboral que tenga el empleador con la empresa que lo contrató.

#### **4.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Para hacer un correcto análisis y estudio y a efectos de resolver la problemática de esta investigación, hablaremos sobre los principios que rigen al derecho laboral en el Perú.

En ese entender, primero debemos de definir que es un principio, pues según la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2021) define a los principios como:

“Punto que se considera como primero en una extensión o en una cosa.”, así como también “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia.”

Entonces comprenderemos que un principio, es la base u origen de algo, en este caso los principios serán la base o fundamento de la cual surgirá el derecho, entonces de ello el derecho podrá orientarse, a efectos de cubrir aspectos o situaciones que no estén reguladas por el derecho mismo.

Ahora bien, respecto de los principios jurídicos la autora Adriana Restrepo Ospina (Restrepo, 2017) menciona que:



“Los principios jurídicos son proposiciones especiales, que integran el ordenamiento jurídico en un nivel superior, o profundo: el teórico-justificativo de las prácticas sociales. Permite entender también que, de algún modo, los principios funcionan como dispositivo de cierre del sistema, en la medida en que cumplen el importante papel de permitir encontrar la solución jurídica a los casos que aparentemente no la tienen y a aquellos en que, aun existiendo una solución dentro del sistema, esta no cumple con algunos estándares de moralidad o no respetan los derechos de alguien.”

Entonces de lo antes mencionado por la autora, rescatamos que un principio jurídico será aquella proposición especial que va a brindar una solución jurídica sobre aquellas circunstancias que no puedan encontrar la misma, aparte de ello, los principios jurídicos serán pieza fundamental en el ordenamiento jurídico, esto, a efectos de que los integrantes de la sociedad puedan desarrollarse de manera correcta.

Ahora bien, el derecho del trabajo como disciplina que estimula el perfecto equilibrio entre la relación que tiene el empleador y el trabajador, también se va a regir por ciertos principios, los cuales brindarán la correcta solución, cuando ocurran ciertas circunstancias que incurran en esta “relación laboral”, encontramos dichos principios laborales dentro de la jurisprudencia nacional, a efectos de hacer un correcto análisis y alcance de ellos, nos apoyamos en el boletín informativo de la abogada Leslie M. Montoya Obregón. (Montoya, 2019)

Los principios de derecho del trabajo se aplican a la rama del derecho laboral (a la disciplina o estudio de relaciones laborales). Existe una restricción en sus aplicaciones, pues, aunque no son necesariamente exclusivos de una especialidad, estos no pueden servir para todas las ramas, son específicos y peculiarizantes. (Pasión por el Derecho, 2021)



A continuación, daremos un pequeño alcance respecto a lo que cada principio regulara en el derecho laboral, y estos serán los siguientes:

#### **4.4.1. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**

El principio de la primacía de la realidad, será importante dentro de la relación jurídico-laboral que se tendrá en el derecho laboral, ya que cuando surge alguna implicancia dentro de los hechos, documentos o formalidades que se expidan dentro de esta relación laboral, lo que tiene que primar es lo que haya ocurrido en la realidad.

Y es que, muchas veces se ha visto que las entidades, empresas, empleadores, etc., no cumplen con las condiciones que se fijan en los contratos, entonces cuando ocurre alguna implicancia o problema en esta relación laboral, para los que están a cargo de estos casos en particular, es un tanto difícil poder averiguar qué fue lo que realmente ocurrió, para que surja ese problema y/o circunstancia en particular.

Es por eso, que este principio servirá para tal efecto, a fin de que haya una correcta decisión en cuanto a lo que ocurre con estos problemas laborales.

De ello se rescata ciertos **criterios jurisprudenciales** que se llevaron a cabo en predeterminados casos, los cuales nos darán un mayor alcance en lo que respecta al principio de primacía de la realidad, ellos son algunos de ellos:

“[...] En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las



características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada [...]”. (STC Exp. N° 1944- 2002-AA/TC).

“[...] El juez debe buscar, en todos los casos, la verdad real y aplicar el principio de la primacía de la realidad, definido por el Tribunal Constitucional como aquel que aconseja que, en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que indican los documentos, debe otorgarse preferencia a lo primero; es decir, la integración prefiere lo que sucede en el ámbito de los hechos y descartar la proscrita verdad legal [...]”. (STC Exp. N° 2132-2003-AA).

#### **4.4.2. PRINCIPIO DE INDUBIO PRO-OPERARIO.**

En lo que respecta a este principio, pues cabe recalcar, que tiene un cierto parecido al principio en el derecho penal, el cual es el Principio del Indubio Pro-Reo, pero a diferencia de la aplicación de esta en el ámbito penal, este principio será aquel que se utilice a favor del trabajador, es decir, cuando exista la disyuntiva de dos normas que deban aplicarse para resolver un determinado caso, el juzgador deberá elegir aquella que sea favorable para el trabajador, a efectos de poder entender ella, adjuntamos la opinión del Tribunal Constitucional.

“[...] El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya



que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador [...]”. (STC Exp. 0008-2005-AI/TC)

#### **4.4.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Ahora bien, en cuanto respecta a este principio, debemos entender que cualquier tipo de discriminación por raza, género o edad, no debe ser permitida por ningún empleador, mucho menos aplicada para condicionar al trabajador a realizar cualquier tipo de función, asimismo este principio hará prevalecer el derecho fundamental de la igualdad, pues ante la Ley todos somos iguales.

En ese entender, este principio será básico en nuestra investigación, ya que, con la modalidad contractual de Locación de Servicios, no habría un trato igualitario de las Entidades hacia los locadores que ejercen sus funciones en distintas entidades, con ese punto no solo trataríamos el tema de las remuneraciones que perciben los locadores, sino también el ambiente en los que ellos laboran, sin recibir ningún tipo de bonificación alguna.

En ese sentido, adjuntaremos las siguientes jurisprudencias, a efectos de entender de mejor forma el principio que estamos abarcando y los distintos casos en lo que se ha manifestado.

“[...] El principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son



iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos [...]”. (STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC)

“[...] El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades [...]”. (STC Exp. N° 0261-2003-AA/TC)

“[...] La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC)

#### **4.4.4. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.**

Este principio básicamente nos hablara sobre la protección que la Constitución tiene para el trabajador, es decir, con este principio se evitara que el trabajador renuncie a su derecho a todo aquello que sea favorable para él, o aquello que venga con otras normas, que garantice el buen estado del trabajador, asimismo para efectos de entender este principio adjuntamos las siguientes jurisprudencias.

“[...] El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión: Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la



Constitución y la Ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [...]”. (STC Exp. N° 4635-2004PA/TC)

“[...] El principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (...)

La norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede ‘despojarse’, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma [...]”. (STC Exp. N° 0008-2005-PI/TC)

#### **4.4.5. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.**

El principio de legalidad es ya un principio base en toda rama del derecho, será entonces aquella delimitante que prohibirá cualquier tipo de conducta en contra de la Ley Laboral o las normas que rijan el derecho laboral, entonces por este principio se pondrán limitaciones a cómo es que el empleador aplicara las sanciones, asimismo, las conductas que puedan verse desarrolladas por parte del empleador y trabajador, dentro del ámbito laboral.

De igual forma, a efectos de entender la misma adjuntamos las siguientes jurisprudencias.

“[...] La exigencia de *lex praevia* y *lex certa* que impone el artículo 2°, inciso 24, literal d), de la Constitución obedece, entre otros motivos, a la necesidad de garantizar a los ciudadanos un conocimiento anticipado del contenido de la reacción punitiva o sancionadora del Estado ante la eventual comisión de un hecho antijurídico [...]”. (STC Exp. N° 0002-2001-AI/TC)



“[...] La sujeción de toda actividad limitadora de un derecho fundamental al principio de reserva de Ley o, en su defecto, al principio de legalidad, constituyen garantías normativas con los que la Constitución ha dotado a los derechos fundamentales [...]”. (STC Exp. N° 1091-2002-HC/ TC)

“[...] Es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador, el cual incluye, naturalmente, al ejercicio de potestades disciplinarias en el ámbito castrense. Una de esas garantías es, sin lugar a dudas, que las faltas y sanciones de orden disciplinario deban estar previamente tipificadas y señaladas en la Ley [...]”. (STC Exp. N° 2050-2002-AA/TC)

#### **4.4.6. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.**

El principio de inmediatez se basará y sustentará en el Principio de seguridad jurídica, pues con ello se tiene que ante cualquier situación que ocurra dentro del ámbito laboral, el empleador debe tener conocimiento de cuándo y cómo se dio la falta en la incurrió el trabajador y de cómo debe ser sancionada en su oportunidad, es por eso que las siguientes jurisprudencias, ayudarán a entender el contexto de este principio.

“[...] De lo expuesto se advierte que el despido fue acordado después de haber transcurrido más de 5 meses entre la fecha de la comisión de la supuesta falta grave y la notificación de la carta de preaviso. En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31 del Decreto Supremo N.003-97-TR, ya que, entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral. Por lo tanto, se ha acreditado la



vulneración de los derechos constitucionales del demandante al debido proceso y al trabajo, reconocidos en los artículos 139°, inciso 3), y 22° de la Constitución [...]”. (STC Exp. N° 1799-2002-PA/TC)

#### **4.4.7. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD.**

Estos principios básicamente serán mecanismos usados para evitar la arbitrariedad en las facultades que tenga el empleador frente a sus trabajadores, asimismo, en las decisiones que el empleador tenga que tomar frente a distintas situaciones.

De igual forma, adjuntamos la siguiente jurisprudencia a efectos de entender la misma.

“[...] El control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad [...]”. (STC Exp. N° 0090-2004- AA/TC, STC 045-2004-AI/TC, entre otras).

“[...] El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado expresamente en el último párrafo del artículo 200° el principio de proporcionalidad, y como tal, constituye un auténtico principio general del Derecho [...]”. (STC Exp. N° 02250-2007-PA/TC, STC Exp. N° 2192-2004-AA /TC, entre otras)



#### **4.4.8. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.**

Este principio básicamente será aquel que sirva como protección del despido arbitrario de un trabajador, que haya pasado el periodo máximo que establece la Ley, es decir, los cinco (05) años, con este principio el trabajador podrá ser protegido frente a cualquier despido arbitrario que el empleador desee realizar.

Ahora bien, porque este principio también será fundamental para el desarrollo de nuestra investigación, pues se ha visto que muchas entidades públicas o privadas, contratan bajo la modalidad contractual de locación de servicios, y no cumplen con lo que estipula la Ley N°31298, ya que si bien es cierto, estas podían ser realizadas hasta por un máximo de 1 año, muchas entidades han hecho caso omiso a la misma, puesto que, no solamente siguen contratando bajo esta modalidad, sino también, que ya excedieron ese plazo máximo que la Ley les permitía, es entonces que este principio servirá para analizar la problemática de esta investigación.

De igual forma, a efectos de comprender este principio, adjuntaremos la siguiente jurisprudencia.

“[...] El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental [...]”. (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC, STC Exp. N° 4389-2009-PA /TC)

#### **4.5. TIPOS DE CONTRATO EN EL PERÚ.**

En el Perú la modalidad contractual se presenta de distintas formas, las cuales desarrollaremos en la presente investigación.



#### **4.5.1. CONTRATO INDETERMINADO.**

Los contratos indeterminados serán aquellos contratos, que van a dar inicio a la relación laboral una fecha determinada, es decir, una fecha exacta, pero en el contrato no se pondrá la fecha en la que este contrato concluirá, en ese entender, al tener ese tipo de naturaleza, el trabajador podrá realizar sus labores de forma indefinida, por lo que podrá contar con muchos de los beneficios laborales, compensaciones, gratificaciones, etc, todos aquellos beneficios que la Ley ampara, cabe recalcar que estos tipos de contratos pueden ser celebrados de forma verbal o escrita.

#### **4.5.2. CONTRATO DETERMINADO O SUJETO A MODALIDAD.**

Ahora bien, a diferencia del contrato indeterminado, la modalidad bajo el contrato determinado o aquel que este sujeto a modalidad será conocido como “contratos a plazo fijo”, pues esta relación laboral entre el empleador y el trabajador estará estipulada en el contrato con una fecha de inicio y una fecha de culminación establecida, dicho contrato no puede exceder los 05 años y la forma de celebrarse debe ser si o si de manera escrita.

En ese entender, como mencionamos anteriormente, este tipo de contratos estarán sujetos a distintas modalidades, las cuales serán, por su naturaleza temporal, naturaleza accidental y el contrato de obra o servicio. Cada uno de ellos tendrá sus sub-modalidades, los cuales se aplicarán de acuerdo a las exigencias, necesidades o circunstancias en las que el empleador contrate al trabajador.



#### **4.5.3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.**

A diferencia de las otras modalidades, el contrato a tiempo parcial será aquel en el que el trabajador y el empleador establecerán un horario de jornada laboral predeterminado, esto será menos de cuatro horas diarias, lo cual, no será ventajoso o beneficioso para el trabajador, puesto que la remuneración que recibirá será mucho menor, a la que recibe un trabajador de tiempo completo o con un horario mayor a las cuatro horas.

Al respecto, donde y como es que encaja la locación de servicios en los distintos tipos de modalidad contractual que hemos estado revisando, pues la locación de servicios a diferencia de los contratos ya antes mencionados, será aquel en la que las denominaciones empleador y trabajador ya no existirán, pues ahora se les denominara locador aquella persona que prestara sus servicios para un comitente, esto si uno de los elementos indispensables del contrato que es la “subordinación”, pues si bien es cierto el locador ofrecerá sus servicios profesionales para el comitente, esto se estipulara solo por un cierto tiempo y para un especifico trabajo, claro está, a cambio de una determinada retribución.

Es entonces que va a surgir estas diferencias entre un contrato formal y la locación de servicios, las cuales desarrollaremos en la presente investigación.

#### **4.5.4. LA LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERÚ.**

La locación de servicio viene a ser un tipo de régimen laboral en el Perú, en el cual esta modalidad contractual presenta sus características particulares, desarrollando sus labores en virtud a determinados servicios, los locadores desarrollan sus actividades de manera autónoma, trabajando en la manera que ellos consideren adecuada, siguiendo las indicaciones que se disponga por el que lo contrato, el cual se denomina comitente.



El locador va emplear las herramientas que requiera para realizar el trabajo encomendado, de manera que el objetivo encomendado sea cumplido, disponiendo de sus tiempos para la ejecución, siempre que no se vea perjudicado el plazo pactado con el comitente, en otras palabras, lo que quiere decir, es que el locador, evaluara los tiempos determinados para desarrollar su trabajo y llegar a la meta pactada, sin estar subordinado y/o cumpliendo horarios, y regímenes que se suelen dar en otros tipos de relaciones laborales.

Este tipo de contrato laboral, está regulado en el artículo 1764 del Código Civil Peruano, en el cual se define a la locación de servicio como un trabajo en el cual no existe la subordinación y solo se labora mediante metas pactadas con el comitente, a cambio de una retribución económica.

En esta relación laboral encontramos dos partes, como es el locador, quien tiene la obligación de cumplir las disposiciones, y el comitente, al que se le prestará los servicios determinamos.

#### **4.5.4.1. NATURALEZA DE LA LOCACIÓN DE SERVICIO.**

La locación de servicio presenta una naturaleza, la cual debe ser bajo la modalidad contractual que da la posibilidad de que el personal se desarrolle de manera independiente, sin que exista un vínculo laboral, el cual de una y otra manera, se perjudicaría el factor económico, ya que las exigencias no son las mismas que los trabajadores que cumplen con un horario laboral estricto.

Asimismo, para poder asegurar que la contratación de un locador de servicio no se vea desnaturalizada, no se deberá realizar ciertas acciones que a diferencia de otros trabajadores si se dan, como son las de fiscalizar o sancionar el desempeño que estos brinden, simplemente, las acciones se deben basar en las metas realizadas al culminar su labor encomendada por el comitente, ya que, al no ser un subordinado, y laborando de acuerdo a sus tiempo, el locador se



puede ver perturbado por algún tipo de exigencia, de la misma manera que están pactadas las condiciones laborales en las que va trabajar el locador.

(SÁNCHEZ, 2005) Menciona que “el contrato de locación de servicios regulado por el Código Civil tiene en común con el contrato de trabajo dos de sus elementos esenciales: la obligación del deudor de trabajo de proporcionar al acreedor su actividad laborativa y el compromiso de éste de abonarle a cambio una retribución. En consecuencia, la distinción entre ambos, de la cual derivan trascendentales consecuencias jurídicas, se establece únicamente en función de la presencia o ausencia del **elemento subordinación.**”

#### **4.5.4.2. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN LABORAL Y LA LOCACIÓN DE SERVICIO.**

las semejanzas y diferencias que existen entre un régimen laboral ordinario y locación de servicios, encontramos la dependencia y subordinación tipificado en los contratos de trabajos ordinarios, sin embargo, en la locación de servicios, se va dar la prestación laboral de manera independiente, sin necesidad de acogerse a un horario establecido.

También en un contrato de locación de servicios existe la posibilidad de ampliar el trabajo realizado, precisando las modificaciones que se desee cambiar, a favor del locador o el comitente, ya que puede requerir de sus servicios, o dominar el factor económico.

En un régimen laboral, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y pueden ser materia de transacción, sin embargo, en la locación de servicio cualquiera de las partes tendrá la posibilidad de renunciar a sus derechos y hasta incluso transigir sobre ellos.



Hablamos de plazo fijo y tiempo indefinido cuando tratamos con contrato de trabajo ordinario; pero, en la locación de servicio nos encontramos con un contrato de plazo fijo y con excepcionalidad de tiempo indeterminado, ya que está sujeto ampliar la contratación, ya que un locador, va realizar un trabajo determinado en las metas propuestas por el comitente.

#### 2.2.9. LA DESNATURALIZACIÓN DE LA LOCACIÓN DE SERVICIOS.

La desnaturalización de este régimen laboral va surgir en cuanto un locador no cumpla con desarrollar los parámetros bajo los que se regula la locación de servicios, como son la subordinación, y en cuanto un locador, cumpla con llegar en un horario establecido, los días que se le indique, desnaturaliza todo tipo de relación que se tenga con el comitente, ya que lo que caracteriza a este trabajador es el escoger sus tiempos, de acuerdo a lo que ellos crean conveniente para desarrollar sus labores.

(SÁNCHEZ, 2005) Menciona que “El fundamento de esta limitación del plazo en la Locación de Servicios radica en el respeto de la libertad de trabajo de las personas, puesto que a nadie se le puede someter a una especie de esclavitud convencional o contractual, algo así como un resultado de la explotación del poderoso en perjuicio del económicamente débil. Se trata de proteger al locador o servidor, quien es el que generalmente se encuentra en estado de necesidad; es por ello que la limitación del plazo sólo puede ser invocada por él.”

Nos basamos en una investigación respecto a la naturaleza de la locación de servicios, en el cual no es correcto, y tampoco acorde a lo estipulado por la locación de servicios, seguir ordenes de un superior; simplemente, este trabajador va dar a conocer los resultados de su trabajo al finalizar el contrato pactado, cumpliendo con las metas designadas, y es ahí donde se verá el trabajo desarrollado por el mismo.



## 2.2.10. LA LOCACIÓN DE SERVICIO FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES.

En la locación de servicios, existe una diferencia sumamente notoria respecto de los derechos laborales que se presentan en el régimen laboral, puesto que, el personal que labora bajo los alcances de la locación de servicios, no percibe ningún tipo de derechos laborales, como los que son, las vacaciones, la compensación por el tiempo de servicio, asistencia médica, gratificaciones, entre otras que estipulan las normativas para regímenes laborales.

Si bien es cierto, el locador de servicios no cumple con los parámetros que el resto de trabajadores, como son el de cumplir horarios, ser subordinado ante un superior, entre otros, este punto también va diferenciar del beneficio que pueda percibir, debido al tipo de relación laboral que tiene, al no asistir al centro laboral de manera continua, también se le quita la posibilidad de acogerse a ciertas posibilidades que da el estado mediante sus normativas, ahora dentro de este punto, la problemática que surge en esta investigación de tesis, es que existen locadores de servicio en las entidades públicas, sin embargo, ellos si asisten a los centros laborales de manera continua como si tuvieran el régimen de otro trabajadores, como por ejemplo; aquellos contratados bajo el CAS.

(Pacheco, 2016) Nos precisa que “Con base en dicho fundamento también se puede determinar cuáles serán los efectos luego de la aplicación de aquel principio, así tenemos en primer lugar el reconocimiento de la calidad de trabajador, con las correspondientes obligaciones accesorias a cargo del empleador como la incorporación a la planilla, la reivindicación de todas las condiciones de trabajo y el reintegro de los beneficios sociales desconocidos por éste desde el inicio de la relación laboral, haciéndose exigibles todas estas consecuencias por parte del trabajador bajo los apercibimientos judiciales y administrativos correspondientes, (...)”



Es una problemática constante, el desconocimiento de los derechos de muchas personas al no hacer cumplir con ciertas condiciones que se estipula en nuestra legislación peruana, la ignorancia del personal también viene a ser un factor imposibilita el cumplimiento de los regímenes laborales que existen en el Perú.

De acuerdo a cada circunstancia, el profesional evalúa el régimen al que le favorezca más desarrollarse y brindar sus servicios, de manera que pueda salir beneficiado, tanto el empleador como el empleado.

#### **4.5.5. ANÁLISIS DE LA LEY N.º 31298.**

A efectos de poder desarrollar la problemática de la presente investigación, haremos un análisis en lo que respecta a la Ley N°31298 “LEY QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA”, primero debemos destacar, que esta Ley no es antigua, sino más bien, es una Ley actual, ya que fue publicada recientemente el 21 de julio del 2021, además, la mencionada Ley tiene por objeto prohibir a la Entidades públicas contratar bajo la modalidad de locación de servicios, para que de esa forma, pueda evitarse la desnaturalización de la relación laboral, ya que según se puede revisar en el proyecto de Ley N° 5875/2020-CR, presentado por el Congresista Rolando Ruiz Pinedo del grupo parlamentario de Acción Popular, con esta **Ley se busca la reducción de la contratación ilegal dentro del sector Público, así como también se pretende evitar y disminuir las demandas laborales por parte de los trabajadores. De igual forma se busca que los trabajadores sean correctamente reconocidos como tales, asimismo que ellos puedan gozar de los derechos que todo trabajador posee.**



Ahora bien, si bien es cierto, lo que se pretende con esta Ley es que se eviten informalidades dentro del ámbito laboral en el Sector Público, ya que la Ley no ha precisado en qué posición deja a estos locadores, pues tampoco precisa, bajo qué régimen laboral encajarían estos locadores una vez fuera de su lugar de trabajo.

Cabe mencionar también, que en la primera disposición complementaria final de la Ley N°31298, respecto a su proceso adecuación, la Ley da un periodo de 1 año a todas las Entidades Públicas, para que pueda regularizar a sus locadores de servicio y para que ellos puedan incorporarse a la Entidad, pero bajo un régimen laboral adecuado o permitido por la Ley. También debemos mencionar el hecho, de que la mencionada Ley no prohíbe por completo que las entidades contraten bajo esta modalidad, es decir, si la permite, pero esta debe ser solo y exclusivamente por un periodo de 6 meses calendario, solo si esta contratación se diera porque el servicio que se requiere sea de carácter urgente y temporal.

Si bien es cierto, muchos de los parlamentarios que estuvieron a favor de la Ley N°31298, dieron sus puntos de vista en lo que respecta a la prohibición de contratar bajo esta modalidad, pues según el parlamentario Rolando Ruiz Pinedo del partido político de Acción Popular, menciono que la modalidad contractual de Locación de Servicios, abusaría mucho más que la modalidad del CAS, dicho sea esto por los beneficios sociales que recibe un trabajador bajo el contrato de trabajo, ya que por ser su contrato de naturaleza contractual, este trabajador percibe el pago de los beneficios sociales que le corresponden por Ley, esto de acuerdo al régimen laboral en que este en la Entidad, estos pueden ser gratificaciones, CTS, vacaciones, etc., Justo por ello es que se mencionó que en la actualidad habría una cantidad de 145 000 personas, que estarían contratadas por locación de servicios, y que gran parte serian médicos y enfermeros, y puesto a las circunstancias generadas por la pandemia global COVID-19, muchos de estos trabajadores de



la salud, no estarían asegurados ni en EsSalud, por lo que al estar expuestos al Covid-19, además de otras enfermedades, tendrían que solventar los gastos que les son generados por estas enfermedades, sin que el Estado les pueda dar el correcto respaldo.

A corriente de lo dicho por el parlamentario Ruiz, el ex legislador José Luis Ancalle Gutiérrez perteneciente al partido político de Frente Amplio, menciono que debería de haber una sanción penal y civil para el funcionario que autorice este tipo de contrataciones (locación de servicios), así como para el encargado del área de Recursos Humanos de la Entidad que contrate bajo esta modalidad, ya que según su punto de vista, la modalidad contractual de locación de servicios estaría vulnerando los derechos laborales que todo trabajador debe poseer, asimismo, esta permitiría que exista corrupción y desnaturalización de las actividades laborales, ya que por el uso de esta modalidad, se producen retardos en los pagos de los locadores, asimismo, los que contratan bajo esta modalidad, estarían cometiendo abuso laboral, al utilizar este tipo de contrato para no darles los beneficios sociales que como trabajadores merecen.

De igual forma la ex tercera vicepresidenta del Congreso Matilde Fernández Flores perteneciente al partido político Somos Perú, dio una opinión igual a la de los anteriores parlamentarios señalados anteriormente, pues considera que la locación de servicios es una modalidad abusiva y desconsiderada sobre todo para el sector de salud, ya que de cumplirse correctamente la Ley, los que están bajo esta modalidad deberían incorporarse correctamente a estas entidades y sería bajo la modalidad contractual de CAS.

Pero, ahora bien, consideramos necesaria para esta investigación mencionar la Ley N° 31131 recientemente declarada inconstitucional por el TC, pues su principalmente objetivo era evitar la discriminación laboral, es decir que se elimine la modalidad del CAS para que los trabajadores puedan incorporarse a los regímenes de los decretos legislativos 276 y 728, los beneficios que



traerá consigo serían tales como la compensación por tiempos de servicios, vacaciones, gratificaciones, pero porque el TC declararía inconstitucional dicha Ley, pues no solo contribuye al tratamiento desarticulado y sin la debida planificación que todavía subsiste en la gestión de recursos humanos en el Estado, sino que, además, no ha tenido el respaldo del Poder Ejecutivo, que es el competente para diseñar y dirigir la política laboral pública, en ejercicio de su facultad de “dirigir la política general del Gobierno” (artículo 118, inciso 3, de la Constitución). Asimismo, la Ley 31131 sacrifica la meritocracia –que el TC, en su sentencia 00025-2005-PI/TC, entiende como un principio del acceso a la función pública–, pues la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 276 o 728 podría realizarse con un estándar menor al normalmente exigido para acceder al empleo en el Sector Público. (tc.gob.pe/, 2021).

La Ley Peruana N.º 31298, que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, fue promulgada el 21 de julio de 2021.

Esta ley tiene como objetivo garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios a las entidades públicas, y busca evitar que se utilice la figura de la locación de servicios para contratar a trabajadores que en realidad no debe estar bajo una relación laboral de subordinación.



La norma establece que las entidades públicas solo podrán contratar servicios bajo las modalidades de contrato administrativo de servicios (CAS), contrato temporal o nombramiento, y solo podrán recurrir a la locación de servicios en casos específicos que estén expresamente previstos en la Ley, como la contratación de servicios profesionales especializados.

Además, la Ley establece que los trabajadores que presten servicios a las entidades públicas bajo la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada tendrán derecho a la afiliación obligatoria al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a un régimen previsional.

En la segunda disposición complementaria final, la Ley establece que el Poder Ejecutivo deberá reglamentar la Ley mencionada en el plazo de 60 días; sin embargo, hasta la fecha no se ha publicado su reglamentación.

En términos generales, esta Ley es una medida positiva para proteger los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios a las entidades públicas en Perú, y busca evitar el uso indebido de la figura de la ubicación de servicios para contratar a trabajadores que puedan estar bajo una relación laboral de subordinación. No obstante, será importante realizar un seguimiento a su implementación y aplicación para evaluar su eficacia en la práctica.



## V. RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.

### 5.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO.

Para la presente investigación, se aplicó la técnica de entrevista a personalidades, abogados conocedores del fenómeno, para ello se diseñó la entrevista insertando preguntas, que cumplen los objetivos de la investigación; las entrevistas, fueron aplicadas por la tesista durante los meses de abril y mayo del 2023.

#### 5.1.1. ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA ISABEL ROJAS TRELLES.



IMAGEN 01: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 15 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:



**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

**¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**



Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:

- Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.

**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

**5.1.2. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO JUAN ENRIQUE DELGADO BARRIOS.**

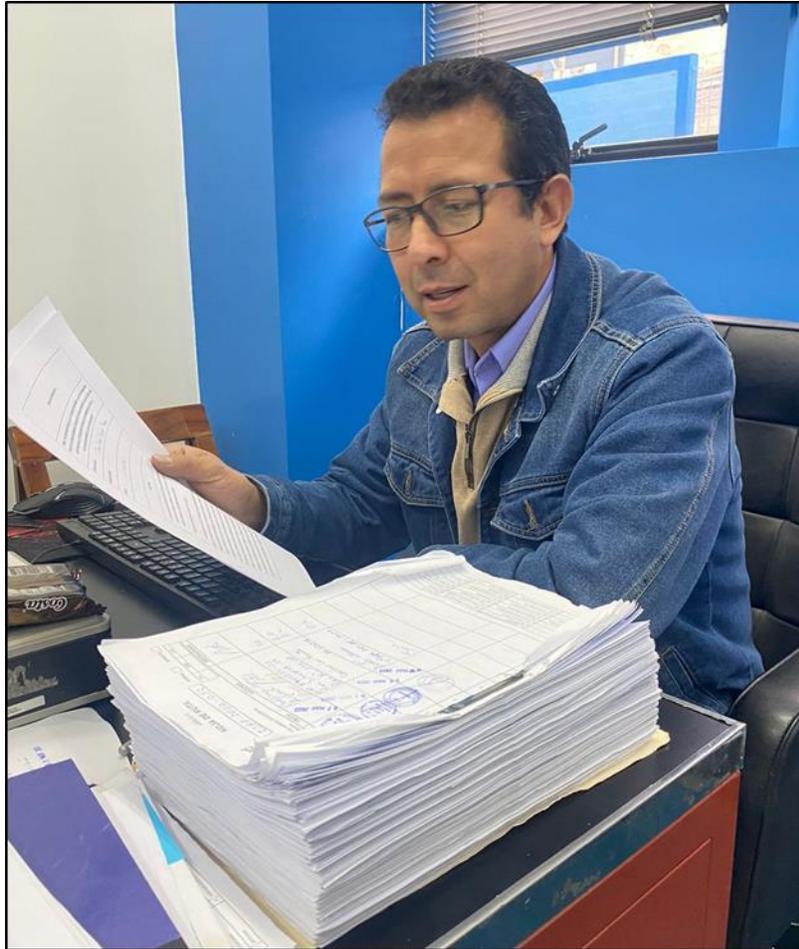


IMAGEN 02: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 12 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:

**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE**



## **NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

## **¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:



- Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.

**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián.

**5.1.3. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO LEONEL ARTURO MENESES YEPEZ.**

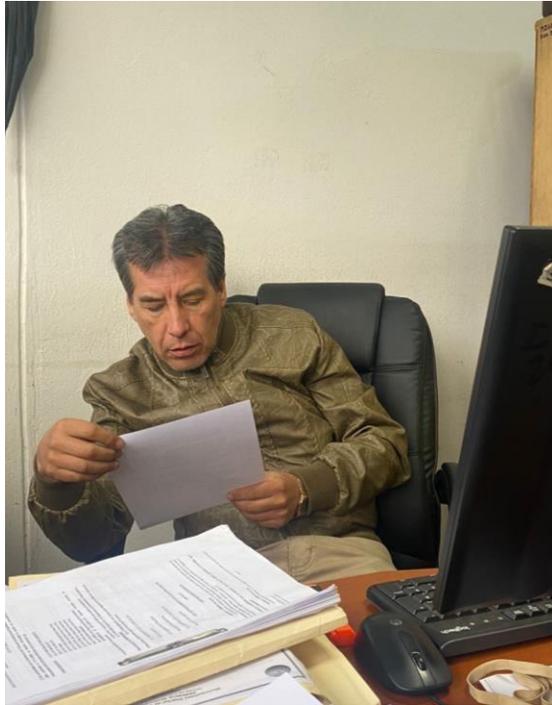


IMAGEN 03: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 12 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:

**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza



subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

**¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:

- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.



**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:

- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.

**5.1.4. ENTREVISTA REALIZADA AL ABOGADO OSWALDO BUSZMICS CONDO PAREJA.**





IMAGEN 04: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 15 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:

**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la



doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

**¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:

- Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.



**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:

- Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.
- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
- Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián



#### 5.1.5. ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA ROSA VALLE NINA.



IMAGEN 05: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 16 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:

**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE**



## **NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

## **¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:



- Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.

**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:

- Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.
- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
- Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.



### 5.1.6. ENTREVISTA REALIZADA A LA ABOGADA THALÍA PORRAS MOLINA.

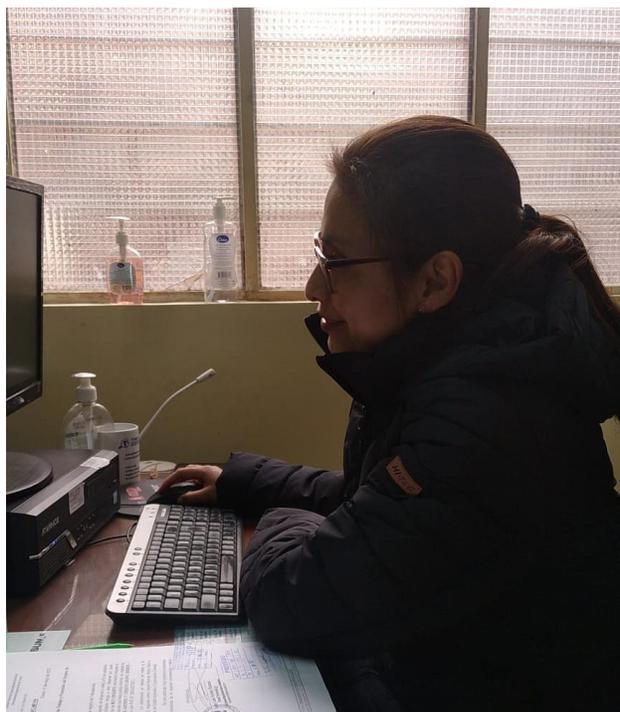


IMAGEN 06: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado independiente, a quien se le aplicó la entrevista en forma presencial, el 16 de mayo de 2023; quien respondió a las preguntas de la siguiente manera:

**¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**



Considero que; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

**¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:

- Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.



- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.
- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.

**¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?**

Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:

- Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.
- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
- Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.



5.2. ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.

<b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b>			
<b>RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 1</b>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	<b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b>
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación,



	DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.		puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1 PLANTEADA	IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE	¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA	Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son: o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios. o Desconocimiento de los derechos del trabajador.



	<p>SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria. o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son: o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián. o Imputación de responsabilidades a la</p>



	NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	DE SAN SEBASTIÁN?	Municipalidad Distrital de San Sebastián.
<b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b>			
<b>RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 2</b>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	<b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b>
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y



	SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.		controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1 PLANTEADA	IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR	¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son: o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por



	<p>PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>parte del alcalde y funcionarios. o Desconocimiento de los derechos del trabajador. o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria. o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son: o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales</p>



	LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	contra la Municipalidad distrital de San Sebastián. o Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
<b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b>			
<b>RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 3</b>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	<b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b>
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para



	LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA	IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL	¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA	Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal



<p>HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1 PLANTEADA</p>	<p>INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li> <li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li> <li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li> <li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</li> </ul>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza</p>



<p>PLANTEADA</p>	<p>PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li> <li>o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián.</li> <li>o Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li> </ul>
<p><b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b></p>			
<p><b>RESULTADO</b></p>	<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p><b>FORMULACIÓN DEL</b></p>	<p><b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b></p>



<b>GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 4</b>	<b>CUMPLIDO</b>	<b>PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación,



	DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.		<p>puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA</p>	<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son: o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios. o Desconocimiento de los derechos del</p>



	<p>LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>trabajador. o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria. o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son: o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián. o Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</p>



	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.		
<b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b>			
<b>RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 5</b>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	<b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b>
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la



	ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	DE SAN SEBASTIÁN?	Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1 PLANTEADA	IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR	¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son: o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por



	<p>PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>parte del alcalde y funcionarios. o Desconocimiento de los derechos del trabajador. o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria. o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son: o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián. o Imputación de responsabilidades a la</p>



	NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	DE SAN SEBASTIÁN?	Municipalidad Distrital de San Sebastián.
<b>CUADRO DE ANÁLISIS DE RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LAS HIPÓTESIS, DE LAS ENTREVISTAS Y DEL ANÁLISIS DE TEXTOS</b>			
<b>RESULTADO GENERAL DE LAS ENTREVISTAS: ENTREVISTADO 6</b>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: PREGUNTA ATENDIDA</b>	<b>HIPÓTESIS CORROBORADA</b>
ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL PLANTEADA	DESCRIBIR CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE	¿CÓMO SE DESARROLLA EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE	El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para



	<p>LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 1</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CAUSAS QUE GENERAN EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS</p>	<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza</p>



<p>PLANTEADA</p>	<p>PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.</p>	<p>CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?</p>	<p>subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li> <li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li> <li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li> <li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador apto al proyecto político-partidario.</li> </ul>
<p>ENTREVISTADO: LA RESPUESTA RESPALDA LA HIPÓTESIS ESPECIFICA SUB 2 PLANTEADA</p>	<p>IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR</p>	<p>¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GENERADAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD</p>	<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Persistencia de la aplicación indebida de</li> </ul>



	PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.	DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN?	los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián.  o Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.
--	--	---	---



**5.3. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS.**

**5.3. DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS, AQUÍ LO QUE SE HACE ES OTRO CUADRO COMPARATIVO Y DE ANÁLISIS ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y COMPARADOS EN EL CUADRO ANTERIOR; ES DECIR COMPARAMOS LAS CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ENCUENTRAN COMO ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN, CON LAS CONCLUSIONES ARRIBADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS CORROBORADAS)**

**CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS**

<b>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	<b>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</b>
<p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de</p>	<p>“FLEXIBILIDAD LABORAL COMO ALTERNATIVA DE INSERCIÓN AL TRABAJO SIN AFECTAR LAS CONQUISTAS LABORALES REGULADA CONSTITUCIONALMENTE Y ESTABLECER NUEVAS OPORTUNIDADES LABORALES” (PABLO ANDRÉS CHAMBA CASTILLO) (Chamba P. A., 2019); CUYAS CONCLUSIONES SON: • El problema se radica en las leyes secundarias, y, en el</p>	<p>INTERPRETACIÓN DE LAS SIMILITUDES: EL ANTECEDENTE SOLO ES SIMILAR, EN CUANTO ESTE SE REFIERE AL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER RECONOCIDO A SI EN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR</p>



<p>la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>Gobierno Central donde no se generan diversidad de modalidades de Trabajo ajustándose al requerimiento del empresario.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La Constitución ecuatoriana contempla al Trabajo como un derecho y un deber social, por lo tanto, se debe priorizar las necesidades de los ciudadanos en cuanto a trabajo se requiere, efectivizando las modalidades en que tanto empleador como trabajador deban operar.</li><li>• La flexibilidad laboral, en caso de ser aplicada resultaría beneficiosa, no sólo para el sector privado, pues, el sector público puede verse beneficiado enormemente, en el sentido de que las instituciones deben acogerse al principio de la eficiencia, siendo la flexibilidad una alternativa para cumplir requerimientos, según sea la institución.</li></ul>	
<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la</p>		



<p>Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li><li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li><li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</li></ul>		
<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li><li>o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li></ul>		



<p><b>DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS, AQUÍ LO QUE SE HACE ES OTRO CUADRO COMPARATIVO Y DE ANÁLISIS ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y COMPARADOS EN EL CUADRO ANTERIOR; ES DECIR COMPARAMOS LAS CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ENCUENTRAN COMO ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN, CON LAS CONCLUSIONES ARRIBADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>		
<p><b>CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS</b></p>		
<p><b>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>	<p><b>ANTECEDENTES</b></p>	<p><b>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</b></p>



<p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado,</p>	<p>“LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL” (VALENTINA CAVALLOTTI) (CAVALLOTTI, 2015) CUYAS CONCLUSIONES SON: • La flexibilización laboral, producto del proceso de globalización, contribuyó al surgimiento de nuevas formas contractuales bajo la denominación “no laborales”, con el objeto de reducir costos al mismo tiempo que incrementar la efectividad laboral. Su utilización resulta en una serie de maniobras evasivas que ubican al trabajador en una situación de completa vulnerabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que la legislación, la jurisprudencia y la doctrina en la materia hayan erigido como</li></ul>	<p>INTERPRETACIÓN DE LAS SIMILITUDES: EL ANTECEDENTE ES SIMILAR, EN CUANTO ESTE HACE REFERENCIA A QUE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, SIRVE PARA EVITAR LOS COSTOS POR EL PAGO DE DERECHOS LABORALES.</p>
--	---	---



<p>reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>ejemplo paradigmático a los contratos de locación de servicios como caso típico de fraude a la relación de empleo, impone definitivamente que el Estado- que en su obrar debe hacerlo siempre dentro del marco de legalidad, legitimidad y honestidad, no persista manteniendo una situación de hecho similar en relación a quiénes prestan servicios en la Administración Pública como locatarios, quiénes lo hacen en un marco de desigualdad jurídica y social en relación con otros.</p>	
<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li><li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li></ul>		



<p>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</p>		
<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li><li>o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li></ul>		



<p><b>DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS, AQUÍ LO QUE SE HACE ES OTRO CUADRO COMPARATIVO Y DE ANÁLISIS ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y COMPARADOS EN EL CUADRO ANTERIOR; ES DECIR COMPARAMOS LAS CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ENCUENTRAN COMO ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN, CON LAS CONCLUSIONES ARRIBADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>		
<p><b>CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS</b></p>		
<p><b>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>	<p><b>ANTECEDENTES</b></p>	<p><b>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</b></p>
<p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de</p>	<p>“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS” (ALCIDES NICANOR SÁNCHEZ PARRA) (SÁNCHEZ, 2005) realizó la investigación, para la obtención del</p>	<p>INTERPRETACIÓN DE LAS SIMILITUDES: EL ANTECEDENTE ES SIMILAR, A LA CONCLUSIÓN ARRIBADA EN LA</p>



<p>San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>grado académico de Magister en Derecho, en la Escuela de Post Grado en la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, cuyas conclusiones son: • Se ha acreditado que las causas jurídicas de la desnaturalización son la subordinación y dependencia de quien proporciona el servicio y aquél para y por cuenta de quién es proporcionado, ya que el trabajo es tratado legalmente de modo distinto por causa de esta especial vinculación jurídica. Por el Principio de la Primacía de la Realidad, prevalece lo que ocurre en la práctica y está por encima de los acuerdos formales o la apariencia contractual. De igual forma, se concluye que la suscripción, bajo la modalidad de Locación de Servicios, en forma mensual o trimestral resulta intrascendente, ya que el trabajador tiene el derecho a la Irrenunciabilidad de los derechos, consecuentemente el Derecho al Trabajo, importa no solamente el acceso al centro de Trabajo, sino también, adquiere el derecho de protección contra el despido arbitrario, una vez superado un año de labor ininterrumpida, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales de acuerdo al Art. 1764 del Código Civil, esta se halla dentro de los alcances del Art. 1° de la Ley 24041 y el principio de la Primacía de la Realidad.</p> <p>• Se ha verificado que los aspectos que evidencian la desnaturalización de los contratos de locación de servicios son la continua y</p>	<p>PRESENTE INVESTIGACIÓN.</p>
---	--	--------------------------------



<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li><li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li><li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</li></ul>	<p>permanente renovación de dichos contratos por parte de la Región de Salud, susceptibles de crear vínculos estables entre las partes de naturaleza laboral. De igual forma, el abaratar costos de contratación (pago CTS., gratificaciones, vacaciones u otros) al esconder con el nombre y formalidades de locación de servicios una relación de naturaleza laboral que por lógica debió haber nacido de un contrato de trabajo. Las ventajas en este tipo de contratos de locación de servicios, es que el empleador resulta favorecido, porque en vez de contratar a un trabajador a plazo indefinido, le permite contratar sólo por cierto tiempo, liberándose de una serie de costos laborales, además de que el trabajador bajo esta modalidad de contratación le es más competitivo y productivo.</p>	
<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza</p>		



<p>subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li><li>o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li></ul>		
<p><b>DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS, AQUÍ LO QUE SE HACE ES OTRO CUADRO COMPARATIVO Y DE ANÁLISIS ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y COMPARADOS EN EL CUADRO ANTERIOR; ES DECIR COMPARAMOS LAS CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ENCUENTRAN COMO ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN, CON LAS CONCLUSIONES ARRIBADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>		



**CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS**

<b>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	<b>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</b>
<p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado,</p>	<p>LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE ANCASH – 2015-2017” (BR. RODRÍGUEZ CARHUACHIN, LUZ ANDREA Y ROSAS PRUDENCIO, ELENA ROSA) (RODRÍGUEZ, ROSAS, 2021) realizo la investigación en la Escuela profesional de derecho en la Universidad César Vallejo, cuyas conclusiones son: • Se ha corroborado que no se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los años 2015-2017. • Se ha acreditado que, existe abuso laboral en</p>	<p>INTERPRETACIÓN DE LAS SIMILITUDES: EL ANTECEDENTE ES SIMILAR, A LA CONCLUSIÓN ARRIBADA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.</p>



<p>reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>cuanto a los casos de trabajadores asalariados bajo la modalidad de locación por servicios.</p>	
<p>Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li><li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>o Designación de funcionarios, sin contar con</li></ul>		



<p>el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</li></ul>		
<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li><li>o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li></ul>		



<p><b>DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS, AQUÍ LO QUE SE HACE ES OTRO CUADRO COMPARATIVO Y DE ANÁLISIS ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y COMPARADOS EN EL CUADRO ANTERIOR; ES DECIR COMPARAMOS LAS CONCLUSIONES DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN QUE SE ENCUENTRAN COMO ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN, CON LAS CONCLUSIONES ARRIBADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>		
<p><b>CUADRO DE DISCUSIÓN Y CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE LOS HALLAZGOS</b></p>		
<p><b>CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN (VIENEN A SER LA HIPÓTESIS CORROBORADAS)</b></p>	<p><b>ANTECEDENTES</b></p>	<p><b>INTERPRETACIÓN DE SIMILITUDES</b></p>
<p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la</p>	<p>“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA- CHIMBOTE 2019” (PANTOJA CASTILLO IVÁN ALEXANDER)</p>	<p>INTERPRETACIÓN DE LAS SIMILITUDES: EL ANTECEDENTE ES SIMILAR, A LA CONCLUSIÓN ARRIBADA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.</p>



<p>contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>(PANTOJA, 2019) realizó la investigación en el Escuela profesional de derecho de la Universidad César Vallejo; cuyas conclusiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según los resultados obtenido del presente trabajo de investigación se concluyó respecto al tipo de contrato que han suscrito los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa, es que existe aún contratos indebidos, contratos que según la normativa, señala que no se deben de realizar, debido a que la labor que realizan es de carácter permanente, por ende, el verdadero contrato que se le debería de aplicar es el contrato a plazo indeterminado, esto es aquel que se encuentra regido por el Decreto supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mas no contratos que los funcionarios quieran hacer, con el fin de ocultar la esencia del contrato, que por principio de primacía de la realidad se va a comprobar.</li> <li>• Del mismo modo, se llegó a comprobar, que los trabajadores al estar sujetos a contratos indebidos, tendrían que acudir la vía judicial solicitando para ello una demanda la desnaturalización del contrato para que el juez ordene su reincorporación a un contrato a plazo indeterminado, con los derechos que les correspondería, la cual el trabajador pueda desarrollar su actividad hasta la vigencia de su contrato, es decir, pueda laborar a plazo indeterminado.</li> </ul>	
<p>Las causas que generan el incumplimiento de</p>		



<p>la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.</li><li>o Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>o Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li><li>o Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.</li></ul>		
<p>Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de</p>		



<p>San Sebastián, son: o Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios. o Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</p>		
---	--	--



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Conforme los resultados de la investigación; el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.

**SEGUNDA:** Conforme los resultados de la presente investigación, las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:

- Desconocimiento de la Ley N° 31298, por parte del alcalde y funcionarios.
- Desconocimiento de los derechos del trabajador.
- Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.



- Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al proyecto político-partidario.

**TERCERA:** Conforme los resultados de la presente investigación, las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:

- Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.
- Inicio de procesos judiciales laborales contra la Municipalidad distrital de San Sebastián.



## RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

**PRIMERA:** Se recomienda actividades de capacitación y análisis de la Ley N°31298, que prohíbe a las entidades públicas contrata personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, dirigido al alcalde, funcionarios y servidores públicos

**SEGUNDA:** Se recomienda, que la designación de funcionarios, sea bajo concurso público de méritos, con supervisión y transparencia, a efectos de asegurar funcionarios que cumplan con el perfil profesional y experiencia laboral requerido para el puesto, evitándose de esta manera la relación político partidaria que desvirtúa la meritocracia.

**TERCERA:** Se recomienda la participación activa, e informadora del Procurador Publico, a efectos de que exponga las razones de los procesos laborados perdidos por la municipalidad, a efectos de evitar cometer y reproducir los mismos errores.



## BIBLIOGRAFÍA

Acuña Delgado, R., & Ángeles Llerena, K. (2017). *Sistema de defensa jurídica del estado: mejoramiento del desempeño de la procuraduría general*. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1977/Rossana\\_Tesis\\_Maestria\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1977/Rossana_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alexander, P. C. (2019). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019*. Chimbote-Perú: Universidad Cesar Vallejo .

Armando Grisola, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: AbeledoPerrot S.A.

Carrasco, M. A. (2013). *Los Contratos - Consecuencia jurídica de su incumplimiento*. Lima: Gaceta Jurídica.

Casafranca Álvarez , A. (2020). *El procedimiento administrativo: concepto, sujetos, estructura y tipos*. Recuperado el 08 de 11 de 2022, de <https://lpderecho.pe/el-procedimiento-administrativo-concepto-sujetos-estructura-y-tipos/>

Castillo, C. R. (2011). *Los contratos de trabajo*. Mexico : Universidad Autonoma Metropolitana.

Castillo, P. A. (2019). *Flexibilidad Laboral como Alternativa de Inserción al Trabajo sin Afectar las Conquistas Laborales Regulada Constitucionalmente y Establecer Nuevas Oportunidades Laborales*”. Loja-Ecuador: Universidad Nacional de Loja .

CAVALLOTTI, V. (2015). *LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL*. Argentina : Universidad Empresarial Siglo 21 .



Contraloría general de la República. (s/f). Recuperado el 09 de 11 de 2022, de [https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/PREGUNTAS\\_FRECUENTES\\_PAS.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/PREGUNTAS_FRECUENTES_PAS.pdf)

Cuba Barineza, I. (2019). *Investigar en Derecho*. Cusco: universidad Andina del Cusco.

Curso de administración de empresas. (6 de diciembre de 2021). Obtenido de <http://cursodeadministraciondeempresas.com/la-remuneracion-del-personal-segun-henri-fayol>

Davila, C., & Fassioli, A. (2020). CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS. *BDO*, 5.

Decreto legislativo 1068. (s.f.). Decreto legislativo del sistema de defensa jurídica del Estado.

Decreto Supremo N° 011-2019-JUS. (s.f.). *Ley 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo*. Obtenido de Decreto Supremo 011-2019-JUS.

Decreto Supremo N° 002- 2000-JUS. (s.f.). Reglamento del Consejo de Defensa Judicial del Estado.

Economipedia. (6 de febrero de 2016). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contrato.html>

Fernandez Ortiz, A. (2017). *El procurador público y la defensa jurídica del Estado*. Obtenido de

[https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Procurador-P%C3%BAblico-y-la-Defensa-Jur%C3%ADdica-del-Estado-Arturo-Mart%C3%ADnez-](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Procurador-P%C3%BAblico-y-la-Defensa-Jur%C3%ADdica-del-Estado-Arturo-Mart%C3%ADnez-Ortiz.pptx#:~:text=%2D%20El%20Sistema%20de%20Defensa%20Jur%C3%ADdica,la%20defensa%20jur%C3%ADdica%20del%20Estado.&text=)

[Ortiz.pptx#:~:text=%2D%20El%20Sistema%20de%20Defensa%20Jur%C3%ADdica,la%20defensa%20jur%C3%ADdica%20del%20Estado.&text=](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Procurador-P%C3%BAblico-y-la-Defensa-Jur%C3%ADdica-del-Estado-Arturo-Mart%C3%ADnez-Ortiz.pptx#:~:text=%2D%20El%20Sistema%20de%20Defensa%20Jur%C3%ADdica,la%20defensa%20jur%C3%ADdica%20del%20Estado.&text=)

Franciskovic Ingunza, B. (s.f.). *Medios impugnatorios ordinarios sin efecto devolutivo: el remedio y el recurso de reposición*. Recuperado el 07 de 11 de 2022, de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/Lumen12/Art%209.pdf>



Guibert, L. N. (2019). *Manual de Derecho Laboral I*. Lima: Universidad San Martín de Porres .

GUZMÁN, S. J. (24 de agosto de 2020). *LP. Pasion por el Derecho*. Obtenido de LP. Pasion por el Derecho: [https://lpderecho.pe/locacion\\_de\\_servicios-derecho-civil/](https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/)

HENOSTROZA, Y. J. (2019). CONTROL DE CONVENCIONALIDAD DE LA CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 RESPECTO A LA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERÚ. Ancash-Perú: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo .

Huaco, J. (2018). *Burocracia y administración pública*. Obtenido de <https://www.udep.edu.pe/hoy/2018/07/burocracia-y-administracion-publica/>

Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). *Gestión pública en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc.* Recuperado el 08 de 11 de 2022, de <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABlica,cumplir%20con%20las%20metas%20institucionales>.

La Contraloría General de la República. (s.f.). Marco Legislativo, organizacional y administrativo municipal.

Lecaros, J. M. (17 de noviembre de 2021). *Los Contratos- Parte general*. Obtenido de Los Contratos -Parte general: <http://www.josemiguellectaros.cl/v2/wp-content/uploads/2014/11/Los-contratos-Parte-general.pdf>

Ley 27815 Código de Ética de la Función pública. (s.f.).



Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades. (s.f.).

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (s.f.).

Ley N° 27785.

Lp. Pasión por el Derecho. (2021). *¿Qué es la gestión pública?* Recuperado el 09 de 11 de 2022, de <https://lpderecho.pe/que-es-gestion-publica/>

Martínez Ortiz, A. (2017). *El procurador público y la defensa jurídica del estado*. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Procurador-P%C3%BAblico-y-la-Defensa-Jur%C3%ADdica-del-Estado-Arturo-Mart%C3%ADnez-Ortiz.pptx#:~:text=%2D%20El%20Sistema%20de%20Defensa%20Jur%C3%ADdica,la%20defensa%20jur%C3%ADdica%20del%20Estado.>

Mendoza, L. R. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C.

Miranda Morales, W. (2018). *La necesidad de vincular a los Procuradores municipales al consejo de defensa jurídica del Estado para fortalecer su autonomía*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5937/Miranda%20Morales%20William%20Ivan.pdf?sequence=1>

Obregón, L. M. (2019). LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. *Boletín Informativo Laboral N°92*, 1-11 .

OIT. (17 de noviembre de 2021). *CINTERFOR*. Obtenido de OIT. CINTERFOR: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157>

Restrepo, A. (2017 ). *DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL ESTADO DE DERECHO* . España: Universidad de Oviedo.



Pacheco, L. F. (2016). LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS SUJETO A PLAZO EN UN CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD EN LA LEGISLACIÓN PERUANA. ANÁLISIS A LA LUZ DE UNA INTERPRETACIÓN FINALISTA DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.

SÁNCHEZ, A. N. (2005). *LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS*. Puno- Perú: Universidad Nacional del Altiplano .

Pasion por el Derecho. (18 de enero de 2021). *lpderecho.pe/*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/>

Patiño Ruiz, L. (2019). *Evaluación de las funciones y atribuciones de los procuradores públicos de la Municipalidad de Barranco, 2018*. Recuperado el 11 de 09 de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30072/Pati%C3%B1o\\_RLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30072/Pati%C3%B1o_RLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (17 de noviembre de 2018). *Definicion*. Obtenido de Definicion: <https://definicion.de/contrato-de-trabajo/>

Poder Judicial del Perú. (s.f.). *Diccionario jurídico*. Recuperado el 10 de 11 de 2022, de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico/e](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/e)

Programa de Transparencia de la Gestión Pública. (2003). *La corrupción*. Recuperado el 10 de 11 de 2022, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/3496ADACB0EE54FF05257E0E00741B97/\\$FILE/06\\_La\\_corrupcion.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3496ADACB0EE54FF05257E0E00741B97/$FILE/06_La_corrupcion.pdf)



RAE. (17 de noviembre de 2021). *DLE*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/>

Rodríguez Carhuachin, L. A. (2021). *LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE ANCASH – 2015-2017* . Huaraz- Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Rosas Torrico, M. A. (2013). *Sanciones penales en el sistema jurídico peruano*. Recuperado el 10 de 11 de 2022, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/7620EFA610E504C205257D270070381F/\\$FILE/06ROSAS.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7620EFA610E504C205257D270070381F/$FILE/06ROSAS.pdf)

SAMPIERI, R. H. (2013). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION PARA BACHILLERATO*. MEXICO D.F.: McHrawHill.

Sánchez Espinoza, R. (2022). *El proyecto y la tesis jurídica*. Lima: Ffcaat.

[tc.gob.pe/](https://www.tc.gob.pe/). (30 de noviembre de 2021). *Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de-contrato-administrativo-de-servicios-cas/#:~:text=Para%20el%20TC%2C%20la%20Ley,dise%C3%B1ar%20y%20dirigir%20la%20pol%C3%ADtica>

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. (s.f.). Lima.

Torres Pachas, D. (2012). *El concepto de funcionario público y la casación N° 634-2015*. Recuperado el 10 de 11 de 2022, de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf>



Valletta, M. L. (2007). *Diccionario Juridico*. Buenos Aires- Argentina: Catriel Libros Latinoamericanos.

Villegas, R. R. (2001). *Compendio de derecho civil tomo IV*. Mexico : Porrúa S.A de C. V.



## VI. ANEXOS

### 9.1. CRONOGRAMA

N°	Actividades /Tiempo	Periodo 2023					
		F	M	A	M	J	J
1	Elaboración y aprobación del proyecto						
2	Elaboración del marco teórico						
3	Aplicación del trabajo de campo						
4	Organización y sistematización de la información recolectada.						
5	Análisis e interpretación de datos e información						
6	Redacción final						
7	Presentación de informe final y sustentación						

### 9.2. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Rubros	Descripción	Costo (S/.)
a. Recursos humanos		
	Digitador	200.00
	Revisor de ortografía y	400.00



	estilo	
b. Bienes/materiales	Materiales de escritorio	100.00
	Impresiones y copias	100.00
	Libros físicos	1000.00
	USB	30.00
	Impresora	600.00
	Papel bond A4	100.00
c. Servicios	Internet	300.00
	Celular	150.00
Presupuesto Total		2,980.00
La ejecución de la presente tesis será financiada con recursos propios.		



### 9.3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURALEZA SUBORDINADA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN.”

I. PROBLEMA	II. OBJETIVOS	III. HIPÓTESIS DE TRABAJO	IV. CATEGORÍAS DE ESTUDIO	V. SUB CATEGORÍAS	VII. MÉTODO	VIII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se desarrolla el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Describir cómo se desarrolla el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, se desarrolla cuando se usa la contratación de personal bajo</p>	<p>Categoría 1: Ley N° 31298.</p>	<p>Subcategorías</p> <p>OBJETO DE LA LEY</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN</p> <p>PROHIBICIONES</p> <p>PROCESO DE</p>	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Cualitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de la</p>	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista,</li> </ul> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Formato de</p>



<p>subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián? Problemas Específicos: a) ¿Cuáles son las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián? b) ¿Cuáles son las consecuencias generadas</p>	<p>actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián. Objetivos Específicos a) Identificar las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián. b) Identificar las</p>	<p>contratos de locación de servicios, para encubrir un vínculo laboral puesto que estos locadores, desarrollan sus actividades dentro del local institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián con un ingreso y salida registrados y controlados por la entidad empleadora; así mismo se evidencia la subordinación, puesto que el locador de servicios, es dirigido, sancionado, reconducido, sometido a las órdenes del superior jerárquico y finalmente el locador de servicios, es remunerado cada fin de mes, acreditado por las boletas de pago del trabajador; bajo esta situación e invocando el principio de primacía de realidad los contratos de</p>		<p>ADECUACIÓN REGLAMENTA CIÓN</p>	<p>investigación No experimental.</p>	<p>entrevista</p>
---	--	--	--	---	---	-------------------



<p>por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián?</p>	<p>consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</p>	<p>locación de servicios devienen en desnaturalizados a un contrato laboral, ello conforme la doctrina y la jurisprudencia vinculante de nuestro ordenamiento jurídico peruano.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las causas que generan el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián; son:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desconocimiento de la Ley N° Ley N° 31298,</li> </ul> </li> </ul>				
---	---	---	--	--	--	--



		<p>por parte del alcalde y funcionarios.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Desconocimiento de los derechos del trabajador.</li><li>○ Designación de funcionarios, sin contar con el perfil requerido para el puesto, preponderándose la relación político partidaria.</li><li>○ Aprovechamiento político partidario de las deficiencias institucionales para generarle derechos al trabajador adepto al</li></ul>				
--	--	---	--	--	--	--



		<p>proyecto político-partidario.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Las consecuencias generadas por el incumplimiento de la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en la Municipalidad Distrital de San Sebastián, son:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Persistencia de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios.</li><li>○ Inicio de procesos judiciales laborales</li></ul></li></ul>				
--	--	--	--	--	--	--



		<p>contra la Municipalidad distrital de San Sebastián.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Imputación de responsabilidades a la Municipalidad Distrital de San Sebastián.</li></ul>				
--	--	---	--	--	--	--

