



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN 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”

Línea de investigación: Estado constitucional –
Reforma del estado.

Presentado por

Br. Mario David Peña Ramirez.

(<https://orcid.org/0009-0003-5925-5518>)

Para optar al Título Profesional de
Abogado.

Asesor:

Dr. Alan Felipe Salazar Mujica.

(<https://orcid.org/0000-0002-8005-1275>)

CUSCO – PERÚ

2024



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Mario David Peña Ramirez
Número de documento de identidad	73573201
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0003-5925-5518
Datos del autor	
Nombres y apellidos	
Número de documento de identidad	
URL de Orcid	
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Alan Felipe Salazar Mujica
Número de documento de identidad	41330293
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-8005-1275
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Mario Yoshisato Alvarez
Número de documento de identidad	23845777
Jurado 2	
Nombres y apellidos	María Antonieta Álvarez Trujillo
Número de documento de identidad	23834827
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Wilver caballero Condori
Número de documento de identidad	24714366
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Yesenia Quispe Ayala
Número de documento de identidad	24713954
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado constitucional – Reforma del estado



DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL

Submission date: 19-Dec-2023 02:25PM (UTC-0500)

Submission ID: 7161738238

File name: TESIS_CON_LEVANTAMIENTO_DE_OBSERVACIONES_18_12_2023.docx (4.76M)

Word count: 28123

Character count: 163516

MEDIANTE LA MODALIDAD

by Mario David Peña Ramirez

Dr. Alan Felipe Salazar Mujica
ABOGADO
DOCENTE UNIVERSITARIO



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

⁹
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Universidad
Andina
del Cusco**

TESIS

**“DES NATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA
NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN 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.”**

**LINEA DE INVESTIGACION: ESTADO CONSTITUCIONAL – REFORMA DEL
ESTADO.**

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

o Bach. MARIO DAVID PEÑA RAMIREZ

ASESOR: DR. ALAN FELIPE SALAZAR MUJICA.

Identificador ORCID: 0000-0002-8005-1275


Dr. Alan Felipe Salazar Mujica
ABOGADO
DOCENTE UNIVERSITARIO

CUSCO – PERÚ

2023



SERVICIOS Y LA NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD

Dr. Alan Felipe Salazar Mujica
ABOGADO
DOCENTE UNIVERSITARIO

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.utelesup.edu.pe

Internet Source

2%

2

fpb.prasetyamulya.ac.id

Internet Source

1%

3

www.sgp.gov.ar

Internet Source

1%

4

www.transparencia.gob.pe

Internet Source

1%

5

repositorio.unsaac.edu.pe

Internet Source

1%

6

repositorio.unu.edu.pe

Internet Source

1%

7

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Student Paper

1%

8

dokumen.tips

Internet Source




Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Mario David Peña Ramírez
Assignment title: Quick Submit
Submission title: DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SER...
File name: TESIS_CON_LEVANTAMIENTO_DE_OBSERVACIONES_18_12_20...
File size: 4.76M
Page count: 139
Word count: 28,123
Character count: 163,516
Submission date: 19-Dec-2023 02:25PM (UTC-0500)
Submission ID: 2262738238

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

 **Universidad
Andina
del Cusco**

TESIS

"DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA
NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN 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."

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ESTADO CONSTITUCIONAL - REFORMA DEL
ESTADO.

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

PRESENTADO POR:
o Bach. MARIO DAVID PEÑA RAMÍREZ

ASESOR: DR. ALAN FELIPE SALAZAR MUJICA.
Identificador ORCID: 0000-0002-8005-1275

CUSCO - PERÚ

2023


Dr. Alan Felipe Salazar Mujica
ABOGADO
DOCENTE UNIVERSITARIO



AGRADECIMIENTOS

Primero y, ante todo, quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a los docentes de la universidad, cuya guía y sabiduría han sido fundamentales para mi crecimiento académico y personal. A mi asesor de tesis, le estoy eternamente agradecido por su paciencia, comprensión, dirección y consejos valiosos que han hecho posible la culminación de este proyecto que se desarrolló con mucho sacrificio y emoción.

También quiero agradecer a mis padres Angelica y Eloy, que siempre han creído y me han apoyado cada paso que he tomado en mi vida académica. Ellos me apoyaron incondicionalmente hasta el último día que estuvieron con vida, ellos son mi motor desde que nací, ellos me dan la fuerza para seguir adelante. A mi enamorada, por su ayuda, cariño y amor constante que fueron fundamentales en todo este proceso. A mi tía Irene, por su ayuda y motivación en estos últimos meses, que fueron los más duros de mi vida, de igual manera hacer extenso el agradecimiento a mi tía Rosa. A todos mis amigos del colegio, de la universidad, por darme ese cariño y apoyo que necesite en su momento, a todos ellos, y a quienes han sido parte de este camino, les extiendo mi más sincero agradecimiento. Este logro no hubiera sido posible sin cada uno de ustedes.



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Angelica y Eloy, cuyo apoyo incondicional y amor me han dado la fuerza para seguir adelante, en cada desafío que he enfrentado. Su ejemplo de perseverancia, ética, fuerza y optimismo en la vida me han formado como persona y profesional, ellos siempre serán mis ángeles que guiarán mi camino a lo largo de mi vida. También dedico esta obra a mis abuelitos que ya no están conmigo, quienes, con su motivación, palabras y sabiduría, forjaron una persona fuerte. También a mis profesores, doctor Boris, doctor Marco Antonio, doctor Ivan, doctor Genaro, doctor Mauro, doctora Ivonne, doctora María Antonieta, doctora Yudith, doctor Mario, doctor Silvio, doctor Alan, doctor Nestor, doctor Vlady que han iluminado mi camino académico y profesional eh hicieron que ame mi carrera. A la humanidad y a la juventud, les dejo este pequeño grano de arena con la esperanza de contribuir al progreso y bienestar de nuestra sociedad.

A mis dos mascotas Chavito y Negra, que en todos sus años de vida siempre me dieron alegría y sobre todo amor incondicional, y a mis amigos y seres queridos, que han sido pilares en mi vida, extendiendo su apoyo y amor incluso en los momentos más difíciles. Su alegría y compañía me han dado la energía para perseverar. Espero que este trabajo refleje todas las enseñanzas y experiencias que he adquirido a lo largo de esta importante etapa de mi vida, finalmente dedico este trabajo a mi persona, por no rendirme y seguir luchando por mis sueños, gracias por la fuerza, valentía y perseverancia que demuestras a diario y gracias por demostrarme que tan fuertes podemos ser.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	II
DEDICATORIA.....	III
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XII
I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos Secundarios.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3.1. Conveniencia.....	4
1.3.2. Relevancia social.	4
1.3.3. Implicancias Prácticas.....	4
1.3.4. Valor Teórico.....	4
1.3.5. Utilidad Metodológica.	5
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Objetivo General.....	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	6
1.5.1. Delimitación Espacial.	6
1.5.2. Delimitación Temporal.	6
1.6. VIABILIDAD	6
II. CAPITULO: MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	7



2.1.1.	Antecedente Nacional.	7
2.1.2.	Antecedente Local.	9
2.2.	BASES TEÓRICAS.	12
2.2.1.	Locación de servicios.	12
2.2.2.	Contrato de trabajo.	13
2.2.2.1.	Elementos del contrato de trabajo.	15
2.2.2.1.1.	Subordinación.	15
2.2.2.1.2.	Prestación personal de servicios.	16
2.2.2.1.3.	Remuneración.	18
2.2.3.	Derecho de los trabajadores.	20
2.2.4.	Cumplimiento de la ley.	21
2.2.5.	Potestad reglamentaria.	23
2.3.	HIPÓTESIS DE TRABAJO.	24
2.3.1.	Hipótesis General.	24
2.3.2.	Hipótesis Específicas.	25
2.4.	CATEGORÍAS DE ESTUDIO.	26
2.5.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.	26
2.5.1.	Trabajo decente.	26
2.5.1.	Empleador.	27
2.5.1.	Trabajador.	27
2.5.2.	Locación de servicios.	27
2.5.3.	Comitente.	27
2.5.4.	Locador.	27
2.5.5.	Entidades públicas.	27
2.5.6.	Relación laboral.	28



2.5.7.	Jornada laboral.....	28
2.5.8.	Centro de trabajo.....	28
III.	CAPÍTULO: MÉTODO.....	29
3.1.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
3.2.	DISEÑO CONTEXTUAL.....	31
3.2.1.	Escenario espacio temporal.....	31
3.2.2.	Unidad de estudio.....	31
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.4.	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	32
IV.	DESARROLLO TEMATICO.....	33
4.1.	DERECHO AL TRABAJO.....	34
4.1.1.	Historia:.....	35
4.1.2.	Actividad humana.....	35
4.1.3.	Factor de desarrollo y riqueza.....	35
4.1.4.	Marco legal y normativo.....	36
4.1.5.	Retos actuales.....	36
4.1.6.	Definición y fundamentación jurídica.....	37
4.1.6.1.	Definición jurídica.....	37
4.1.6.2.	Fundamentación en derechos humanos.....	38
4.1.6.3.	Libertad de asociación y negociación colectiva.....	39
4.1.6.4.	Marco legal internacional.....	39
4.1.6.5.	Legislación nacional.....	39
4.1.6.6.	Jurisprudencia.....	40
4.1.7.	Declaración universal de derechos humanos.....	40
4.1.7.1.	Relevancia histórica y jurídica.....	41



4.1.7.2.	Impacto en legislaciones nacionales.	41
4.1.7.3.	Marco para tratados internacionales.....	42
4.1.7.4.	Implicaciones sociales y económicas.....	42
4.1.7.5.	Reflexión y actualización continua.	42
4.1.8.	Tratados internacionales sobre derechos laborales.	43
4.1.8.1.	Organización internacional del trabajo (oit).....	43
4.1.8.2.	Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (pidesc).....	44
4.1.8.3.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (cedaw).	44
4.1.8.4.	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	44
4.1.8.5.	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.	44
4.1.8.6.	Influencia y aplicación en legislaciones nacionales.....	44
4.1.8.7.	Mecanismos de monitoreo y cumplimiento.	45
4.1.8.8.	Desafíos y avances futuros.....	45
4.1.9.	Principios fundamentales del derecho al trabajo.	45
4.1.9.1.	El principio de primacía de la realidad en el derecho laboral.	45
4.1.9.2.	No discriminación.	47
4.1.9.3.	Condiciones justas y favorables de trabajo.	47
4.1.9.4.	Libertad de asociación y negociación colectiva.....	48
4.1.9.5.	Interconexión con otros derechos.....	48
4.1.9.6.	Implementación y fiscalización.....	49
4.1.9.7.	Desafíos actuales.	49
4.1.10.	Marco legal nacional.	49
4.1.10.1.	Constitución política.	50
4.1.10.2.	Instituciones reguladoras.....	50



4.2.	CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.	51
4.2.1.	Definición.	51
4.2.2.	Características.	51
4.2.2.1.	Autonomía:.....	51
4.2.2.2.	Temporalidad.	52
4.2.2.3.	Retribución.....	52
4.2.2.4.	No subordinación.	52
4.2.2.5.	Objeto específico.....	52
4.2.2.6.	Aspecto jurídico.	52
4.2.2.7.	Confidencialidad.	52
4.2.2.8.	Responsabilidad y riesgos.	53
4.2.3.	Diferencia entre contrato de trabajo y contrato de locación de servicios.	53
4.2.3.1.	Relación de subordinación.	53
4.2.3.2.	Jornada de trabajo.....	53
4.2.3.3.	Beneficios sociales.	54
4.2.3.4.	Obligaciones del empleador.	54
4.2.3.5.	Estabilidad laboral.....	55
4.2.3.6.	Protección legal.	55
4.2.3.7.	Formalidades contractuales.	55
4.2.4.	Desnaturalización.....	56
4.2.4.1.	Supuestos de desnaturalización de contratos de locación de servicios:	56
4.2.4.1.1.	Subordinación y dependencia.	56
4.2.4.1.2.	Continuidad en la prestación de servicios.	56
4.2.4.1.3.	Exclusividad.	56
4.2.4.1.4.	Prestación personal del servicio.	57



4.2.4.1.5.	Utilización de recursos del comitente.....	57
4.2.4.1.6.	Pago de remuneraciones periódicas.....	57
4.2.4.1.7.	Vínculo jurídico permanente.	57
4.2.4.1.8.	Realización de actividades propias del giro del negocio.....	58
4.3.	ANÁLISIS 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.....	58
4.3.1.	Contexto y objeto de la ley:	58
4.3.2.	Prohibición de contratar personal mediante locación de servicios en entidades públicas.59	
4.3.3.	Falta de reglamentación y su impacto.....	59
4.3.4.	Reflexiones finales.....	60
4.4.	ANÁLISIS DE LA LEY 24041.....	60
4.5.	ANÁLISIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 QUE ESTABLECE LA CONSTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.	62
4.6.	ANÁLISIS DEL PRIMER PARRAFO DE LOS ARTICULOS 4 Y 10 DEL DS. 003-97-TR. 66	
4.7.	ANÁLISIS DE LA SEPTUAGESIMA SEGUNDA DISPOSICION COMPLEMENTARIA DE LA LEY N°31135 LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2022.....	68
4.8.	PERSPECTIVA DEL SERVIR FRENTE AL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS.....	70
V.	RESULTADO Y ANALISIS DE LOS HALLAZGOS.....	76
5.1.	RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	76
5.1.1.	Resultados de las entrevistas.....	76
5.1.1.1.	Entrevista realizada al abogado Percy Llanca y Inquiltupa.	76
5.1.1.2.	Entrevista realizada a la abogada Monica Velasco Vargas.....	78



5.1.1.3.	Entrevista realizada al abogado Valerio Huamán Qquellón.	80
5.1.1.4.	Entrevista realizada a la abogada Marisol Condori Troncoso.....	81
5.1.1.5.	Entrevista realizada al abogado Edwin Roy Llaully Duran.	83
5.1.1.6.	Entrevista realizada al abogado Juvenal Luque Avendaño.....	86
5.1.2.	Resultado del análisis de sentencias.	87
5.1.2.1.	Análisis de la sentencia 01.	88
5.1.2.2.	Análisis de la sentencia 02.	90
5.1.2.3.	Análisis de la sentencia 03.	92
5.1.2.4.	Análisis de la sentencia 04.	94
5.1.2.5.	5.Análisis de la sentencia 05.	97
5.2.	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	99
5.2.1.	Consolidado de los hallazgos de la aplicación de entrevistas.....	99
5.2.2.	Consolidado de los hallazgos de la aplicación de análisis de sentencias.....	100
5.2.3.	Consolidado general de los hallazgos de la aplicación de entrevistas y análisis de sentencias.....	102
5.3.	DISCUSION Y CONTRASTACION TEORICA DE LOS HALLAZGOS.....	104
5.3.1.	En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 1 y las hipótesis corroboradas.	104
5.3.1.1.	Similitudes.....	104
5.3.1.2.	Diferencias.	105
5.3.1.3.	Intersección de temáticas:	105
5.3.2.	En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 2 y las hipótesis corroboradas.	106
5.3.2.1.	Similitudes.....	106
5.3.2.2.	Diferencias.	106
5.3.2.3.	Intersección de temáticas.	107



5.3.3. En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 3 y las hipótesis corroboradas.	108
5.3.3.1. Similitudes.....	108
5.3.3.2. Diferencias.	108
5.3.3.3. Intersección de temáticas.	109
VI. PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY N° 31298.	110
VII. CONCLUSIONES.	113
VIII. RECOMENDACIONES.....	114
IX. BIBLIOGRAFIA.	116
X. ANEXO.....	119



RESUMEN

La tesis se enfoca en analizar la Ley N.º 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, destacando la necesidad de una reglamentación adecuada para garantizar su cumplimiento y evitar la desnaturalización de los contratos.

- **Objetivos:**

Describir la importancia legal de la reglamentación de la Ley N.º 31298.

Identificar las causas y los efectos legales de la falta de reglamentación de dicha ley.

- **Hipótesis:**

La falta de reglamentación propicia la persistencia de la contratación bajo la modalidad de locación de servicios, encubriendo relaciones laborales.

Posiblemente, hay deficiencias en la ejecución de la potestad reglamentaria e intereses político-partidarios que contribuyen a la falta de reglamentación.

- **Metodología:**

Se realizaron análisis de sentencias judiciales y entrevistas a seis expertos, corroborando las hipótesis planteadas y alcanzando los objetivos de investigación.

- **Análisis de Antecedentes:**

Se revisaron tres tesis previas que abordan temas relacionados, encontrando similitudes y diferencias en las conclusiones respecto a la desnaturalización de contratos, el incumplimiento de la reglamentación de leyes y la vulneración de derechos laborales.

- **Análisis Comparativo:**

Se destacó la corroboración de las hipótesis y el cumplimiento de los objetivos de investigación, evidenciando la necesidad de una reglamentación adecuada para la Ley N.º 31298.

- **Conclusiones:**



La Ley N.º 31298 requiere una reglamentación adecuada para evitar la desnaturalización de los contratos y garantizar los derechos laborales.

Los hallazgos respaldan las hipótesis y cumplen con los objetivos propuestos, resaltando la importancia de la reglamentación y la supervisión en la contratación pública.

- Recomendaciones:

Elaborar un reglamento claro para la Ley N.º 31298.

Establecer mecanismos de supervisión y control para garantizar la correcta aplicación de la ley.

Realizar auditorías periódicas de los contratos de locación de servicios en entidades públicas.

- Propuesta de Reglamentación:

Se propuso un proyecto de reglamento para la Ley N.º 31298, que incluye la realización de concursos públicos para la contratación de personal, responsabilidades de los funcionarios en la convocatoria, supervisión por parte de SERVIR, y auditoría por parte de la Contraloría de la República.

La tesis proporciona un análisis detallado sobre la necesidad y las implicancias de reglamentar adecuadamente la Ley N.º 31298, proponiendo un proyecto de reglamento como solución a los problemas identificados en la contratación de personal en entidades públicas.

Palabras clave: Derecho Laboral, entidades públicas, locación de servicios, subordinación, trabajador, empleador, reglamentación.



ABSTRACT

The thesis focuses on analyzing Law No. 31298, which prohibits public entities from hiring personnel through the contracting of services for activities of a subordinate nature, highlighting the need for adequate regulation to guarantee compliance and avoid the denaturalization of contracts.

- Objectives:

Describe the legal importance of the regulations of Law No. 31298.

Identify the causes and legal effects of the lack of regulation of said law.

- Hypothesis:

The lack of regulation encourages the persistence of contracting under the modality of outsourcing of services, concealing labor relations.

Possibly, there are deficiencies in the execution of regulatory power and partisan political interests that contribute to the lack of regulation.

- Methodology:

Analysis of judicial sentences and interviews with six experts were carried out, corroborating the proposed hypotheses and achieving the research objectives.

- Background Analysis:



Three previous theses that address related topics were reviewed, finding similarities and differences in the conclusions regarding the denaturalization of contracts, non-compliance with legal regulations and the violation of labor rights.

- Comparative Analysis:

The corroboration of the hypotheses and the fulfillment of the research objectives were highlighted, evidencing the need for adequate regulations for Law No. 31298.

- Conclusions:

Law No. 31298 requires adequate regulation to avoid the denaturalization of contracts and guarantee labor rights.

The findings support the hypotheses and meet the proposed objectives, highlighting the importance of regulation and supervision in public procurement.

- Recommendations:

Prepare clear regulations for Law No. 31298.

Establish supervision and control mechanisms to guarantee the correct application of the law.

Carry out periodic audits of service rental contracts in public entities.

- Regulatory Proposal:

A draft regulation was proposed for Law No. 31298, which includes the holding of public tenders for the hiring of personnel, responsibilities of officials in the call, supervision by SERVIR, and audit by the Comptroller's Office of the Republic.



The thesis provides a detailed analysis of the need and implications of adequately regulating Law No. 31298, proposing a draft regulation as a solution to the problems identified in the hiring of personnel in public entities.

Keywords: Labor Law, public entities, location of services, subordination, worker, employer, regulations.



I. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El derecho al trabajo es un principio fundamental reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. Se deriva del derecho a un nivel de vida adecuado, consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados internacionales.

El derecho al trabajo implica que todas las personas tienen el derecho de participar en la vida económica y de buscar y mantener un empleo libremente elegido. Esto implica la prohibición de la discriminación en el empleo basada en motivos como el género, la raza, la religión, la edad, la discapacidad, entre otros.

Además, el derecho al trabajo también implica condiciones laborales justas y equitativas, incluyendo una remuneración adecuada, la limitación de la jornada laboral, el descanso y vacaciones remuneradas, la seguridad y salud en el trabajo, y la libertad de asociación y de negociación colectiva.

Es importante destacar que el derecho al trabajo no garantiza un empleo específico a cada individuo, sino que asegura la posibilidad de buscar empleo y ser tratado de manera justa en el ámbito laboral. Los Estados tienen la responsabilidad de promover políticas y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho, como la creación de empleo, la protección de los trabajadores y la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Respecto al ordenamiento jurídico laboral peruano, nos encontramos frente a muchas formas de contratación como son los que derivan de un contrato de trabajo pudiendo ser de régimen privado, régimen público y/o contrato de administración de servicios; y por otro lado se tiene al contrato civil no considerado como una relación laboral que viene hacer el contrato de locación de servicios.



Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se centra en la problemática existente por la inobservancia de la ley Nro. 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”, expedida el 19 de julio del año 2021 con el objetivo de prohibir la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas que se encuentran en la obligación de contratar personal en el régimen privado y sus modalidades según la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley antes citada, pese a dicha normativa se sigue contratando por la modalidad de locación de servicios en las diferentes entidades públicas y con más número en los gobiernos regionales y locales.

Tal prohibición se debe a la gran cantidad de casos de desnaturalización del contrato de locación de servicios convirtiéndose en una relación laboral, siendo dos figuras totalmente distintas; el contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil donde el locador no se encuentra subordinado y de igual manera no cumple un horario de trabajo, puesto que presta sus servicios en forma independiente, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados; lo que es totalmente opuesto a los elementos que constituye una relación laboral que son: la subordinación, prestación personal de servicios y remuneración. Además, existe ciertas actividades las cuales obligatoriamente tiene que tener una relación laboral mediante un contrato de trabajo como es la actividad de policía municipal y serenazgo; y no bajo un contrato civil como es la modalidad de locación de servicios.

Cabe precisar que la Ley Nro. 31298 bajo análisis no se encuentra reglamentada en la actualidad, pese a lo establecido en su segunda disposición complementaria final, que indica:

“El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de 60 días calendario, desde el día siguiente de su publicación”; siendo su publicación el 19 de julio del 2021.



Es por ello, que la presente investigación analizará la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 y si es necesaria que se reglamente para que produzca sus efectos legales. En consecuencia, la presente investigación reforzará y ampliará los conocimientos de la aplicación de una Ley no reglamentada; además, se investigará la causa de la falta de reglamentación y los efectos que produce la Ley Nro. 31298 sin reglamento.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

1.2.2. Problemas Específicos Secundarios.

- a) ¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?
- b) ¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?
- c) ¿Como podría solucionarse el problema de la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?



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 reglamentación 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, 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 analizará la Ley N°31298 y sus efectos jurídicos al no tener un reglamento, de igual manera cual es la causa de esta falta de reglamentación y si influye en su inobservancia; asimismo, se investigará cual serían sus efectos una vez reglamentada la Ley N°31298.

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 reglamentación de esta Ley.



1.3.5. Utilidad Metodológica.

En la presente investigación se utilizó una metodología de investigación jurídica cualitativa, básica y no experimental; donde la información recopilada se estructurará de forma sistemática, la misma que servirá para futuros estudios de la misma naturaleza.

1.4.OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General.

Describir la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Identificar cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.
- b) Identificar los efectos legales que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.
- c) Proyectar el reglamento de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.



1.5.DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.

1.5.1. Delimitación Espacial.

En cuanto a la delimitación espacial, teniéndose en cuenta que es una investigación cualitativa basada en el análisis de una ley y su eventual reglamentación, no es necesario precisar el ámbito territorial, ya que la ley tiene vigencia nacional.

1.5.2. Delimitación Temporal.

En cuanto a la delimitación temporal, la presente investigación obtendrá datos desde el año 2021 que fue expedido la Ley Nro. 31298.

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. Antecedente Nacional.

Tesis “Incumplimiento e implicancias ante la falta de reglamentación de las leyes como potestad presidencial del ejecutivo – ausencia de control parlamentario, 2017” (Jaime Jhony Montoya Luna) (2018) realizó la investigación, para obtener el título profesional de: abogado, en la Universidad Privada Telesup, Lima-Perú, siendo su principal objetivo:

- Dentro de un ámbito general, los objetivos son situaciones que se desean y en un trabajo de investigación como la tesis es lo que se espera alcanzar y son necesarios porque desarrollan un rol importante orientando hacia dónde va dirigida la investigación, son la guía de la investigación durante todo el proceso.

Y la siguiente conclusión:

- El inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, prescribe la potestad constitucional del presidente de la República para reglamentar las leyes que así lo requieren, es decir, es una atribución que el primer mandatario lo puede materializar o no como opción. Ahora se entiende al menos por la investigación los años que han transcurrido desde el año 2005 hasta el final de la investigación, las razones para que casi medio centenar de leyes se encuentren sin reglamentar, siendo otro de los aspectos resaltantes que entre ellas hay normas que van acorde con el Acuerdo Nacional. Asimismo, los hechos demuestran que el constituyente durante el proceso de la



elaboración de la actual carta magna del 93, no previó que hechos como dejar de reglamentar leyes podría ocurrir.

- La investigación ha permitido detectar en tiempo real, que existen casi medio centenar de leyes que permanecen sin reglamentos, y que han venido y vienen ocasionando afectaciones a la población con un costo social muy alto, a consecuencia inclusive que, de manera paralela, por la falta de control parlamentario que el parlamento (Poder Legislativo) ha dejado de ejercer a los actos del gobierno (Poder Ejecutivo) en el caso específico de la reglamentación de las leyes.
- El presidente de la República de acuerdo con la Constitución Política del Perú de 1993, no es pasible de denuncias, goza de inmunidad y mientras ocupa el cargo no se le atribuye responsabilidad política, por las acciones o decisiones que deja de hacer. Distinto es el caso de los ministros de Estado, ya que ellos si asumen la responsabilidad política de los actos de gobierno como funcionarios de confianza y que son propuestos por el presidente del Consejo de ministros, razón suficiente para que comparezcan ante las instancias del Congreso de la República, sometándose a los procedimientos del control político.

Tesis “Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la municipalidad provincial del Santa- Chimbote 2019” (Pantoja Castillo Iván Alexander) (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.

2.1.2. Antecedente Local.



Tesis “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales” (Yoel Cornejo Gallegos) (2020) realizó la investigación para optar al título profesional de abogado en Universidad Andina del Cusco, siendo su principal objetivo:

- Determinar si la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado vulnera el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017-2020.

Y la siguiente conclusión:

- La celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, conforme se pudo analizar de las Sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, como son la Municipalidad de Piura, la Dirección del Hospital de Apoyo Nivel 11-2 Santa Rosa de Piura y la Derrama Magisterial; vulneran el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral contemplado en el Art. 27 de la Constitución Política del Perú. Periodo 2017- 2020.
- Las causas principales de la celebración de contratos modales suscritos por las Instituciones del Estado, vienen a ser: • La facilidad de contratación: Conforme se vio del análisis de las Sentencias, en el que las causales de contratación en todos los casos se desnaturalizo, así como se tiene de las entrevistas realizadas a los abogados, que opinan que existe una mala utilización de los contratos modales, por la facilidad que ello genera.



- La desnaturalización de la norma: Conforme se detalló en las Sentencias materia de análisis.
- Evitar la Contratación a plazo indeterminado: Con la finalidad de evitar la estabilidad laboral conforme se tiene del análisis de las Sentencias y la opinión de los profesionales en derecho.
- Los principales efectos que producen la celebración de contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del estado, que afectan el Derecho Fundamental gozar de la estabilidad laboral, vienen a ser:
 - Incremento de las demandas de Reposición, ya que consideran que los despidos del que fueron objeto son arbitrarios, conforme se acredita de las Sentencias materia de análisis.
 - Vulneración de derechos laborales: La simulación de la existencia de un contrato sujeto a modalidad, vulnera otros derechos fundamentales del trabajador, como son, a la dignidad humana y seguridad jurídica.
- La naturaleza jurídica de los contratos sujetos a modalidad suscritos por las Instituciones del Estado que afectan el Derecho Fundamental de los trabajadores a gozar de la estabilidad laboral viene a ser el carácter temporal de este tipo de contratos, sobre la base de las necesidades de cada empresa, existe la posibilidad de contratar personal por un plazo determinado en función de la causa concreta de cada contratación.



2.2.BASES TEÓRICAS.

La presente investigación se inserta dentro de la Disciplina del **Derecho laboral, y se engarza dentro de la línea de investigación: ESTADO CONSTITUCIONAL – REFORMA DEL ESTADO;** y las bases teóricas son las siguientes:

2.2.1. Locación de servicios.

La locación de servicios se define como una forma de acuerdo contractual civil, en el que el locador se compromete a ofrecer sus servicios, ya sean materiales o intelectuales, en beneficio del comitente, sin estar en una situación de subordinación o dependencia. Esta forma de contrato está regulada por los artículos 1764 a 1770 del Código Civil. El contrato de locación de servicios es consensual por naturaleza, a través del cual un profesional y/o trabajador independiente (locador) acuerda proporcionar servicios durante un período de tiempo específico, sin estar subordinado a la empresa o entidad jurídica (comitente), recibiendo a cambio una compensación monetaria.

Conforme a lo expresado por Díaz y Benavides (2016), la locación de servicios establece una relación contractual de carácter civil, ya que no implica subordinación del locador hacia el comitente, y, por lo tanto, no está sujeto a las normativas organizacionales y disciplinarias establecidas para los trabajadores en situación de dependencia, lo que significa que no es una relación de naturaleza laboral. Así, el locador llevará a cabo sus obligaciones conforme a lo estipulado en el contrato de locación de servicios acordado entre él y el comitente. Según la naturaleza del servicio, el locador puede recurrir a la ayuda de otros individuos, pero siempre bajo su dirección y responsabilidad (p. 534).



Este contrato está articulado en el artículo 1764 del Código Civil Peruano, donde se describe la locación de servicio como un trabajo que no implica subordinación, y se realiza mediante metas acordadas con el comitente, a cambio de una compensación económica.

2.2.2. Contrato de trabajo.

Según Díaz y Benavides (2016), el contrato de trabajo se define como un consenso entre el empleador, que puede ser una persona física o jurídica, y el trabajador. A través de este acuerdo, el trabajador se compromete a desempeñar labores en beneficio del empleador de manera personal y directa, bajo la supervisión, dependencia y dirección del mismo, a cambio de una remuneración. El empleador, por su parte, se compromete a proporcionar esta remuneración, así como a garantizar los derechos laborales que emergen del contrato y de las normativas jurídicas tanto nacionales como internacionales vigentes (p. 281).

Este tipo de contrato origina una relación jurídica individual laboral, un vínculo que se crea en función de este acuerdo de voluntades y de las regulaciones legales pertinentes, estableciendo un conjunto de derechos y responsabilidades para ambas partes. También define las condiciones bajo las cuales se desplegará esta relación laboral.

Raymond Sanguinetti, mencionado por Cornejo Vargas (2011), describe el contrato de trabajo como un pacto en el cual una persona física, el trabajador, se compromete a dedicar y, en consecuencia, subordinar su energía y esfuerzo personal, su actividad, al propósito y objetivos de



otra parte, que puede ser una persona física o jurídica, el empleador, todo esto a cambio de una remuneración.

De manera similar, el jurista argentino Armando Grisola (2016) ve el contrato de trabajo como una relación jurídica típica que engendra obligaciones con características predefinidas por la ley. Esta relación se estructura en torno a elementos esenciales: los sujetos, que son el trabajador y el empleador; el objeto, que es la prestación de trabajo en un marco de subordinación; y la causa final, que para el empleador se traduce en la apropiación del resultado del trabajo desempeñado, y para el trabajador, en la percepción de una remuneración.

Ampliando sobre este tema, el contrato de trabajo también puede ser analizado desde una perspectiva de equidad y justicia laboral. Es crucial que el contrato respete los derechos básicos del trabajador, garantizando condiciones seguras y justas de empleo. Además, el contrato de trabajo se convierte en un instrumento clave para la estabilidad laboral y el bienestar económico tanto del trabajador como del empleador. En el escenario internacional, los contratos de trabajo se rigen por diversas normativas y convenciones que buscan promover relaciones laborales justas y equitativas, lo que refleja la importancia crítica de estos acuerdos en la vida económica y social de las personas. También vale la pena explorar cómo las diferencias en la legislación laboral entre diferentes jurisdicciones pueden impactar en la naturaleza y ejecución de los contratos de trabajo, y cómo estos contratos se adaptan a los cambios en las dinámicas laborales, como el auge del trabajo remoto.



2.2.2.1.Elementos del contrato de trabajo.

2.2.2.1.1. Subordinación.

Díaz y Benavides (2016) argumentan que la subordinación y la dependencia son características que definen el contrato de trabajo, y que son inherentes a su naturaleza. Estos elementos denotan la posición de sujeción del trabajador hacia el empleador, y el poder que este último tiene en términos de organización y dirección. También, las capacidades del empleador para establecer reglamentos sobre las tareas dentro de su entorno laboral le confieren la autoridad para emitir instrucciones para la realización de los servicios, supervisar y, en caso necesario, sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, siempre dentro de un marco de razonabilidad y conforme a las normativas laborales existentes (p. 315).

Expandiendo sobre esto, la subordinación y dependencia no solo delimitan la relación contractual entre el trabajador y el empleador, sino que también establecen un marco dentro del cual se manejan las dinámicas de poder y autoridad en el ambiente laboral. La subordinación implica que el trabajador debe seguir las instrucciones y directrices del empleador, mientras que la dependencia refleja la necesidad del trabajador de mantener su empleo, lo cual puede estar influenciado por la estabilidad económica, las condiciones del mercado laboral, entre otros factores.

El poder de organización y dirección del empleador es fundamental para mantener la estructura y la eficiencia operativa dentro del entorno laboral. Sin embargo, este poder debe ejercerse dentro de los límites establecidos por las leyes laborales y los derechos de los trabajadores. Por ejemplo,



el empleador tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetar los horarios laborales, y proporcionar las compensaciones acordadas.

Adicionalmente, las facultades del empleador para reglamentar las labores y para imponer sanciones disciplinarias deben ser ejercidas con prudencia y justicia. Es crucial que exista un proceso justo y transparente para la evaluación del desempeño del trabajador y para la imposición de cualquier sanción disciplinaria. En este sentido, las políticas y procedimientos claros, así como los canales de comunicación efectivos entre el empleador y el trabajador, son esenciales para garantizar un trato justo y para resolver cualquier disputa o desacuerdo que pueda surgir en la relación laboral.

Esta relación de subordinación y dependencia también puede ser analizada desde una perspectiva más amplia, considerando las tendencias globales en las relaciones laborales, como el crecimiento del trabajo remoto, la flexibilización de las jornadas laborales, y cómo estos cambios están redefiniendo los términos de subordinación y dependencia en el contrato de trabajo moderno. También sería relevante explorar cómo las diferencias culturales y legales entre diferentes regiones o países pueden influir en la interpretación y aplicación de estos conceptos en el ambiente laboral.

2.2.2.1.2. Prestación personal de servicios.

Según Díaz y Benavides (2016), la prestación personal es un aspecto fundamental e inseparable del contrato de trabajo, requiriendo la competencia apropiada del trabajador. Esto implica una provisión directa de servicios por parte del trabajador, una actividad que se pone a disposición del



empleador, y que constituye el objeto central del contrato de trabajo. La obligación del trabajador, quien voluntariamente celebra el contrato de trabajo, es comprometerse a brindar sus servicios en beneficio del empleador de manera personal y directa, precisamente debido al carácter altamente personal del contrato de trabajo (p. 314-315).

Conforme a la legislación pertinente, como lo señala el artículo 5 del Decreto Supremo N° 003.97.TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “Para que los servicios sean de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural (...)”.

Ampliando sobre esta idea, la prestación personal es una de las piedras angulares que distinguen el contrato de trabajo de otros tipos de contratos. Esta prestación personal no solo refleja la obligación del trabajador de ejecutar las tareas asignadas, sino que también subraya la relación única que se establece entre el empleador y el trabajador. La idoneidad o competencia del trabajador es crucial, ya que asegura que el trabajador tiene las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con las demandas del empleo.

El carácter personal del contrato de trabajo también implica una relación de confianza entre el empleador y el trabajador. El empleador confía en que el trabajador cumplirá con sus responsabilidades de manera efectiva y ética, mientras que el trabajador confía en que el empleador proporcionará un ambiente de trabajo seguro y una compensación justa.



Este aspecto de prestación personal también resalta la importancia de la autonomía y la dignidad del trabajador en el ambiente laboral. Aunque el trabajador está subordinado al empleador, la naturaleza personal del contrato subraya la individualidad y los derechos del trabajador.

En el contexto legal, el requisito de prestación personal y directa establecido en la legislación ayuda a definir y delimitar la naturaleza laboral de la relación entre el empleador y el trabajador, proporcionando una base legal para la protección de los derechos del trabajador.

Además, este elemento de prestación personal puede tener implicaciones significativas en cómo se estructuran los contratos de trabajo, cómo se evalúa el desempeño del trabajador, y cómo se manejan las relaciones laborales en diferentes sectores y contextos, incluyendo en escenarios modernos como el trabajo remoto donde la naturaleza personal del trabajo puede estar evolucionando. También podría ser relevante explorar cómo las regulaciones y prácticas laborales están adaptándose a estas nuevas modalidades de trabajo y qué implicaciones podría tener esto en la interpretación y aplicación del principio de prestación personal en el contrato de trabajo.

2.2.2.1.3. Remuneración.

Díaz y Benavides (2016) indican que la remuneración es la totalidad de la compensación, ya sea en dinero o en especie, independientemente del nombre que se le asigne, siempre que esté a libre disposición del trabajador. Es un deber del empleador pagar al trabajador de manera periódica y/o en un intervalo específico determinado en el contrato de trabajo o la ley correspondiente, a cambio de los servicios proporcionados (p. 316). Según el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003.97.TR,



Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se define como remuneración, para todos los efectos legales, el total de lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, sin importar cómo se le denomine, siempre que esté a disposición del trabajador.

Expandiendo sobre esta definición, la remuneración no solo representa una compensación por los servicios prestados, sino que también refleja el valor y la apreciación del trabajo del empleado. Es un componente crucial en la relación laboral que puede influir en la satisfacción, la motivación y la retención del empleado. La remuneración puede venir en muchas formas, incluyendo salarios base, bonos, comisiones, beneficios, entre otros. Es importante que la estructura de remuneración sea justa, competitiva y transparente para garantizar una relación laboral armoniosa y productiva.

La remuneración, al ser de libre disposición para el trabajador, proporciona una medida de seguridad financiera y autonomía, lo que a su vez contribuye al bienestar general del trabajador y, por ende, puede influir positivamente en su desempeño laboral.

Legalmente, la claridad en cómo se estructura y se proporciona la remuneración es vital para evitar desacuerdos y conflictos laborales. Las leyes y regulaciones laborales existen para garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa y oportuna por su trabajo, y para proporcionar un marco para la resolución de cualquier disputa relacionada con la remuneración.



Además, la remuneración adecuada y justa es un reflejo de las prácticas éticas y responsables por parte del empleador. También puede ser vista como una inversión en el capital humano de la organización, lo cual es esencial para el éxito y la sustentabilidad a largo plazo del negocio.

Es relevante también considerar cómo las tendencias emergentes como el trabajo remoto están redefiniendo las estructuras de remuneración tradicionales y cómo las organizaciones y las leyes laborales se están adaptando a estos cambios para asegurar que los trabajadores continúen recibiendo una remuneración justa y adecuada. También sería pertinente explorar cómo las diferencias en la legislación laboral entre diferentes jurisdicciones pueden impactar en las prácticas de remuneración y cómo se están abordando los desafíos relacionados en un entorno laboral globalizado.

2.2.3. Derecho de los trabajadores.

Conforme a lo señalado por Díaz y Benavides (2016), el derecho al trabajo se manifiesta como la prerrogativa de cualquier individuo de emplear su habilidad y esfuerzo personal al servicio de otros. Este derecho engloba la libertad de trabajo, un derecho resguardado por la Constitución Política del Perú en su artículo 2, que afirma: “Toda persona tiene derecho”, inciso 15: “A trabajar libremente con sujeción a ley”; un derecho que, simultáneamente, engendra el deber de trabajar debido al rol social que cada individuo está llamado a desempeñar, contribuyendo así al esfuerzo colectivo y evitando convertirse en un elemento parasitario dentro de la sociedad (p. 50).



La interrelación entre el derecho y el deber de trabajar configura una unión que amalgama responsabilidades; es decir, la autorización para cumplir con la responsabilidad social del trabajo, subyace al derecho al trabajo, a la posibilidad de hallar un empleo digno y adecuado que permita satisfacer las necesidades propias y de aquellos que económicamente dependen del individuo.

En esta línea, Díaz y Benavides (2016) concluyen que los trabajadores de todas las naciones poseen el derecho al trabajo al igual que tienen derecho a la vida. Tienen el derecho a ejercer la libertad de trabajo, a la capacitación continua, a recibir una remuneración justa y acorde al costo de vida que asegure el bienestar propio y de su familia en congruencia con la dignidad humana. Además, tienen derecho a condiciones laborales y sociales apropiadas, a la libre asociación sindical, y, por ende, al ejercicio de derechos como la sindicalización, la huelga, la negociación colectiva y el acceso a la seguridad social (p. 192).

2.2.4. Cumplimiento de la ley.

Se refiere a un proceso dinámico y multifacético que no solo implica el establecimiento de reglas y la formación de entidades regulatorias, sino también la implementación efectiva y la supervisión continua de estas normativas. Es crucial que haya una fuerte exigencia de cumplimiento para asegurar el éxito de la regulación. La capacidad de exigir y asegurar este cumplimiento es tanto un arte como una ciencia, y requiere la creación de incentivos fuertes para que las personas y entidades se adhieran a las normas establecidas. Este proceso no es estático, sino que está continuamente influenciado y restringido por factores sociales, institucionales, políticos, legales, organizacionales y culturales.



Conforme a lo expuesto por Baldwin (1999, citado por Alza, s.f.), se delinearán cuatro fases cruciales en el proceso regulatorio, las cuales son:

- a) La autorización de la legislatura facilitadora,
- b) La formulación de reglas y la instauración de órganos regulatorios,
- c) La implementación de dichas reglas a las entidades o individuos que se presume deben ser influenciados o supervisados,
- d) La rendición de cuentas respecto a estas prácticas regulatorias.

Asimismo, Alza (s.f) respalda a Baldwin al enfatizar que la fase de exigencia de cumplimiento de las reglas es esencial para el triunfo de una regulación. Cuando se aborda con sagacidad, puede corregir las imperfecciones de diseño de un mecanismo regulatorio; sin embargo, si la capacidad de exigir cumplimiento está comprometida, puede socavar los diseños regulatorios más sofisticados.

La exigibilidad del cumplimiento, descrita por la profesora Hutter como una amalgama de arte y ciencia, se traduce también en "el arte de instaurar fuertes incentivos para que las personas se adhieran a las normas establecidas". Siguiendo la perspectiva de la misma autora, podríamos argumentar que la adherencia a la regulación no solo es un evento aislado, sino un proceso continuo, sujeto a amplias restricciones sociales e institucionales. Estas restricciones están intrínsecamente entrelazadas con las dimensiones políticas, legales, organizacionales y culturales del entorno social en el que se despliegan las interacciones.



Esta reformulación no solo mantiene la esencia del texto original, sino que también propone una redacción que busca mejorar la fluidez y comprensión del contenido, proporcionando una narrativa clara y coherente del proceso regulatorio y la importancia crítica de la exigibilidad del cumplimiento en el éxito de las regulaciones.

2.2.5. Potestad reglamentaria.

Vignolo (2020) define el "reglamento" como una norma escrita de carácter secundario e infra legal que actúa como complemento a una ley, siendo emitida por una entidad de la Administración Pública, al ejercer una potestad normativa o reglamentaria que le ha sido otorgada expresamente por una norma de rango legal. El reglamento actúa únicamente en los dominios donde la ley lo autoriza, manteniendo una total sumisión a la norma legal. Es importante resaltar que la potestad reglamentaria es la capacidad que tiene la Administración Pública de dictar reglamentos. La utilización de esta potestad ha alcanzado tal grado, que actualmente el número de reglamentos generados por la Administración supera al de las leyes vigentes promulgadas por el Parlamento.

Con respecto a esta potestad reglamentaria, el numeral 118.8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú junto con los artículos 6° y 8° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nro. 29158, establecen que es prerrogativa del presidente de la República la facultad de reglamentar las leyes sin alterar su esencia ni desvirtuarlas. Además, se permite que otras entidades emitan estos reglamentos, siempre y cuando exista una norma legal que las habilite para ello.



Por otro lado, Morón (2017, p. 152, citado por Jiménez, 2022) expone que la potestad reglamentaria se caracteriza por diversos aspectos: tiene un fundamento constitucional, lo que significa que no es necesario que cada ley especifique al Poder Ejecutivo su competencia para reglamentarla; posee un carácter unilateral, en el sentido de que el Poder Ejecutivo tiene la facultad de emitir un reglamento sin que se lo soliciten o indiquen; tiene carácter normativo, proporcionando efectos generales e impersonales; y proviene de un órgano que está en ejercicio de una función administrativa.

En una ampliación de la explicación, podemos agregar que la potestad reglamentaria es fundamental para la adecuada implementación y operatividad de las leyes, pues brinda el marco detallado para su aplicación práctica. Además, los reglamentos contribuyen a la precisión y clarificación de los aspectos operativos de las leyes, facilitando su comprensión y cumplimiento por parte de los ciudadanos y entidades involucradas. También, es crucial mencionar que la emisión de reglamentos debe ser realizada con transparencia y apego a los principios legales y constitucionales, evitando sobrepasar los límites establecidos por la ley que busca reglamentar, garantizando así una gobernanza efectiva y el respeto al Estado de Derecho.

2.3.HIPÓTESIS DE TRABAJO.

2.3.1. Hipótesis General.

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos



laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

2.3.2. Hipótesis Específicas.

- La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.
- Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.
- La reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, contribuiría a la solución del problema.



2.4.CATEGORÍAS DE ESTUDIO.

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
CATEGORÍA 1: Ley No 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”	Potestad reglamentaria
	Régimen laboral privado
CATEGORÍA 2: Contrato de locación de servicios	Desnaturalización del contrato de locación de servicios.
	Principio de primacía de la realidad
	Subordinación

Fuente: Elaboración propia

2.5.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

2.5.1. Trabajo decente.

La definición del trabajo decente según Gamero (s.f) (Gamero Requena, s.f.) “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.



2.5.1. Empleador.

Para Irureta (2014) “Persona natural o jurídica que, por cuenta propia o ajena, tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número” (p. 256).

2.5.1. Trabajador.

Para Toyama (s.f) trabajador “es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario y a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último”.

2.5.2. Locación de servicios.

Para Díaz y Benavides (2016) señala que el contrato de locación de servicios es:

“Es una modalidad contractual civil, mediante el cual el locador se obliga a prestar sus servicios materiales o intelectuales a favor del comitente sin encontrarse en relación de subordinación o dependencia”.

2.5.3. Comitente.

Según Díaz y Benavides (2016) “Sujeto de la relación que se obliga de acuerdo al contrato a pagar al locador por la retribución correspondiente” (p. 534).

2.5.4. Locador.

Como señala Díaz y Benavides (2016) “Sujeto de la relación que se obliga de acuerdo al contrato a prestar sus servicios, pudiendo ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales” (p. 534).

2.5.5. Entidades públicas.

Para el Ministerio de Economía y Finanzas (s.f) las entidades públicas se:



Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector Público, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse; las Sociedades de Beneficencia Pública; los fondos, sean de derecho público o privado cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos.

2.5.6. Relación laboral.

Para Díaz y Benavides (2016) “El conjunto de relaciones que se dan en el mundo del trabajo entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente” (p. 253).

2.5.7. Jornada laboral.

Para Díaz y Benavides (2016):

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de (8) ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (p. 582).

2.5.8. Centro de trabajo.

“El centro de trabajo es una unidad organizativa del trabajo y de la actividad empresarial que opera con cierta autonomía respecto de la empresa, cuando ésta tiene una estructura pluricelular” (Duro, s/f).



III. CAPÍTULO: MÉTODO

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.

El enfoque cualitativo en la investigación, tal como lo destaca Hernández Sampieri, se caracteriza por su capacidad para explorar y entender fenómenos a través de un proceso interpretativo, sin enfocarse principalmente en la medición numérica. Ejemplos notables de este tipo de investigación incluyen las entrevistas realizadas por psicólogos escolares a estudiantes que exhiben comportamientos atípicos, con el propósito de identificar los factores subyacentes en cada caso; o un estudio antropológico que mediante la observación busca comprender las tradiciones y valores predominantes en una agrupación urbana. Además, como Cuba (2019) subraya, el enfoque cualitativo emplea métodos de recolección y análisis de datos que prescindan de la medición numérica, permitiendo así refinar o responder a interrogantes de investigación. Aunque este enfoque puede involucrar la prueba de hipótesis, dichas pruebas no se realizan mediante métodos estadísticos.

En cuanto al tipo de investigación, se clasifica como aplicada, que se enfoca en la aplicación práctica de los conocimientos y teorías para resolver problemas concretos o mejorar condiciones específicas en el mundo real. A diferencia de la investigación básica, que busca expandir el conocimiento general por el interés en sí mismo, la investigación aplicada tiene un objetivo más inmediato y práctico. Aquí algunos puntos clave:

- **Orientación a Soluciones:** La investigación aplicada se dirige a encontrar soluciones a problemas específicos. Por ejemplo, puede estar enfocada en mejorar un proceso industrial, desarrollar un nuevo medicamento, o elaborar políticas públicas efectivas.



- Base en la Investigación Básica: A menudo, se basa en los descubrimientos realizados en la investigación básica. Utiliza los principios y teorías establecidos para abordar problemas prácticos.
- Colaboración Interdisciplinaria: Frecuentemente involucra la colaboración entre diferentes disciplinas, como la ciencia, la ingeniería, la medicina y las ciencias sociales, para abordar de manera integral los problemas prácticos.
- Resultados Tangibles: Los resultados de la investigación aplicada son tangibles y tienen aplicaciones prácticas inmediatas. Esto puede incluir el desarrollo de nuevos productos, tecnologías, procesos o políticas.
- Impacto en la Sociedad y la Industria: La investigación aplicada tiene un impacto directo en la sociedad y la industria, ya que se enfoca en mejorar procesos, productos y servicios que afectan la vida cotidiana de las personas.

En resumen, la investigación aplicada se caracteriza por su enfoque en la aplicación de conocimientos científicos para resolver problemas prácticos y generar beneficios concretos en diversas áreas de la sociedad, la presente investigación inserta un proyecto de reglamentación el mismo contribuye a la solución del problema planteado.

Respecto al diseño, se trata de una investigación no experimental, donde no hay una manipulación deliberada de variables por parte del investigador. Hernández Sampieri ilustra esta categoría de investigación destacando que en ella no se propician cambios intencionados en las variables en estudio. Un ejemplo de este tipo de investigación sería el análisis de los factores que influyen en la elección de mejores amigos entre jóvenes de 15 a 19 años, donde el investigador no interviene



activamente en las variables, sino que observa y analiza cómo estas interactúan naturalmente en el entorno de los sujetos de estudio.

3.2.DISEÑO CONTEXTUAL.

3.2.1. Escenario espacio temporal.

La presente investigación se desarrollará dentro del territorio nacional analizando los datos desde el año 2021 fecha en la cual fue expedida la Ley Nro. 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”.

3.2.2. Unidad de estudio.

La unidad de estudio estará constituida por los libros, normas, jurisprudencia y doctrina respecto a la categoría de estudio y las sub categorías de estudio; además, de las diversas entrevistas realizadas a profesionales especialistas que se recopilará.

3.3.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

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

- ✓ Análisis documental. – Se analizará libros, revistas, páginas web y normativa vigente relacionada al tema de la investigación, plasmándose en la presente investigación de manera sistemática; utilizando como instrumento el formato documental.
- ✓ Entrevista. - Conjunto de preguntas que se hacen con un propósito específico y a entrevistados en específico, que se realizara a profesionales del derecho especialistas en



derecho administrativo y constitucional; y como instrumento se utilizara el formato de entrevista.

- ✓ Análisis de sentencias. - Se analizará sentencias judiciales sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, a efectos de identificar los argumentos fundamentales de la decisión.

3.4. 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. DESARROLLO TEMATICO

La investigación se enmarca dentro del ámbito laboral y legal, centrando su atención en la regulación de las relaciones de trabajo en el sector público peruano, específicamente en lo que respecta a la modalidad de contratación por locación de servicios. Este contexto se rige por una serie de normativas y leyes que buscan garantizar derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, estableciendo así un marco de actuación que procura la equidad, la seguridad y el cumplimiento de los fines institucionales.

- Contexto Laboral:

En el sector público peruano, la contratación de personal se puede dar bajo diferentes regímenes y modalidades, cada una con sus particularidades y regulaciones específicas. La locación de servicios es una de estas modalidades, en la cual el locador presta sus servicios de manera independiente, sin establecer una relación de subordinación con el comitente. No obstante, la Ley N° 31298, promulgada en julio de 2021, prohíbe la contratación de personal bajo esta modalidad para actividades de naturaleza subordinada en entidades públicas. Esta ley surge como respuesta a las prácticas de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que esconden relaciones laborales subordinadas bajo la apariencia de contratación civil.

- Contexto Legal:

La Ley N° 31298 constituye el eje central del contexto legal en el que se desenvuelve esta investigación. No obstante, su falta de reglamentación ha generado un vacío que permite la continuidad de las prácticas irregulares en la contratación de personal en el sector público. Además, el marco legal incluye otras normativas relevantes como la Constitución Política del Perú, la Ley



Orgánica de Municipalidades, y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula la relación laboral en el ámbito privado y público.

- Desafíos y Problemáticas:

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 plantean serios desafíos en el contexto laboral y legal del sector público peruano. Esta situación no solo afecta los derechos de los trabajadores, sino que también impacta en la gestión y cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades públicas. Además, pone en evidencia la necesidad de fortalecer el marco normativo y garantizar su adecuada implementación y fiscalización.

- Relevancia de la Investigación:

La investigación se propone analizar en profundidad la problemática identificada, explorando las causas, consecuencias y posibles soluciones. Asimismo, busca contribuir al debate jurídico y a la formulación de propuestas que ayuden a mejorar la regulación y gestión del empleo público en Perú.

4.1. DERECHO AL TRABAJO.

El derecho al trabajo se encuentra en el núcleo de las garantías fundamentales que buscan asegurar una vida digna y una participación activa en la sociedad. Este derecho se manifiesta a través de diversas regulaciones tanto a nivel nacional como internacional, abogando por un ambiente laboral justo, equitativo y libre de discriminación.



El derecho al trabajo es una piedra angular en la construcción de una sociedad justa y equitativa. Este derecho no solo abarca la posibilidad de acceder a un empleo, sino también a condiciones laborales dignas y a una remuneración justa, factores que contribuyen de manera directa al bienestar individual y colectivo. A lo largo de la historia, el concepto del derecho al trabajo ha evolucionado, adaptándose a los cambios socioeconómicos y tecnológicos, y consolidándose como un derecho humano fundamental.

4.1.1. Historia:

La importancia del trabajo en la vida de los individuos se reconoce desde las antiguas civilizaciones; sin embargo, el reconocimiento formal del derecho al trabajo como un derecho humano se consolidó en el siglo XX. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, y posteriormente la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, marcaron hitos importantes en el reconocimiento internacional del derecho al trabajo.

4.1.2. Actividad humana.

El trabajo es una actividad humana esencial que permite a los individuos desarrollarse, expresarse y contribuir a la sociedad. Además, el trabajo es un medio principal para la obtención de recursos, lo cual es crucial para la satisfacción de las necesidades básicas y la realización personal.

4.1.3. Factor de desarrollo y riqueza.

El trabajo es un motor fundamental del desarrollo económico y social. A través del trabajo, se generan bienes y servicios que impulsan el crecimiento económico, y se distribuyen recursos que



contribuyen a la equidad social. Además, el trabajo permite la acumulación de capital humano y experiencial, lo que a su vez impulsa la innovación y el progreso tecnológico.

4.1.4. Marco legal y normativo.

A nivel nacional e internacional, se han establecido diversas normativas que buscan garantizar el derecho al trabajo. La OIT, por ejemplo, ha establecido convenios que promueven el empleo decente y la protección de los derechos laborales. A nivel nacional, cada país tiene su marco legal que regula las relaciones laborales y busca garantizar el cumplimiento del derecho al trabajo.

4.1.5. Retos actuales.

En el mundo contemporáneo, el derecho al trabajo enfrenta varios desafíos como la precarización laboral, el desempleo, la discriminación en el acceso al empleo, y los cambios en las modalidades de trabajo impulsados por la digitalización y la globalización. Es esencial que las políticas laborales y las regulaciones legales evolucionen para abordar estos desafíos y garantizar que el derecho al trabajo se cumpla de manera efectiva para todos.

El análisis del derecho al trabajo desde una perspectiva histórica, su relación con la actividad humana, y su papel como factor de desarrollo y generador de riqueza, brinda una comprensión profunda de su relevancia y de los desafíos que enfrenta en el contexto actual. Esta exploración sienta las bases para una discusión informada sobre cómo las regulaciones laborales y las políticas públicas pueden evolucionar para garantizar un trabajo digno y justo para todos.



4.1.6. Definición y fundamentación jurídica.

El derecho al trabajo es la facultad de toda persona de acceder a un empleo en condiciones dignas y justas, contribuyendo así a su desarrollo personal y al bienestar común. Este derecho está intrínsecamente relacionado con otros derechos fundamentales como la dignidad humana, la no discriminación y la libertad de asociación.

El derecho al trabajo es una prerrogativa fundamental que permite a los individuos acceder a un empleo digno y justo, contribuyendo a su desarrollo integral y al progreso de la sociedad. Este derecho no solo se circunscribe al acceso a un empleo, sino que engloba una amplia gama de factores que inciden en la calidad y equidad de las relaciones laborales.

4.1.6.1. Definición jurídica.

La definición jurídica del derecho al trabajo se encuentra plasmada en diversas legislaciones nacionales e instrumentos internacionales. Este derecho implica que toda persona tiene la facultad de acceder a un empleo en condiciones dignas, recibir una remuneración justa, y gozar de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

- **Derecho Humano Esencial:** Se considera al derecho al trabajo como uno de los derechos humanos fundamentales, otorgando a todos los individuos la libertad de elegir y ejercer un trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación (Concepto. De, s.f.).
- **Bienestar en el Entorno Laboral:** Este derecho abarca varios factores y medidas para asegurar la satisfacción y el bienestar en el ambiente laboral, permitiendo a las personas elegir libremente su empleo y disfrutar de condiciones gratificantes y equitativas (Definiciones, s.f.).



- Derecho Fundamental con Múltiples Facetas: El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que incluye la libre elección del trabajo, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, protección contra el desempleo, sin discriminación, igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación (Wikipedia, 2023).
- Acceso a Trabajo Digno y Remunerado: Este derecho garantiza a todas las personas la posibilidad de acceder a un trabajo digno y remunerado, con condiciones justas y equitativas, siendo reconocido en numerosos instrumentos internacionales (Conceptualia.es, s.f.).

Referencias:

- Concepto. De. (s.f.). ¿Qué es el derecho al trabajo? [Sitio web]. Recuperado de <https://concepto.de/derecho-al-trabajo>
- Definiciones. (s.f.). Derecho al trabajo - Qué es, definición y concepto. [Sitio web]. Recuperado de <https://definicion.de/derecho-al-trabajo>
- Wikipedia. (2023). Derecho al trabajo. [Sitio web]. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo
- Conceptualia.es. (s.f.). Derecho al trabajo. [Sitio web]. Recuperado de <https://conceptualia.es/derecho-al-trabajo>

4.1.6.2.Fundamentación en derechos humanos.

El derecho al trabajo está intrínsecamente relacionado con otros derechos humanos fundamentales.

La dignidad humana, por ejemplo, se ve reforzada cuando los individuos tienen la oportunidad de



trabajar en condiciones justas. Asimismo, el derecho al trabajo está vinculado con el principio de no discriminación, lo cual significa que el acceso al empleo y las condiciones laborales deben ser equitativas para todos, sin distinción de género, raza, origen nacional, o cualquier otra característica.

4.1.6.3.Libertad de asociación y negociación colectiva.

La libertad de asociación y la negociación colectiva son componentes esenciales del derecho al trabajo. Estos principios permiten a los trabajadores organizarse y negociar colectivamente las condiciones laborales, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

4.1.6.4.Marco legal internacional.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido pionera en la promoción del derecho al trabajo. A través de sus convenios y recomendaciones, la OIT establece normativas que buscan garantizar el empleo decente y la protección de los derechos laborales.

4.1.6.5.Legislación nacional.

A nivel nacional, cada país tiene su marco legal específico que regula el derecho al trabajo. Las constituciones y las leyes laborales establecen los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, y proporcionan mecanismos para la resolución de disputas laborales y la promoción de un empleo digno.



4.1.6.6. Jurisprudencia.

La jurisprudencia también juega un papel crucial en la definición y fundamentación del derecho al trabajo. A través de las decisiones judiciales, se interpretan y aplican las normativas laborales, contribuyendo a la construcción de un marco jurídico sólido que protege el derecho al trabajo.

La definición y fundamentación jurídica del derecho al trabajo establece un marco normativo que busca garantizar un empleo digno y justo para todos. Esta fundamentación es crucial para entender y abogar por las prácticas laborales equitativas y para promover el respeto y la protección de los derechos laborales en diversos contextos socioeconómicos.

4.1.7. Declaración universal de derechos humanos.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El derecho al trabajo es un pilar fundamental para garantizar la dignidad y el desarrollo de las personas. Este derecho está cimentado en diversas disposiciones legales a nivel internacional, siendo una de las más destacadas la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). A continuación, se profundiza en el artículo 23 de la DUDH y su importancia en la consolidación del derecho al trabajo:

Artículo 23 de la DUDH:



- **Derecho al Trabajo:** El artículo 23.1 de la DUDH establece que toda persona tiene derecho al trabajo. Esta disposición reconoce el empleo como una parte integral de la dignidad humana y un medio para contribuir al bienestar común.
- **Libre Elección de Trabajo:** La libre elección del trabajo es un principio esencial que permite a las personas decidir el tipo de empleo que desean ejercer, contribuyendo a la realización personal y profesional.
- **Condiciones Equitativas y Satisfactorias:** Este artículo también hace hincapié en que las condiciones laborales deben ser justas y satisfactorias, lo que incluye una remuneración adecuada, un ambiente laboral seguro, y el respeto a los derechos laborales básicos.
- **Protección Contra el Desempleo:** La DUDH busca garantizar la protección de las personas frente a situaciones de desempleo, promoviendo políticas que fomenten la creación de empleo y la seguridad laboral.

4.1.7.1.Relevancia histórica y jurídica.

La DUDH, adoptada en 1948, fue un hito en el reconocimiento y promoción de los derechos humanos a nivel global. El artículo 23, en particular, ha servido como base para el desarrollo de otras normativas y tratados internacionales en materia laboral.

4.1.7.2.Impacto en legislaciones nacionales.

El artículo 23 de la DUDH ha tenido un impacto considerable en las legislaciones nacionales, inspirando la adopción de leyes laborales que promueven el derecho al trabajo y garantizan condiciones laborales justas.



4.1.7.3.Marco para tratados internacionales.

Este artículo también ha sido fundamental para la formulación de tratados y convenios internacionales en el ámbito laboral, tales como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan promover el empleo decente y las relaciones laborales equitativas.

4.1.7.4.Implicaciones sociales y económicas.

La consagración del derecho al trabajo en la DUDH tiene implicaciones profundas en el desarrollo social y económico de las naciones. Al garantizar un empleo digno y condiciones laborales justas, se promueve la inclusión social, la equidad económica, y un crecimiento sostenible.

4.1.7.5.Reflexión y actualización continua.

Aunque el artículo 23 establece principios fundamentales, la evolución de las relaciones laborales y los desafíos emergentes, como el teletrabajo, invitan a una reflexión y actualización continua de este derecho en el marco de las normativas internacionales y nacionales.

El artículo 23 de la DUDH no solo establece el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental, sino que también sienta las bases para una cultura laboral justa y equitativa. Su inclusión en la DUDH refleja la importancia universal del trabajo digno y justo en la construcción de sociedades inclusivas y prósperas.



4.1.8. Tratados internacionales sobre derechos laborales.

Existen diversos tratados internacionales que refrendan el derecho al trabajo y establecen normativas para su protección y garantía. Entre estos destacan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 7 reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo justas y favorables.

El derecho al trabajo, siendo fundamental para la dignidad humana y el desarrollo socioeconómico, está respaldado por varios tratados internacionales. Estos tratados no solo reconocen el derecho al trabajo, sino que también proporcionan un marco normativo para asegurar condiciones laborales dignas y justas. A continuación, se detallan algunos de estos tratados y sus implicaciones:

4.1.8.1. Organización internacional del trabajo (oit).

- **Convenios Fundamentales:** La OIT ha establecido ocho convenios fundamentales que cubren temas como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo.
- **Convenios Técnicos:** Además de los convenios fundamentales, la OIT ha establecido numerosos convenios técnicos que tratan aspectos específicos del derecho al trabajo, como las condiciones de empleo, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección social.



4.1.8.2. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (pidesc).

Artículo 7: Este artículo reconoce el derecho de todas las personas a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo una remuneración justa, condiciones seguras de trabajo, y la igualdad de oportunidades en el empleo.

4.1.8.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (cedaw).

Esta convención busca eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

4.1.8.4. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Este tratado promueve los derechos laborales de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y con igualdad de oportunidades.

4.1.8.5. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Este tratado busca proteger los derechos laborales de los trabajadores migratorios y sus familias, promoviendo condiciones de trabajo justas y equitativas.

4.1.8.6. Influencia y aplicación en legislaciones nacionales.

Estos tratados internacionales sirven como referencia y marco normativo para las legislaciones nacionales en materia laboral. Muchos países han incorporado las disposiciones de estos tratados en sus leyes y reglamentaciones laborales, fortaleciendo así la protección de los derechos laborales a nivel nacional.



4.1.8.7.Mecanismos de monitoreo y cumplimiento.

Los tratados internacionales sobre derechos laborales suelen contar con mecanismos de monitoreo y cumplimiento que permiten evaluar el progreso de los países en la implementación de las normativas laborales internacionales y abordar los desafíos pendientes.

4.1.8.8.Desafíos y avances futuros.

Los avances tecnológicos, la globalización y otras dinámicas socioeconómicas presentan desafíos y oportunidades para el derecho al trabajo. Los tratados internacionales proporcionan un marco para abordar estos desafíos, y su revisión y actualización continua son esenciales para garantizar que el derecho al trabajo se mantenga relevante y efectivo en un mundo en constante cambio.

La presencia de estos tratados internacionales refleja el compromiso global hacia el establecimiento de normativas laborales que protejan y promuevan el derecho al trabajo, y proporcionan una base sólida para la construcción de políticas laborales inclusivas y equitativas en el ámbito nacional e internacional.

4.1.9. Principios fundamentales del derecho al trabajo.

4.1.9.1.El principio de primacía de la realidad en el derecho laboral.

Es un concepto fundamental que prioriza los hechos reales sobre las formalidades documentales en situaciones laborales. Este principio se basa en varias consideraciones:

Prevalencia de los Hechos Reales: Según Wikipedia, el principio de primacía de la realidad en derecho laboral significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero. Este principio se aplica para analizar la presencia de los elementos típicos del contrato de trabajo: remuneración,



prestación personal y subordinación. Es más amplio en el derecho laboral que la simulación en el derecho civil, aunque conduce al mismo resultado: la invalidez del acto que contraviene la realidad.

Aplicación en Situaciones Laborales: Según el Centro Jurídico Internacional, el principio se aplica en casos donde hay una diferencia entre lo que ocurre en la realidad y lo plasmado en documentos, principalmente en contratos. Se utiliza para establecer la existencia o no de una relación laboral, protegiendo al trabajador. Es especialmente relevante en contratos de prestación de servicios utilizados por empresas para evadir obligaciones laborales, aunque en la práctica se apliquen características de un contrato de trabajo, como la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación.

Casos de Aplicación y Efectos Legales: Juris.pe explica que este principio opera en situaciones donde, por ejemplo, se finge un contrato de trabajo o se califica incorrectamente una relación laboral para obtener ventajas indebidas, como en materia de seguridad social. Además, si hay un contrato de trabajo de duración determinada que encubre una prestación de servicios por tiempo indefinido, se produce una desnaturalización del contrato temporal. En todos estos casos, el juez debe priorizar la realidad sobre la apariencia y considerar inválido cualquier acto de encubrimiento.

Recomendaciones Internacionales: La Recomendación Internacional del Trabajo 198 sobre la relación de trabajo aporta elementos fundamentales para determinar la existencia de una relación laboral. Propone garantizar protección efectiva a los trabajadores y luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, proporcionando a las partes acceso efectivo a procedimientos para la solución de controversias.

Referencias:



Wikipedia. (s.f.). Principio de Primacía de la Realidad. Recuperado de Wikipedia.

Centro Jurídico Internacional. (s.f.). ¿En qué consiste el principio de primacía de la realidad a nivel laboral? Recuperado de Centro Jurídico Internacional.

Juris.pe. (s.f.). El principio de primacía de la realidad en materia laboral. Bien explicado. Recuperado de Juris.pe.

4.1.9.2.No discriminación.

- **Definición:** Este principio fundamenta la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en características innatas o adquiridas como el género, la raza, la religión, la edad o la discapacidad.
- **Legislación y Políticas Antidiscriminación:** Muchos países han adoptado leyes y políticas para prevenir y sancionar la discriminación en el trabajo. Estas leyes establecen mecanismos para reportar, investigar y remediar casos de discriminación.
- **Importancia para la Inclusión Social:** Fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación contribuye al desarrollo social, ya que permite que todos los individuos participen activamente en la economía y alcancen su potencial completo.

4.1.9.3.Condiciones justas y favorables de trabajo.

- **Definición:** Este principio se refiere a la creación y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable, una remuneración justa y suficiente, jornadas laborales razonables, descanso y vacaciones pagadas, entre otros aspectos.



- Normativas de Seguridad y Salud: Las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo buscan prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizando así un ambiente de trabajo seguro.
- Salario Digno: Un salario digno que permita a los trabajadores y sus familias vivir de manera decente es un aspecto central de las condiciones justas y favorables de trabajo.

4.1.9.4.Libertad de asociación y negociación colectiva.

- Definición: Este principio garantiza el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo con los empleadores.
- Empoderamiento de los Trabajadores: La libertad de asociación permite a los trabajadores unirse para defender sus intereses, lo que resulta en una relación laboral más equilibrada.
- Negociación Colectiva: A través de la negociación colectiva, los sindicatos y los empleadores pueden llegar a acuerdos sobre salarios, horarios, beneficios y otras condiciones de trabajo.

4.1.9.5.Interconexión con otros derechos.

Todos estos principios están interrelacionados y contribuyen a la realización de otros derechos humanos. Por ejemplo, la no discriminación promueve la igualdad y la justicia social; las condiciones justas y favorables de trabajo contribuyen al derecho a un nivel de vida adecuado; y la libertad de asociación y negociación colectiva promueven la democracia y la participación en el ámbito laboral.



4.1.9.6. Implementación y fiscalización.

La efectiva implementación y fiscalización de estos principios requiere de una legislación robusta, una administración laboral eficaz y una sociedad civil activa que promueva y defienda los derechos laborales.

4.1.9.7. Desafíos actuales.

Los desafíos como la globalización, la informalidad laboral, y las nuevas formas de empleo presentan pruebas significativas para la realización de estos principios fundamentales del derecho al trabajo. Por lo tanto, es crucial que las políticas y legislaciones laborales se adapten continuamente para enfrentar estos desafíos y garantizar los derechos laborales en un mundo laboral en constante cambio.

Estos principios fundamentales del derecho al trabajo son pilares esenciales para construir una sociedad justa, inclusiva y económicamente sostenible, y requieren un compromiso sostenido por parte de todos los actores sociales y económicos para su efectiva realización.

4.1.10. Marco legal nacional.

En el contexto peruano, el derecho al trabajo está amparado por la Constitución Política, la cual en su artículo 22 reconoce el derecho de toda persona a trabajar. Además, se cuenta con una serie de leyes y regulaciones que buscan establecer un marco laboral justo y equitativo.



4.1.10.1. Constitución política.

Reconocimiento del Derecho al Trabajo: El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de toda persona a trabajar, garantizando así un marco legal básico para la protección de este derecho fundamental.

Promoción del Empleo: Además, la Constitución promueve el empleo y la formación laboral como medios para garantizar el bienestar y el desarrollo económico del país.

TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral DL.728 aprobado por D.S.003-97-TR: Perú cuenta con un marco legal detallado en materia laboral que regula aspectos como los contratos de trabajo, las remuneraciones, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, así también un marco amplio para las relaciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores.

4.1.10.2. Instituciones reguladoras.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): Es la entidad encargada de promover el empleo digno, la formación laboral, y de velar por el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL): Es una institución autónoma que supervisa el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo.



4.2.CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS.

4.2.1. Definición.

El contrato de locación de servicios es un acuerdo civil donde una parte, el locador, se obliga a prestar servicios de forma autónoma y personal a otra parte, el comitente, a cambio de una retribución. Este contrato se rige por el artículo 1764 del Código Civil y se caracteriza por la ausencia de subordinación del locador respecto al comitente. Las obligaciones del locador incluyen realizar una prestación de hacer (servicios materiales o intelectuales) y las del comitente, retribuir estos servicios, generalmente con dinero. A diferencia de los contratos laborales, los contratos de locación de servicios tienen un carácter autónomo y se centran en obligaciones de medios más que de resultado (LP Derecho, s.f.).

El contrato de locación de servicios es una modalidad contractual en la que una parte, denominada locador, se compromete ante la otra parte, llamada comitente, a realizar una serie de servicios específicos, que pueden ser de naturaleza material o intelectual, sin que exista una relación de subordinación y dependencia entre ellos. A cambio de estos servicios, el comitente acuerda proporcionar una retribución o compensación económica al locador. Este tipo de contrato se rige por normativas específicas y se diferencia de un contrato de trabajo ordinario en varios aspectos clave.

4.2.2. Características.

4.2.2.1.Autonomía:

El locador tiene libertad para organizar su trabajo, determinando cómo, cuándo y dónde ejecutar las tareas, siempre y cuando cumpla con los resultados o entregables pactados. No está sujeto a un horario fijo ni a un lugar de trabajo impuesto por el comitente (LP Derecho, s.f.).



4.2.2.2.Temporalidad.

El contrato se estipula por un período específico, con fechas de inicio y finalización claras, y puede ser renovable con el consentimiento de ambas partes. Puede finalizarse anticipadamente según las condiciones del contrato (LP Derecho, s.f.).

4.2.2.3.Retrribución.

La compensación económica, ya sea fija o variable, se define claramente en el contrato. La retribución puede estar vinculada a la entrega de resultados específicos o a la finalización satisfactoria del servicio (LP Derecho, s.f.).

4.2.2.4.No subordinación.

No existe una relación jerárquica entre el comitente y el locador, evitando que el comitente ejerza autoridad directa sobre el trabajo del locador. El locador no se rige por las normas internas de la organización del comitente (LP Derecho, s.f.).

4.2.2.5.Objeto específico.

El contrato especifica detalladamente los servicios a prestar, los entregables y los resultados esperados, pudiendo incluir cláusulas sobre la calidad del trabajo y plazos de entrega (LP Derecho, s.f.).

4.2.2.6.Aspecto jurídico.

Regido por disposiciones legales pertinentes a la locación de servicios, diferenciándose de la normativa de los contratos laborales. Los derechos y obligaciones de las partes se definen en el contrato y en la legislación aplicable (LP Derecho, s.f.).

4.2.2.7.Confidencialidad.

Puede incluir cláusulas que obliguen al locador a mantener la confidencialidad de la información a la que acceda durante la prestación de los servicios (LP Derecho, s.f.).



4.2.2.8. Responsabilidad y riesgos.

Los riesgos relacionados con la prestación de servicios son generalmente asumidos por el locador, a diferencia de un contrato laboral donde muchos riesgos recaen sobre el empleador (LP Derecho, s.f.).

Estas características subrayan la naturaleza especial del contrato de locación de servicios, que se orienta a la prestación de servicios específicos bajo un marco de autonomía y responsabilidad por parte del locador, y con una compensación económica acordada con el comitente.

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

4.2.3.1. Relación de subordinación.

- Contrato de trabajo: Existe una relación de subordinación y dependencia clara entre el empleador y el empleado. El empleador tiene la autoridad para dirigir, supervisar y controlar la manera en que el empleado realiza sus tareas, además de establecer los horarios y lugar de trabajo.
- Contrato de locación de servicios: No hay una relación de subordinación o dependencia. El locador opera con autonomía y libertad respecto a cómo, cuándo y dónde presta los servicios acordados, siempre que cumpla con los objetivos y resultados pactados.

4.2.3.2. Jornada de trabajo.

- Contrato de trabajo: La jornada de trabajo está claramente definida, con horarios específicos y un número establecido de horas de trabajo por día o semana, de acuerdo a lo estipulado en la ley y el contrato de trabajo.



- Contrato de locación de servicios: El locador tiene la flexibilidad para gestionar su tiempo y determinar su propia jornada laboral, siempre que cumpla con la entrega del servicio en los plazos acordados.

4.2.3.3. Beneficios sociales.

- Contrato de trabajo: Los empleados tienen derecho a varios beneficios sociales como vacaciones pagadas, gratificaciones, seguro social, compensación por tiempo de servicio, entre otros beneficios estipulados por la ley.
- Contrato de locación de servicios: Los locadores no tienen acceso a estos beneficios sociales ya que su relación contractual no es de naturaleza laboral.

4.2.3.4. Obligaciones del empleador.

- Contrato de trabajo: El empleador tiene varias obligaciones legales y contractuales hacia el empleado, como garantizar un ambiente de trabajo seguro, proporcionar capacitación, cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, y asegurar el pago oportuno de salarios y beneficios sociales.
- Contrato de locación de servicios: El comitente no tiene las mismas obligaciones. La responsabilidad sobre la seguridad y la capacitación recae en gran medida en el locador. Sin embargo, el comitente debe cumplir con los términos contractuales acordados, como la remuneración pactada y los plazos de entrega.



4.2.3.5. Estabilidad laboral.

- Contrato de trabajo: Los empleados tienen una expectativa de estabilidad laboral y la terminación del contrato está regulada por normativas específicas que buscan proteger al trabajador.
- Contrato de locación de servicios: No existe una expectativa similar de estabilidad y el contrato puede ser terminado según lo estipulado en las cláusulas contractuales.

4.2.3.6. Protección legal.

- Contrato de trabajo: Los empleados tienen una amplia protección legal que regula sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral.
- Contrato de locación de servicios: Los locadores tienen una protección legal diferente, menos extensiva en comparación con los empleados, y basada en las normas del derecho civil y comercial.

4.2.3.7. Formalidades contractuales.

- Contrato de trabajo: Existen formalidades específicas y registros obligatorios para la validez y formalización del contrato de trabajo.
- Contrato de locación de servicios: Las formalidades pueden ser menos rigurosas y los requisitos varían según la naturaleza del servicio y los términos acordados entre las partes.

Estas diferencias subrayan las distintas naturalezas jurídicas y estructurales entre los contratos laborales y los contratos por locación de servicios, reflejando cómo se estructuran, se ejecutan y se regulan en función de los objetivos y las partes involucradas en cada tipo de relación contractual.



4.2.4. Desnaturalización.

4.2.4.1. Supuestos de desnaturalización de contratos de locación de servicios:

La desnaturalización de un contrato de locación de servicios se refiere a la situación en la que, bajo la apariencia de este tipo de contrato, se encubre una verdadera relación laboral. Esto suele ocurrir cuando se quiere evitar el cumplimiento de las obligaciones que conlleva un contrato de trabajo, como el pago de beneficios sociales y cumplimiento de normativas de seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se describen algunos escenarios en los que se puede presentar la desnaturalización de contratos por locación de servicios:

4.2.4.1.1. Subordinación y dependencia.

Si el locador (prestador de servicios) está bajo una relación de subordinación y dependencia con el comitente (quien recibe los servicios), es decir, si debe cumplir un horario, seguir instrucciones específicas sobre cómo y cuándo realizar su trabajo, y está bajo supervisión constante, se está frente a una desnaturalización del contrato de locación de servicios.

4.2.4.1.2. Continuidad en la prestación de servicios.

Cuando el locador presta sus servicios de manera continua y por un periodo extendido bajo las mismas condiciones, es posible que se esté frente a una relación laboral encubierta.

4.2.4.1.3. Exclusividad.

Si el locador se ve obligado a prestar servicios exclusivamente para el comitente, y no puede trabajar para otras personas o empresas, puede tratarse de una desnaturalización del contrato.



4.2.4.1.4. Prestación personal del servicio.

Si el locador no puede ser reemplazado o subcontratar a otra persona para que realice las actividades pactadas, y es él quien personalmente debe realizarlas, esto puede indicar una relación laboral.

4.2.4.1.5. Utilización de recursos del comitente.

Cuando el locador utiliza recursos del comitente como espacio físico, herramientas, equipos, o insumos proporcionados por el comitente para realizar su trabajo, puede ser un indicador de desnaturalización del contrato.

4.2.4.1.6. Pago de remuneraciones periódicas.

Si el locador recibe pagos periódicos similares a un salario, en lugar de recibir una retribución por la conclusión de un servicio específico, puede ser un signo de relación laboral encubierta.

4.2.4.1.7. Vínculo jurídico permanente.

Cuando se establece un vínculo jurídico permanente y no se limita a la prestación de un servicio específico, se puede estar frente a una desnaturalización del contrato de locación de servicios.



4.2.4.1.8. Realización de actividades propias del giro del negocio.

Si las actividades desempeñadas por el locador son inherentes o propias del giro del negocio del comitente, se puede estar ante una desnaturalización del contrato.

Los casos de desnaturalización pueden llevar a reclamaciones legales y sanciones para el comitente, además de la obligación de reconocer y otorgar los derechos laborales correspondientes al locador. Por lo tanto, es crucial para las entidades, tanto públicas como privadas, estructurar correctamente los contratos y entender la naturaleza jurídica de las relaciones que establecen, para evitar consecuencias legales adversas.

4.3. ANÁLISIS 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.

4.3.1. Contexto y objeto de la ley:

La Ley N° 31298 publicada en el diario oficial El Peruano el miércoles 21 de julio de 2021 y surge en un marco de búsqueda de formalización y garantía de derechos laborales para los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas en Perú. La normativa tiene como objetivo principal prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios, que, a menudo, se utilizaba para eludir las obligaciones laborales típicas de un contrato de trabajo. La ley busca evitar la desnaturalización de la relación laboral y garantizar los derechos de los trabajadores en el sector público.



4.3.2. Prohibición de contratar personal mediante locación de servicios en entidades públicas.

La ley prohíbe la contratación de personal a través de la modalidad de locación de servicios para cubrir puestos o funciones de carácter permanente o no permanente en las entidades públicas, incluyendo los diferentes poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y locales, entre otros. La norma establece responsabilidades administrativas, penales y civiles para los funcionarios o servidores que soliciten o autoricen este tipo de contratación, restringiendo su uso solo para servicios de carácter urgente y temporal, debidamente acreditados, y por un periodo que no podrá exceder 6 meses calendario.

4.3.3. Falta de reglamentación y su impacto.

El artículo de disposiciones complementarias finales establece un plazo para que el Poder Ejecutivo reglamente la ley, y un proceso de adecuación de 1 año para que las entidades convoquen a concursos públicos de méritos e incorporen al régimen laboral correspondiente a los locadores de servicio que realizan actividades de naturaleza permanente. Sin embargo, la falta de una reglamentación oportuna puede generar un vacío legal o dificultades en la aplicación efectiva de la ley, afectando tanto a las entidades públicas como a los trabajadores involucrados.

La reglamentación es crucial para establecer las bases y procedimientos claros que permitan la correcta implementación de la ley, garantizando así los derechos laborales de los trabajadores en el sector público y estableciendo las responsabilidades de los funcionarios y servidores públicos en el proceso. También es vital para definir de manera clara las excepciones y los procedimientos en casos de servicios urgentes y temporales.



4.3.4. Reflexiones finales.

La Ley N° 31298 representa un paso importante hacia la garantía de los derechos laborales en el sector público, abordando una problemática recurrente relacionada con la contratación mediante locación de servicios. Sin embargo, su implementación efectiva dependerá de una reglamentación adecuada y oportuna, así como de la voluntad y capacidad de las entidades públicas para adaptarse a las nuevas disposiciones y garantizar un proceso de transición ordenado y justo para los trabajadores afectados.

4.4. ANALISIS DE LA LEY 24041.

Propósito: Esta ley fue diseñada para brindar protección a ciertos trabajadores del sector público contra despidos arbitrarios.

Alcance: Afecta principalmente a los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276.

- **Requisitos para la Aplicación.**
 - **Servidor Público:** La ley se aplica a individuos reconocidos como servidores públicos.
 - **Contratación Permanente:** Es necesario que el trabajador realice labores de carácter permanente.
 - **Periodo de Servicio:** Se requiere un mínimo de un año de servicio ininterrumpido.
 - **Régimen Laboral Específico:** La ley se aplica a aquellos bajo el Régimen Laboral 276.
 - **Exclusiones:** Se establecen ciertas exclusiones donde la ley no es aplicable, como trabajos para obra determinada o funciones políticas.



- Interpretación Jurisprudencial
 - Nombramiento y Reincorporación: La ley no garantiza el nombramiento automático en el cargo, solo la protección contra el despido injustificado. La reincorporación no implica nombramiento.
 - Continuidad del Servicio: Las breves interrupciones en el servicio no impiden la aplicación de esta ley, manteniendo el carácter ininterrumpido del servicio para su protección.
 - Criterios de la Corte Suprema: Las interpretaciones de la Corte Suprema han delineado y precisado los alcances de esta ley en varios casos.
- Conclusiones y Alcance
 - Protección vs. Nombramiento: La ley ofrece una barrera contra despidos arbitrarios, pero no facilita automáticamente la incorporación a la carrera administrativa o el nombramiento.
 - Análisis Casuístico: Las diversas casaciones y decisiones judiciales demuestran que la aplicación de la ley se realiza de manera casuística, evaluando cada situación en particular.
 - Impacto en el Régimen Laboral Público: La ley tiene un impacto significativo en la gestión de recursos humanos en el sector público, asegurando cierto nivel de estabilidad laboral, pero manteniendo la flexibilidad administrativa.

Este análisis refleja cómo la Ley N° 24041 equilibra la protección de los trabajadores del sector público contra despidos arbitrarios con la necesidad de eficiencia y flexibilidad en la administración pública. La interpretación de la Corte Suprema ha sido fundamental para definir el alcance y la aplicación práctica de esta ley.



4.5. ANALISIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 QUE ESTABLECE LA CONSTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

- **Finalidad y Ámbito de Aplicación**

Artículo 1 (Finalidad): Este decreto tiene como objetivo regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, asegurando los principios de méritos, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

Artículo 2 (Ámbito de Aplicación): Se aplica a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276 y otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

- **Definición y Requisitos para la Contratación**

Artículo 3 (Definición): Define el contrato administrativo de servicios como una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Estos contratos no están sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Artículo 4 (Requisitos para su Celebración): Establece como requisitos el requerimiento realizado por la dependencia usuaria y la existencia de disponibilidad presupuestaria.

- **Duración, Contenido y Responsabilidades**

Artículo 5 (Duración): Establece que los contratos se celebran a plazo determinado y son renovables.



Artículo 6 (Contenido): Incluye detalles como las horas de prestación de servicios, descansos semanales, vacaciones anuales, afiliación a ESSALUD y opciones de afiliación a un régimen de pensiones.

Artículo 7 (Responsabilidad Administrativa y Civil): Aborda la responsabilidad de funcionarios o servidores públicos que efectúen contrataciones fuera de las reglas de este régimen.

- **Disposiciones Complementarias y Transitorias**

Incluyen aclaraciones sobre la aplicación de la norma a contratos existentes, registros en ESSALUD, y la entrada en vigencia del decreto.

- **Implicaciones y Contexto**

Modernización y Flexibilidad en la Administración Pública: Este decreto legislativo fue parte de un esfuerzo más amplio para modernizar y aportar flexibilidad en la gestión del personal en el sector público peruano.

Balance entre Eficacia Administrativa y Derechos Laborales: Busca equilibrar la necesidad de una administración pública eficiente con el respeto a los derechos y el bienestar de los trabajadores contratados bajo este régimen.

Este análisis revela que el Decreto Legislativo N° 1057 juega un papel crucial en la estructuración de las relaciones laborales en el sector público peruano, proporcionando un marco legal para la contratación administrativa de servicios, al tiempo que intenta preservar los principios de mérito y equidad.



El análisis de los artículos mencionados del Decreto Legislativo N° 1057, en relación con la prohibición de contratar trabajadores bajo contratos de locación de servicios, se enfoca en cómo estas disposiciones buscan regular y estandarizar las formas de contratación en el sector público, especialmente enfocándose en evitar la contratación irregular o inapropiada de servicios no autónomos. Aquí se detalla cómo cada artículo contribuye a este objetivo:

Artículo 7 - Responsabilidad Administrativa y Civil

Implicación Principal: Este artículo establece la responsabilidad de los funcionarios o servidores públicos en caso de que efectúen contrataciones de personas bajo modalidades que no se ajusten a las reglas del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057.

Relación con la Prohibición de Contratos Irregulares: Subraya la responsabilidad en caso de contratación fuera de las normas, lo cual incluye la prohibición de contratar bajo modalidades como la locación de servicios cuando estos son en realidad no autónomos.

Protección al Estado: Apunta a prevenir daños económicos al Estado por prácticas de contratación indebidas, reforzando así la integridad y eficiencia en la gestión del personal público.

Disposición Complementaria Transitoria Primera

Interpretación Normativa: Clarifica que cualquier referencia normativa a la contratación de servicios no personales debe entenderse como referente a la contratación administrativa de servicios regulada por este decreto.



Uniformidad en la Contratación: Esta disposición busca homogeneizar la interpretación y aplicación de las normas relativas a la contratación de servicios en el sector público, alineándolas con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057.

Disposición Complementaria Transitoria Segunda

Aplicabilidad de Prohibiciones: Extiende las prohibiciones existentes en las normas de presupuesto sobre contratación de servicios no personales al régimen de contratación administrativa de servicios.

Alineación con Normativas de Presupuesto: Refuerza la consistencia entre las prácticas de contratación del sector público y las normativas presupuestarias, evitando la contratación irregular o inapropiada.

Disposición Complementaria Transitoria Cuarta

Prohibición de Contratos de Servicios No Personales: Prohíbe explícitamente la suscripción o prórroga de contratos de servicios no personales o cualquier otra modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos.

Transición a Contratos Regulados: Facilita la transición de contratos existentes a los regulados por este decreto, buscando una mayor regularización y formalización de las relaciones laborales en el sector público.

Conclusión

Estos artículos y disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057 buscan regular de manera más efectiva y transparente la contratación de servicios en el sector público peruano. Al definir claramente las responsabilidades y prohibiciones, el decreto procura evitar la práctica de contratar



trabajadores bajo modalidades inapropiadas como la locación de servicios para funciones que son en realidad no autónomas, buscando así proteger tanto a los trabajadores como a la administración pública de prácticas irregulares o potencialmente dañinas.

En cuanto a su reglamentación, se dio mediante Decreto Supremo N°075-2008-PCM vigente desde el 25 de noviembre de 2008, el mismo que fue refrendado por el presidente del Consejo de ministros Yehude Simon Munaro, siendo el presidente de la Republica Alan García Pérez.

4.6.ANALISIS DEL PRIMER PARRAFO DE LOS ARTICULOS 4 Y 10 DEL DS. 003-97-TR.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 4, establece una presunción importante en favor de los trabajadores en Perú. Según este artículo, cuando un trabajador no tiene un contrato de trabajo a plazo determinado, se presume que su relación laboral es de tiempo indeterminado.

Esta presunción de laboralidad a tiempo indeterminado es una protección legal para los trabajadores, asegurando que, en ausencia de un contrato que especifique claramente la duración del trabajo, la relación laboral se considera de carácter permanente. Esto implica que el trabajador goza de ciertas garantías y derechos laborales, como la estabilidad laboral, beneficios sociales, entre otros.

En el caso de los obreros municipales contratados por locación de servicios, la situación puede ser más compleja. La locación de servicios, según la legislación peruana, se refiere a un acuerdo donde una parte (el locador) se compromete a realizar un servicio a favor de otra (el locatario) a cambio de una retribución. Esta relación es de naturaleza civil y no laboral, lo que significa que no se rigen por el régimen laboral, sino por el Código Civil.



Sin embargo, la práctica de contratar trabajadores bajo el régimen de locación de servicios puede ser utilizada por algunos empleadores, incluyendo entidades municipales, para eludir las obligaciones laborales. En estos casos, si se demuestra que la relación entre el obrero municipal y la entidad cumple con las características de un vínculo laboral (subordinación, horario de trabajo, cumplimiento de funciones específicas, etc.), entonces podría aplicarse la presunción de laboralidad a tiempo indeterminado del artículo 4 del D.S. 003-97-TR.

la inclusión del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR brinda un contexto más amplio para entender la protección laboral en Perú, especialmente en relación con la presunción de laboralidad a tiempo indeterminado establecida en el Artículo 4 del mismo decreto.

El Artículo 10 del D.S. 003-97-TR establece que el período de prueba en una relación laboral es de tres meses. Durante este tiempo, tanto el empleador como el trabajador tienen la oportunidad de evaluar si la relación laboral cumple con sus expectativas y requisitos. Una vez concluido este período de prueba, el trabajador obtiene protección contra el despido arbitrario. Esto significa que, después de tres meses, el trabajador no puede ser despedido sin una causa justa que esté debidamente fundamentada y probada.

Ahora, relacionando esto con el Artículo 4 del mismo decreto, el cual cita textualmente: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", se fortalece la posición del trabajador en la relación laboral. Esta presunción implica que, en ausencia de un contrato escrito que especifique lo contrario, se asume que el trabajador está contratado de manera indefinida, disfrutando así de las protecciones y derechos que otorga el régimen laboral peruano, incluyendo la protección contra el despido arbitrario después del período de prueba.



En el caso de los obreros municipales contratados bajo la modalidad de locación de servicios, si se demuestra que su relación con la entidad municipal cumple con las características de un vínculo laboral (como la remuneración y subordinación mencionadas en el Artículo 4), podría aplicarse esta presunción de laboralidad a tiempo indeterminado. Esto significa que, incluso si inicialmente fueron contratados bajo un régimen de locación de servicios, podrían alcanzar protección contra el despido arbitrario después del período de prueba de tres meses, siempre y cuando su situación se reinterprete como una relación laboral bajo los términos del D.S. 003-97-TR.

4.7. ANALISIS DE LA SEPTUAGESIMA SEGUNDA DISPOSICION COMPLEMENTARIA DE LA LEY N°31135 LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2022.

El artículo se refiere a una disposición especial relacionada con la contratación de personal en el sector público peruano, bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y la modalidad de locación de servicios. Aquí se realiza un análisis de sus principales puntos:

Prórroga de Contratos bajo Régimen CAS: Esta disposición autoriza, de manera excepcional durante el Año Fiscal 2022, a las entidades de la Administración Pública a prorrogar los contratos suscritos bajo el régimen CAS. Este régimen es una modalidad de contratación temporal en el sector público que no otorga los mismos derechos que el régimen laboral común, como la estabilidad laboral. La prórroga está limitada hasta el 31 de diciembre de 2022, después de lo cual los contratos concluyen automáticamente. Esto sugiere una respuesta a necesidades específicas de personal que podrían haber surgido debido a circunstancias excepcionales, posiblemente relacionadas con la pandemia de COVID-19.



Suspensión Temporal de la Ley 31298: Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2022 lo establecido en la Ley 31298, que prohíbe la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en el sector público. La locación de servicios es un contrato civil donde se acuerda la realización de un servicio específico a cambio de una retribución, pero sin establecer una relación laboral. La suspensión temporal de esta prohibición permite a las entidades públicas contratar personal bajo esta modalidad para actividades subordinadas, lo cual normalmente estaría restringido bajo la ley mencionada. Al 5 de noviembre de 2023, no existe norma que suspenda la aplicación de la ley 31298.

Vigencia y Financiamiento: La disposición entra en vigor al día siguiente de la publicación de la ley y establece que su implementación se financiará con el presupuesto institucional de las entidades respectivas.

Este artículo representa una medida excepcional que responde a necesidades específicas de la administración pública. Por un lado, ofrece flexibilidad en la gestión de personal en circunstancias extraordinarias, permitiendo a las entidades públicas adaptarse a las necesidades cambiantes. Por otro lado, genera preocupaciones sobre la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores contratados bajo estas modalidades, ya que tanto el régimen CAS como la locación de servicios suelen ofrecer menos protecciones que el régimen laboral ordinario.

Este tipo de medidas refleja un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad administrativa y la protección de los derechos laborales, un tema recurrente y debatido en la legislación laboral, especialmente en contextos de crisis o excepcionalidad.



4.8.PERSPECTIVA DEL SERVIR FRENTE AL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS.

La Resolución N° 000880-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala trata sobre un recurso de apelación interpuesto por Maritza Dalila Rondón Zorrilla en contra de una decisión del Hospital de Barranca Cajatambo y Servicios Básicos de Salud. La resolución se centra en varios aspectos clave:

Antecedentes del Caso: Maritza Dalila Rondón Zorrilla solicitó al Hospital de Barranca Cajatambo el reconocimiento de su vínculo laboral como Obstetras, argumentando la desnaturalización de sus contratos de servicios no personales y contratos administrativos de servicios desde julio de 1997 hasta agosto de 2013. Ella solicitó reconocimiento de descanso vacacional, registro en la planilla, otorgamiento de boletas de pago, y el pago de la bonificación por escolaridad.

Trámite del Recurso de Apelación: Tras la improcedencia de su solicitud por parte del Hospital, Rondón Zorrilla presentó un recurso de apelación, argumentando subordinación y continuidad en sus servicios, y solicitando la nulidad del acto administrativo que denegaba sus peticiones.

Análisis del Caso: El documento analiza en detalle la competencia del Tribunal del Servicio Civil, las reglas sobre contratación y desnaturalización de contratos en la administración pública, y las normas sobre acceso a la Carrera Administrativa. Se examina si la relación laboral entre la impugnante y la entidad fue desnaturalizada y si esto conllevaría su incorporación a la carrera administrativa.

Conclusiones y Resolución: El Tribunal concluye que, aunque se pudiera probar la desnaturalización de los contratos, no es posible disponer la incorporación de la impugnante bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, ya que no cumplía con los requisitos de ingreso a la administración pública a través de concurso público. Así, el recurso de apelación es declarado



infundado y se establece que el Tribunal no es competente para pronunciarse sobre los pedidos de pago de remuneraciones de la impugnante.

En resumen, la apelación de Rondón Zorrilla es declarada infundada, y se declara la improcedencia del recurso de apelación en lo que respecta al pago de remuneración vacacional y bonificación por escolaridad, ya que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer dichos aspectos.

El análisis sobre la contratación bajo Locación de Servicios o Servicios No Personales en la Administración Pública y la desnaturalización de dichos contratos se aborda en la Resolución N° 000880-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala. A continuación, se amplía el análisis de este aspecto:

Origen y Definición de la Contratación bajo Locación de Servicios: Se explica que la contratación bajo esta modalidad en la Administración Pública se origina en el Decreto Supremo N° 065-85-PCM. El Reglamento Único de Adquisiciones y Suministro del Estado definía los Servicios No Personales como trabajos realizados por personas naturales o jurídicas ajenas al organismo público, sin vínculo laboral.

Características del Contrato de Locación de Servicios: El artículo 1764° del Código Civil estipula que este tipo de contrato implica la prestación de servicios sin subordinación al comitente, por un tiempo determinado o para un trabajo específico, a cambio de una retribución. La autonomía del prestador de servicios es una característica clave, diferenciándolo de una relación laboral que implica subordinación.

Desnaturalización de los Contratos: La desnaturalización ocurre cuando la subordinación, característica de una relación laboral, se presenta en un contrato de locación de servicios. Esto implica que el contrato civil está siendo utilizado para encubrir una relación laboral. La existencia de subordinación determinaría que la contratación civil se está utilizando de manera fraudulenta.



Caso Específico de Maritza Dalila Rondón Zorrilla: En el caso de la impugnante, se analiza si sus servicios bajo contratos de locación se desnaturalizaron, sugiriendo que sus labores eran permanentes y no autónomas.

Evaluación de la Subordinación y Desnaturalización: No se encontró documentación que evidenciara la contratación de la impugnante bajo la modalidad de locación de servicios, lo que dificulta determinar si sus labores se desnaturalizaron. Además, se considera si cumple con las reglas de acceso a la Carrera Administrativa, lo cual es relevante para determinar la naturaleza de su vínculo con la entidad.

Regulaciones Constitucionales y Legales: Se mencionan diversas leyes y regulaciones que rigen el acceso a la administración pública, enfatizando la importancia del concurso público y la igualdad de oportunidades.

Conclusión del Tribunal: Aunque se pudiera demostrar la desnaturalización de los contratos de la impugnante, el Tribunal concluye que no puede disponer su inclusión en la Carrera Administrativa bajo el Decreto Legislativo N° 276, ya que no cumplió con los requisitos de ingreso a través de concurso público.

En resumen, la resolución aborda en detalle la naturaleza y desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la administración pública, enfocándose en la ausencia de subordinación como elemento distintivo de estos contratos y las implicancias legales en caso de desnaturalización.



El "Informe Técnico N° 000619-2021-SERVIR-GPGSC" aborda la temática de los contratos de locación de servicios en la Administración Pública del Perú. A continuación, se presenta un resumen de sus puntos clave:

Consulta Realizada: El documento surge a raíz de una consulta realizada por el director ejecutivo de la U.E. 407 Hospital de Apoyo Palpa de la Dirección Regional de Salud Ica. La consulta se enfoca en si la prohibición de contratos de servicios prestados por terceros o servicios personales o de locación de servicios, establecida en el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 31125, se extiende a aquellos contratos que celebre una Unidad Ejecutora de Salud con ciudadanos para labores administrativas.

Análisis de SERVIR:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado. Sin embargo, no se constituye como una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales de cada entidad.

Las consultas que absuelve SERVIR son sobre el sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y no sobre situaciones concretas.

Contratos de Locación de Servicios en la Administración Pública:



Personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, como locadores de servicios, no están subordinadas al Estado, y su contratación se realiza bajo las reglas del Código Civil y sus normas complementarias.

Estos contratos se efectúan para realizar labores no subordinadas de manera autónoma, por un tiempo determinado, a cambio de una retribución sin que ello implique una vinculación laboral o estatutaria con el Estado.

Marco Normativo y Competencias de SERVIR:

Los contratos de locación de servicios se rigen por la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

SERVIR no tiene competencia para emitir pronunciamiento sobre las relaciones de naturaleza civil en la Administración Pública, limitándose a interpretar las normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Prohibición de Contratos para Labores Subordinadas:

Según la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prohíbe celebrar contratos de locación de servicios para realizar labores subordinadas o no autónomas que comprendan el desarrollo de funciones propias de los puestos en los instrumentos de gestión de la entidad.



Conclusiones:

SERVIR se enfoca en las normativas relacionadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y no en situaciones concretas de contratación civil.

Existe una prohibición de utilizar contratos de locación de servicios para cubrir puestos que impliquen subordinación o labores no autónomas en la Administración Pública.

Este informe proporciona una visión clara sobre la naturaleza y el alcance de los contratos de locación de servicios en el contexto de la Administración Pública en Perú, resaltando la distinción entre las relaciones laborales y civiles y las competencias de SERVIR en este ámbito.



V. RESULTADO Y ANALISIS DE LOS HALLAZGOS.

5.1.RESULTADOS DEL ESTUDIO.

5.1.1. Resultados de las entrevistas.

Dentro del contexto de esta investigación, se utilizó la técnica de entrevistas dirigidas a personas sobresalientes en el ámbito, en particular a abogados con un amplio entendimiento del fenómeno analizado. Para tal fin, se elaboró un formulario de entrevista que fue meticulosamente concebido y organizado con el objetivo de atender eficazmente las metas del estudio.

5.1.1.1. Entrevista realizada al abogado Percy Llanccay Inquiltupa.



IMAGEN 01: FUENTE PROPIA.



El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?



Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

5.1.1.2. Entrevista realizada a la abogada Monica Velasco Vargas.



IMAGEN 02: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?



La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.



5.1.1.3. Entrevista realizada al abogado Valerio Huamán Qquellón.



IMAGEN 03: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de



los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

5.1.1.4. Entrevista realizada a la abogada Marisol Condori Troncoso.



IMAGEN 04: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección,



sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

5.1.1.5. Entrevista realizada al abogado Edwin Roy Llaully Duran.



IMAGEN 05: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos



laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

5.1.1.6. Entrevista realizada al abogado Juvenal Luque Avendaño.



IMAGEN 06: FUENTE PROPIA.

El entrevistado tiene experiencia laboral como abogado, la entrevista se aplicó en fecha 26 de octubre de 2023, y respondió a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección,



sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.

¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios.

¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?

Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

5.1.2. Resultado del análisis de sentencias.

Para la presente investigación, se aplicó el análisis de las sentencias de procesos laborales sobre la desnaturalización de contratos de locación de servicios, a efectos de evidenciar los fundamentos para la declaración de desnaturalización de contratos de locación de servicios.



5.1.2.1. Análisis de la sentencia 01.

El caso presentado se centra en una disputa laboral entre Yakelina Leiva Bayona (la demandante) y la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (la demandada). La controversia radica en el despido de la demandante, quien reclama la reposición en su puesto de trabajo bajo alegaciones de despido arbitrario, argumentando una desnaturalización de su contrato y una transición ilegítima desde un contrato de trabajo tradicional a un Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

- **Naturaleza del contrato y régimen laboral:**

La demandante sostiene que inicialmente fue contratada bajo un contrato de locación de servicios en enero de 2008, el cual considera desnaturalizado dado que su relación laboral cumplía con las características de subordinación y dependencia típicas de un contrato de trabajo.

Adicionalmente, se argumenta que, en los años subsiguientes, la demandada le hizo firmar contratos administrativos de servicios (CAS) aprovechando su necesidad de trabajo, lo que considera una variación ilegítima de su régimen laboral.

Según el análisis jurisdiccional, se reconoce que la demandante laboraba en un centro de producción, lo cual bajo la Ley Universitaria N° 23733, la categoriza dentro del régimen laboral privado. También se establece la presunción de laboralidad, indicando una relación laboral a plazo indeterminado con la Universidad desde enero de 2008.



- **Desnaturalización de los contratos y transición al cas:**

Se determina que los contratos de locación de servicios inicialmente firmados encubrían una relación laboral, lo que activa la presunción de laboralidad.

Se argumenta que el régimen del CAS representa una condición menos beneficiosa para la demandante comparada con su estado previo bajo el régimen laboral privado, y que esta transición desmejoró sus derechos laborales, lo cual va en contra de los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales y el principio protector laboral establecido en la Constitución.

- **Despido arbitrario:**

La demandante fue despedida en marzo de 2014, alegando la Universidad el vencimiento del plazo de su contrato CAS como causa.

El análisis jurisdiccional concluye que el despido fue incausado y arbitrario, ya que se realizó sin un procedimiento adecuado y sin expresión de causa justa. Se señala que este despido afecta la dignidad de la demandante y no cumple con los procedimientos legales necesarios para un despido justificado.

- **Reposición:**

Dado el despido arbitrario probado y la desnaturalización de los contratos, se argumenta a favor de la reposición de la demandante en su puesto de trabajo, respetando las condiciones laborales bajo el régimen privado que tenía previamente a la transición al CAS.



- **Precedentes y normativa aplicable:**

Se cita jurisprudencia y normativa relevante como la Ley Universitaria N° 23733, Decreto Legislativo 728, Ley N° 29497, entre otros, para fundamentar la posición jurídica de la demandante y la interpretación del régimen del CAS y su aplicabilidad.

- **En conclusion:**

El caso refleja una compleja interacción entre los distintos regímenes laborales y cómo la transición entre estos, junto con la falta de procedimientos adecuados en el manejo de terminaciones contractuales, puede resultar en disputas legales que buscan la protección de los derechos laborales de los trabajadores, asimismo se evidencia la aplicación indebida de los contratos de locación de servicios para una trabajadora cuyo régimen laboral es el privado, desnaturalizando los contratos de locación de servicios pues en el proceso probó los tres elementos del contrato: subordinación, prestación personal del servicios y remuneración.

5.1.2.2. Analisis de la sentencia 02.

El caso en revisión involucra una apelación en una disputa laboral entre Yakelina Leiva Bayona y la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, donde se discute la naturaleza del contrato de trabajo y el supuesto despido arbitrario de la demandante. La sentencia de segunda instancia aborda varios temas clave, los cuales se desglosan y analizan a continuación:

- **Desnaturalización del contrato y régimen laboral:**

Se confirma que inicialmente hubo contratos de locación de servicios, pero estos encubrieron una relación laboral dado que la demandante trabajaba en un horario establecido y bajo subordinación. Se reconoce la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas contractuales.



Se identifica que la demandante estaba dentro de un régimen laboral privado, según lo establecido por la Ley Universitaria N° 23733, al estar desempeñándose en labores de producción.

- **Transición al contrato administrativo de servicios (cas):**

Se determina que los contratos CAS suscritos posteriormente intentaron encubrir la relación laboral a plazo indeterminado que ya existía, y se consideran fraudulentos.

- **Despido arbitrario:**

Se reconoce que el despido de la demandante al finalizar su último contrato CAS fue arbitrario y sin expresión de causa justa, lo que se considera una vulneración al derecho constitucional al trabajo de la demandante.

- **Reposición:**

La demanda de reposición es declarada fundada, considerando que el despido fue incausado y que debe prevalecer el principio de primacía de la realidad sobre la forma contractual. Se ordena la reposición de la demandante en el cargo de personal de limpieza o un cargo de características y nivel similar.

- **Jurisprudencia y normativa aplicable:**

Se citan precedentes del Tribunal Constitucional y la Ley Universitaria N° 23733 para fundamentar la decisión, así como se hace referencia a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que respecta al despido incausado.



- **Decisiones de la sala:**

La Sala confirma la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de reposición por despido arbitrario, respaldando así la posición de la demandante.

- **Conclusión:**

Se especifican los jueces que integran el Colegiado y sus respectivas firmas en la sentencia.

En general, esta sentencia refleja una aplicación rigurosa del principio de primacía de la realidad y una interpretación orientada hacia la protección de los derechos laborales, al reconocer la desnaturalización de los contratos y el despido arbitrario, y ordenar la reposición de la demandante en su puesto de trabajo; asimismo se evidencia la aplicación indebida de los contratos de locación de servicios para una trabajadora cuyo régimen laboral es el privado, desnaturalizando los contratos de locación de servicios pues en el proceso probó los tres elementos del contrato: subordinación, prestación personal del servicios y remuneración.

5.1.2.3. Análisis de la sentencia 03.

El caso presentado en la Sentencia 03 de la Corte Superior de Justicia de Cusco versa sobre la demanda de reposición interpuesta por Hernán Cutire Velasque contra la Municipalidad Provincial de Cusco, luego de un despido incausado y arbitrario atribuido a la desnaturalización de contratos administrativos de servicios (CAS) utilizados para una relación laboral subordinada.

Analizando los puntos clave de la sentencia y los argumentos presentados, se destaca lo siguiente:



- **Desnaturalización de contratos cas:**

La sentencia refleja un caso típico de desnaturalización de contratos administrativos de servicios (CAS), donde se utilizan para encubrir relaciones laborales de carácter subordinado y permanente.

A pesar de que el demandante fue contratado bajo el régimen CAS, la naturaleza de sus labores como personal técnico en seguridad, y la continuidad de su relación laboral desde 2013 hasta 2016, refleja una relación laboral típica y subordinada.

- **Contratación incorrecta:**

Se evidencia que la contratación bajo el régimen CAS no era el mecanismo adecuado, dado que el demandante, siendo un obrero municipal, debería haber sido contratado bajo el régimen laboral privado conforme al Decreto Legislativo N° 728, como lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades y la jurisprudencia citada en la sentencia.

- **Tacha de documentos y exhibición de expedientes:**

La sentencia también aborda cuestiones probatorias, tales como la tacha de documentos y la oposición a la exhibición de expedientes, las cuales fueron desestimadas, reiterando la importancia de los procedimientos correctos y la sustentación adecuada en la interposición de tachas y oposiciones.

- **Invalidez de los contratos cas y despido incausado:**

La sentencia concluye que los contratos CAS suscritos entre el actor y la municipalidad son inválidos, y que la terminación de estos contratos no puede justificar el despido del demandante, quien en realidad mantenía una relación laboral a plazo indeterminado con la municipalidad.



- **Reposición en el centro de trabajo:**

Finalmente, la sentencia ordena la reposición del demandante en su centro de trabajo bajo un contrato de trabajo indeterminado conforme al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

- **En conclusión:**

La sentencia revela una clara violación de los derechos laborales del demandante por parte de la entidad demandada. La Municipalidad Provincial de Cusco aplicó indebidamente contratos de locación de servicios a un personal subordinado, lo cual es una transgresión grave a la legislación laboral. Esta desnaturalización de contratos administrativos de servicios encubre una relación laboral subordinada y permanente, lo que resulta en un despido incausado y arbitrario, contraviniendo así las disposiciones legales pertinentes y los precedentes judiciales establecidos en materia laboral.

5.1.2.4. Análisis de la sentencia 04.

Este caso representa una disputa laboral entre Alejandro Marcos Diestra Príncipe (demandante) y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (demandada), en la que se discuten las condiciones contractuales bajo las cuales el demandante prestaba servicios. A continuación, se presentan los puntos clave en relación con la sentencia emitida por el 1er Juzgado de Trabajo del Cusco, bajo la Resolución Nro. 03, en fecha 26 de junio del 2017.

- **Desnaturalización de contratos:**

El demandante sostuvo que los contratos de locación de servicios que inicialmente firmó fueron desnaturalizados, ya que prestaba servicios bajo subordinación, lo que, de acuerdo con la ley peruana, caracteriza una relación laboral.



El tribunal encontró que, durante el periodo de 01 de enero al 16 de agosto de 2015, el demandante estuvo sujeto a un contrato de trabajo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, en lugar de a contratos de locación de servicios, debido a la presencia de subordinación y la naturaleza permanente de las tareas realizadas.

- **Reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado y declaración de invalidez de contratos cas:**

El demandante argumentó que los contratos administrativos de servicios (CAS) que celebró posteriormente debían ser considerados inválidos ya que ya había adquirido la condición de trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen privado.

El tribunal determinó que los contratos modales celebrados se desnaturalizaron, y que los contratos CAS celebrados después de haber adquirido la condición de indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N° 728 eran inválidos. Además, señaló que la condición de indeterminado no podía ser variada por una condición que otorgara menores ventajas, como la contratación CAS.

- **Determinación del régimen laboral:**

Se revisaron varias ejecutorias y se encontró que el personal de seguridad ciudadana o serenazgo, como el demandante, debe ser considerado personal obrero sujeto al régimen del D. Leg. N° 728, en lugar del régimen público, según lo establecido en ciertas jurisprudencias y normas legales como el artículo 37° de la Ley N° 27972.



- **Ordenes y declaraciones:**

Se declararon fundadas en parte las pretensiones del demandante, ordenando a la demandada reconocer al actor como trabajador obrero a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N° 728 desde el 01 de enero del 2015 al 31 de enero del 2017. También se declararon inválidos los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes.

- **Costas y costos del proceso:**

Se exoneró a la demandada de la condena de costas y costos procesales, argumentando que, debido a las diferentes posiciones de los tribunales sobre el régimen laboral aplicable, la demandada tenía motivos fundados para litigar.

- **En conclusion:**

Esta sentencia resalta la importancia de la adecuada clasificación de los contratos laborales y la necesidad de adherirse a las normas laborales establecidas para garantizar los derechos de los trabajadores; asimismo se evidencia la aplicación indebida de los contratos de locación de servicios para una trabajadora cuyo régimen laboral es el privado, desnaturalizando los contratos de locación de servicios pues en el proceso probo los tres elementos del contrato: subordinación, prestación personal del servicios y remuneración.



5.1.2.5.5. Análisis de la sentencia 05.

El análisis de la sentencia en cuestión se centra en la relación laboral entre Alejandro Marcos Diestra Príncipe (demandante) y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (demandada), en la que el primero alega desnaturalización de contratos de locación de servicios y busca el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen privado, así como la declaración de invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS) celebrados entre las partes.

- **Identificación de la relación laboral:**

Se reconoce que el demandante laboró para la demandada inicialmente mediante contrato de locación de servicios, luego bajo el régimen CAS, posteriormente bajo el régimen del D. Leg. 728 (actividad privada), y finalmente nuevamente bajo el régimen CAS, desde el 02 de febrero del 2015 hasta el 31 de enero del 2017.

Se destaca que las labores desempeñadas por el demandante eran de naturaleza permanente y manual, calificándole como "obrero", lo cual debería haberle situado bajo el régimen laboral de la actividad privada según la Ley Orgánica de Municipalidades.

- **Desnaturalización de los contratos:**

Se argumenta que los contratos de locación de servicios y los contratos CAS celebrados entre las partes estaban desnaturalizados, pues no reflejaban la verdadera naturaleza de la relación laboral, que era de carácter permanente y subordinado.



- **Precedentes legales:**

Se cita un precedente vinculante de la Corte Suprema (Casación No. 7945-2014) que establece que los obreros municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, invalidando cualquier contratación bajo el régimen CAS.

- **Conclusión y resolución judicial:**

La Sala confirmó la sentencia apelada, declarando fundada en parte la demanda.

Se reconoció la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y se ordenó a la Municipalidad reconocer al demandante como trabajador obrero bajo un contrato de trabajo de plazo indeterminado en el régimen del D. Leg. N° 728 desde el 01 de enero del 2015 al 31 de enero del 2017.

Se declararon inválidos los contratos administrativos de servicios (CAS) celebrados entre las partes.

La sentencia subraya un fallo significativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en respetar el derecho laboral del demandante, mediante la aplicación incorrecta de contratos de locación de servicios y contratos CAS a un trabajador que, por la naturaleza de sus funciones y la permanencia de su desempeño, debió ser considerado como un obrero bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al régimen de la actividad privada (D. Leg. N° 728). Este fallo no solo desnaturaliza los contratos firmados, sino que también vulnera los derechos laborales del demandante, resaltando una problemática recurrente en la contratación pública en la jurisdicción.



5.2. ANALISIS DE LOS HALLAZGOS.

5.2.1. Consolidado de los hallazgos de la aplicación de entrevistas.

Al analizar las respuestas generales de los 6 entrevistados en relación con los objetivos y las hipótesis de la investigación, se observa una fuerte corroboración y alineación entre estas dimensiones:

- **Corroboración de hipótesis:**

Hipótesis General: Los entrevistados subrayan cómo la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 facilita la persistencia de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, encubriendo relaciones laborales en entidades públicas. Esto coincide directamente con la hipótesis general que postula que esta falta de reglamentación desencadena una desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Hipótesis Específicas: Los entrevistados también identifican una ejecución deficiente de la potestad reglamentaria y posibles intereses político-partidarios como causas de la falta de reglamentación, alineándose con la primera hipótesis específica. Además, destacan los efectos negativos en términos de vulneración de derechos laborales y falta de cumplimiento de normas legales y principios constitucionales, corroborando la segunda hipótesis específica.

- **Cumplimiento de objetivos de investigación:**

Objetivo General: Los entrevistados describen la importancia legal de reglamentar la Ley N° 31298, lo que se alinea con el objetivo general de describir la importancia legal de tal reglamentación. Enfatizan cómo la falta de reglamentación propicia contrataciones incorrectas,



destacando la necesidad de una reglamentación clara para garantizar relaciones laborales legítimas en el sector público.

Objetivos Específicos: Las respuestas también permiten identificar las causas y los efectos legales de la falta de reglamentación, lo que cumple con los objetivos específicos de identificar tanto las causas como los efectos legales de esta falta de reglamentación.

- **Análisis comparativo:**

Las respuestas de los entrevistados reflejan una comprensión uniforme y profunda de las implicancias legales y los desafíos asociados con la falta de reglamentación de la Ley N° 31298. Esto no solo corrobora las hipótesis planteadas, sino que también proporciona evidencia cualitativa para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

La convergencia en las percepciones de los entrevistados sobre los problemas asociados con la falta de reglamentación y sus efectos legales proporciona una corroboración robusta y multidimensional de las hipótesis y objetivos de la investigación.

Este análisis comparativo subraya una corroboración sustancial y cumplimiento de los objetivos de investigación a partir de las respuestas generales de los entrevistados. Las percepciones de los entrevistados, en conjunto, resaltan la necesidad crítica de reglamentar la Ley N° 31298 para abordar las problemáticas identificadas en la contratación pública bajo la modalidad de locación de servicios.

5.2.2. Consolidado de los hallazgos de la aplicación de análisis de sentencias.



Basado en la revisión de las sentencias judiciales analizadas y la información proporcionada sobre la Ley Nro. 31298 y su falta de reglamentación, se puede consolidar lo siguiente:

- **Aplicación incorrecta de contratos de locación de servicios:**

Las sentencias judiciales examinadas evidencian una aplicación incorrecta y desnaturalizada de los contratos de locación de servicios en entidades públicas, donde se observa una relación de subordinación y dependencia entre el locador y la entidad pública, contrariando la naturaleza de este tipo de contrato.

- **Falta de cumplimiento de la ley nro. 31298:**

La falta de cumplimiento de la Ley Nro. 31298, que prohíbe la contratación bajo la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada en el sector público, se refleja claramente en las prácticas contractuales analizadas en las sentencias. Esta falta de cumplimiento perpetúa la vulneración de los derechos laborales y encubre relaciones laborales bajo contratos civiles de locación de servicios.

- **Necesidad de reglamentación:**

La falta de una reglamentación clara y precisa de la Ley Nro. 31298 propicia un vacío legal que permite a las entidades públicas continuar con estas prácticas contractuales incorrectas. La necesidad de una reglamentación se manifiesta en la persistente desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la resultante vulneración de derechos laborales.

- **Persistencia de la contratación incorrecta:**



La persistencia de la contratación bajo esta modalidad, pese a la prohibición legal, resalta la urgencia de una reglamentación que permita una adecuada implementación de la Ley Nro. 31298, brindando así un marco legal claro y efectivo para garantizar el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.

- **Reflejo de una relación laboral encubierta:**

Las características de subordinación, supervisión, y remuneración mensual evidenciadas en las sentencias reflejan la existencia de una relación laboral encubierta, lo cual va en contraposición a lo establecido por la Ley Nro. 31298, demostrando la importancia legal de su reglamentación para rectificar estas prácticas y garantizar una contratación pública acorde a la ley.

En resumen, los hallazgos en las sentencias judiciales analizadas corroboran la hipótesis y objetivos planteados en la investigación, resaltando la problemática de la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 y la necesidad imperante de abordar esta situación para garantizar una contratación pública legal y justa.

5.2.3. Consolidado general de los hallazgos de la aplicación de entrevistas y análisis de sentencias.

Al integrar las respuestas generalizadas de los 6 entrevistados con el análisis consolidado de las sentencias judiciales y los objetivos e hipótesis de la investigación, se puede elaborar un análisis comparativo que permite corroborar las hipótesis planteadas y evaluar el cumplimiento de los objetivos de la investigación:

- **Corroboración de hipótesis:**



La hipótesis general y las específicas se ven corroboradas tanto por las respuestas de los entrevistados como por las sentencias analizadas. Ambas fuentes resaltan la persistencia de la contratación incorrecta bajo la modalidad de locación de servicios debido a la falta de reglamentación de la Ley N° 31298, lo que refleja la existencia de una relación laboral encubierta, como se menciona en la hipótesis general.

Además, las respuestas de los entrevistados y el análisis judicial subrayan la deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo y posibles intereses político-partidarios como causas de la falta de reglamentación, corroborando la hipótesis específica.

- **Cumplimiento de objetivos de investigación:**

En lo que respecta al objetivo general de describir la importancia legal de la reglamentación de la Ley N° 31298, tanto las respuestas de los entrevistados como el análisis de las sentencias proporcionan una descripción detallada de cómo la falta de reglamentación contribuye a la vulneración de los derechos laborales y a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

En relación con los objetivos específicos, las respuestas de los entrevistados identifican claramente las causas y los efectos legales de la falta de reglamentación, lo cual está alineado con el análisis de las sentencias judiciales que destacan la aplicación incorrecta de contratos de locación de servicios y la necesidad de reglamentación de la Ley N° 31298.

- **Contraste entre las sentencias y las respuestas de los entrevistados:**



Ambas fuentes coinciden en destacar la desnaturalización de los contratos y la vulneración de los derechos laborales debido a la falta de reglamentación, proporcionando así un respaldo sólido a las hipótesis y objetivos de la investigación.

Sin embargo, el análisis de las sentencias proporciona evidencia directa y tangible de estas afirmaciones, mientras que las respuestas de los entrevistados proporcionan una perspectiva experta y contextual sobre las implicaciones legales y políticas de la falta de reglamentación.

Este análisis comparativo demuestra una coherencia y corroboración significativa entre las respuestas de los entrevistados y el análisis judicial respecto a los problemas, objetivos e hipótesis planteados en la investigación. Por lo tanto, se puede concluir que los hallazgos de la investigación están bien respaldados y articulados, resaltando la necesidad imperante de una reglamentación adecuada de la Ley N° 31298 para rectificar las prácticas contractuales incorrectas en el sector público y garantizar el respeto de los derechos laborales.

5.3.DISCUSION Y CONTRASTACION TEORICA DE LOS HALLAZGOS.

5.3.1. En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 1 y las hipótesis corroboradas.

5.3.1.1.Similitudes.

Falta de Reglamentación: Tanto en el antecedente como en la presente investigación, se resalta la falta de reglamentación de leyes por parte del Poder Ejecutivo como un problema central. En ambos casos, se reconoce que esta ausencia de reglamentación tiene repercusiones negativas, aunque se enfocan en contextos diferentes.



Costo Social Alto: El antecedente menciona un "costo social muy alto" debido a la falta de reglamentación, lo cual se alinea con las conclusiones de la presente investigación donde la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 contribuye a la vulneración de los derechos laborales, reflejando también un costo social alto.

5.3.1.2.Diferencias.

Enfoque en Responsabilidades Constitucionales: El antecedente se enfoca en un análisis más amplio sobre las responsabilidades constitucionales del presidente y los ministros en la reglamentación de leyes, y cómo la falta de control parlamentario contribuye a este problema. Por otro lado, la presente investigación se centra específicamente en la Ley N° 31298 y la contratación pública bajo la modalidad de locación de servicios.

Especificidad del Problema: Mientras que el antecedente aborda la falta de reglamentación de leyes en un contexto más general, la presente investigación se enfoca en un problema muy específico relacionado con la contratación pública y los derechos laborales.

Aspecto Legal vs Aspecto Laboral: El antecedente hace un énfasis en el aspecto legal y constitucional de la reglamentación de leyes, mientras que la presente tesis enfatiza más en las implicancias laborales y los derechos de los trabajadores en el ámbito de la contratación pública.

5.3.1.3.Intersección de temáticas:

Ambas investigaciones tocan el tema de la reglamentación de leyes, sin embargo, desde diferentes ángulos y con diferentes enfoques. Mientras que el antecedente se inclina hacia una revisión constitucional y política, la presente investigación se orienta hacia las implicancias laborales en el sector público.



Este análisis comparativo resalta cómo, aunque ambas investigaciones tocan temas relacionados con la reglamentación de leyes y sus implicancias, cada una tiene un enfoque y un alcance distintos, abordando diferentes aspectos de este problema general.

5.3.2. En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 2 y las hipótesis corroboradas.

Basándonos en la información proporcionada del antecedente 2 y las conclusiones de la presente investigación, se pueden observar las siguientes similitudes y diferencias:

5.3.2.1.Similitudes.

Desnaturalización de Contratos: Tanto en el antecedente como en la presente investigación, se destaca el tema de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Ambas investigaciones resaltan cómo esta desnaturalización oculta la verdadera naturaleza de la relación laboral y conduce a la vulneración de los derechos laborales.

Recurrencia en la Contratación Incorrecta: Ambos estudios demuestran una tendencia recurrente en la contratación incorrecta por parte de entidades públicas, lo que refleja una problemática sistémica en el sector público respecto a la contratación bajo la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.

5.3.2.2.Diferencias.

Enfoque Geográfico y Sectorial: El antecedente 2 se enfoca específicamente en los trabajadores obreros de una municipalidad particular en Chimbote, mientras que la presente investigación tiene



un alcance más amplio, abordando la problemática en la contratación pública en la jurisdicción de Cusco.

Normativas Aplicables: El antecedente 2 menciona específicamente el Decreto Supremo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como la normativa que debería regir los contratos de los trabajadores en cuestión, mientras que la presente investigación se centra en la Ley N° 31298.

Acciones Legales: El antecedente 2 destaca la necesidad de que los trabajadores acudan a la vía judicial para solicitar la desnaturalización del contrato, una acción específica que no se menciona detalladamente en la presente investigación.

5.3.2.3. Intersección de temáticas.

Principio de Primacía de la Realidad: Tanto el antecedente como la presente investigación reconocen la importancia del principio de primacía de la realidad en la identificación y rectificación de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Este principio es crucial para descubrir las verdaderas relaciones laborales encubiertas bajo contratos incorrectos.

En resumen, mientras que ambas investigaciones abordan la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, lo hacen desde diferentes perspectivas y en diferentes contextos geográficos y sectoriales. Sin embargo, ambas llegan a conclusiones similares sobre la persistencia de esta problemática y la necesidad de acciones legales y normativas para rectificarla y proteger los derechos de los trabajadores.



5.3.3. En un análisis comparativo entre las conclusiones del antecedente de estudio 3 y las hipótesis corroboradas.

Basándonos en la información proporcionada del antecedente 3 y las conclusiones de su propia investigación, se observan las siguientes similitudes y diferencias:

5.3.3.1.Similitudes.

Vulneración de Derechos Laborales: Ambas investigaciones destacan cómo ciertas prácticas contractuales en el sector público resultan en la vulneración de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral.

Desnaturalización de Contratos: Tanto la presente investigación como el antecedente 3 resaltan la desnaturalización de los contratos como un problema central que encubre la verdadera naturaleza de la relación laboral y evita la contratación a plazo indeterminado.

Relevancia del Marco Legal: Ambas investigaciones enfatizan la importancia del marco legal y reglamentario en la protección de los derechos laborales y la necesidad de adherirse a las disposiciones legales y constitucionales pertinentes.

5.3.3.2.Diferencias.

Ámbito de Aplicación: Mientras que la presente investigación se enfoca en la Ley N° 31298 y la contratación bajo la modalidad de locación de servicios, el antecedente 3 se enfoca en los contratos modales y su impacto en la estabilidad laboral según el Art. 27 de la Constitución Política del Perú.



Enfoque Geográfico: El antecedente 3 tiene un enfoque más específico en algunas instituciones del Estado y casos judiciales específicos, mientras que la presente investigación tiene un enfoque más amplio en la jurisdicción de Cusco.

Soluciones Propuestas: La presente investigación propone la necesidad de reglamentar la Ley N° 31298 para evitar la contratación incorrecta, mientras que el antecedente 3 resalta la importancia de adherirse al marco legal existente y posiblemente revisar las modalidades contractuales utilizadas por las instituciones del Estado.

5.3.3.3. Intersección de temáticas.

Análisis Judicial: Ambas investigaciones recurren al análisis de sentencias judiciales para validar sus conclusiones y resaltar la desnaturalización de los contratos y la vulneración de los derechos laborales.

En resumen, aunque la presente investigación y el antecedente 3 aborden problemáticas relacionadas con la contratación en el sector público y la vulneración de los derechos laborales, lo hacen desde diferentes perspectivas legales y contractuales. Sin embargo, ambos trabajos convergen en resaltar la importancia de adherirse a las normativas legales y constitucionales para garantizar la protección de los derechos laborales y la estabilidad en el empleo en el sector público.



VI. PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY N° 31298.

PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY N° 31298.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Finalidad:

Reglamentar la Ley N° 31298, garantizando la correcta implementación de la prohibición de contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios en entidades públicas para actividades de naturaleza subordinada.

CAPÍTULO II - PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Artículo 2.- Concurso Público:

Todas las contrataciones de personal en las entidades públicas se realizarán mediante concurso público, garantizando la transparencia, igualdad de oportunidades y la selección del régimen laboral adecuado para los trabajadores.

Artículo 3.- Responsabilidad en la Convocatoria:

El jefe de Personal y el Titular de la Entidad serán responsables de la correcta implementación del concurso público. La falta de convocatoria a concurso público para la contratación del personal será sancionada de acuerdo a las normas vigentes.



CAPÍTULO III - SUPERVISIÓN Y MONITOREO

Artículo 4.- Supervisión y Monitoreo por SERVIR:

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) tendrá la responsabilidad de supervisar y monitorear la implementación de la presente Ley y su reglamento en todas las entidades públicas.

CAPÍTULO IV - SANCIONES

Artículo 5.- Sanciones Disciplinarias:

Se establecerán sanciones disciplinarias para los funcionarios o servidores que soliciten o autoricen contrataciones en desacuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 31298 y el presente reglamento.

Artículo 6.- Acciones Penales y Judiciales:

Tomado conocimiento el procurador o el que haga sus veces, o cualquier ciudadano alegando intereses difusos, podrá poner en conocimiento del ministerio público la falta de convocatoria a concurso público o el concurso público fraudulento a efectos que este inmediatamente inicie las acciones penales en aplicación del artículo 381 del Código Penal. SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, el procurador o el que haga sus veces o el ciudadano en representación de intereses difusos, en defensa de los intereses de la municipalidad deberá iniciar las acciones judiciales correspondientes para la indemnización de daños y perjuicios ocasionados a la entidad por el incumplimiento de lo dispuesto en la presente norma.



CAPÍTULO V - AUDITORÍA DE CONTRATOS

Artículo 7.- Auditoría por la Contraloría de la República:

La Contraloría de la República, a través del órgano de control interno o la que haga sus veces, una vez entrada en vigencia el presente reglamento, realizará la auditoría de los contratos de locación de servicios y, a partir de los hallazgos, emitirá un informe preliminar identificando a los presuntos responsables de la contratación de trabajadores subordinados bajo contratos de locación de servicios. Dicho informe será remitido al Procurador Público para que inicie las acciones legales en el fuero administrativo, penal y civil, conforme lo establecido en la ley.

CAPÍTULO VI - DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 8.- Proceso de Adecuación:

Las entidades públicas tendrán un plazo máximo de 1 año para adecuar su proceso de contratación conforme a lo establecido en la Ley N° 31298 y el presente reglamento.

Artículo 9.- Vigencia:

El presente reglamento entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.



VII. CONCLUSIONES.

- La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 ha permitido la persistencia de la contratación bajo la modalidad de locación de servicios en entidades públicas, lo que desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, encubriendo relaciones laborales subordinadas que contradicen las disposiciones legales.
- La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se atribuye a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, posiblemente influenciada por intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales.
- Los efectos legales de esta falta de reglamentación incluyen la continuada inobservancia de la ley, perpetuando la aplicación indebida de los contratos de locación de servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas; las instituciones están usando el contrato de locación de servicios para precarizar y eludir sus obligaciones laborales frente al trabajador.
- Cumplimiento de los Objetivos de Investigación: Se ha descrito la importancia legal de la reglamentación de la Ley N° 31298, evidenciando cómo la ausencia de dicha reglamentación propicia una serie de irregularidades contractuales que afectan los derechos laborales. Se identificaron las causas y los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298, resaltando la necesidad de una acción reglamentaria para corregir las prácticas contractuales incorrectas en la contratación pública, en tal sentido la presente investigación contribuye con la solución del problema a través del proyecto de reglamentación.



VIII. RECOMENDACIONES.

- **Elaboración y Promulgación de Reglamentación:** Es crucial que el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo, como acción inmediata elabore y promulgue la reglamentación correspondiente para la Ley N° 31298. Esto proporcionará un marco legal claro que guiará a las entidades públicas en la contratación de personal, asegurando que se adhieran a las disposiciones legales y principios constitucionales.
- **Fortalecimiento de la Supervisión y Control:** Se recomienda fortalecer los mecanismos de supervisión y control en la contratación pública para evitar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Esto podría incluir la creación de comités de auditoría o la designación de entidades supervisoras que revisen y aprueben las contrataciones.
- **Capacitación y Concienciación:** Se sugiere implementar programas de capacitación y concienciación dirigidos a los funcionarios públicos involucrados en procesos de contratación, para asegurar que comprendan las implicancias legales y los derechos laborales involucrados en la contratación bajo diferentes modalidades.
- **Desarrollo de un Sistema de Monitoreo:** Establecer un sistema de monitoreo que permita evaluar y analizar la contratación de personal en las entidades públicas, para identificar y corregir prácticas indebidas de manera oportuna.
- **Promoción de Transparencia:** Fomentar la transparencia en los procesos de contratación pública mediante la publicación de información relevante en plataformas accesibles, lo que permitirá una supervisión pública y contribuirá a reducir las prácticas contractuales incorrectas.
- **Revisión y Actualización de Normativas:** Revisar y, si es necesario, actualizar las normativas existentes relacionadas con la contratación pública y los derechos laborales,



para asegurar que estén alineadas con los principios constitucionales y las necesidades actuales.

- Fomento de la Participación Ciudadana: Promover la participación ciudadana en la supervisión de las contrataciones públicas, brindando canales adecuados para reportar irregularidades y recibir retroalimentación.
- Establecimiento de Canales de Denuncia: Crear canales de denuncia efectivos y confidenciales para que los trabajadores y otros puedan reportar prácticas contractuales indebidas sin temor a represalias; La Contraloría de la República a través de sus oficinas desconcentradas deberá canalizar las denuncias advertidas y darle el trámite correspondiente.
- Estas recomendaciones buscan abordar las causas y efectos identificados en su investigación, proporcionando un camino hacia la mejora de las prácticas de contratación pública en conformidad con las disposiciones legales y principios constitucionales.



IX. BIBLIOGRAFIA.

Alza Barco, C. (s.f.). *¿Y Después de la Ley Qué? La Exigibilidad del Cumplimiento de la Regulación*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17354/17640>

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

Código Civil peruano. (s.f.).

Constitución Política del Perú de 1993. (s.f.).

Cornejo Gallegos, Y. (2020). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Cornejo Vargas, C. (s.f.). *Algunas Consideraciones sobre*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792228.pdf>

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

D.S. N° 003.97.TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728. (s.f.).

Díaz Aroco, T., & Benavides Díaz, C. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Grijley.

Duro Carrión, S. (s.f.). *Centro de trabajo*. Obtenido de <https://vlex.es/vid/trabajo-497612574#:~:text=El%20centro%20de%20trabajo%20es,%C3%A9sta%20tiene%20una%20estructura%20pluricelular>.

Gamero Requena, J. (s.f.). *De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13165/13778/0>

Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). *Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

Irureta Uriarte, P. (s.f.). *La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf>



Jiménez Vivas, J. (2022). *Los reglamentos de la administración y una necesaria redefinición del proceso contencioso administrativo urgente*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/498/790#>

ley Nro. 31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada. (s.f.).

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nro. 29158. (s.f.).

Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Entidad pública*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_seoglossary&view=glossary&catid=6&id=473&lang=es

Montoya Luna, J. (2018). *Incumplimiento e implicancias ante la falta de reglamentación de las leyes como potestad presidencial del ejecutivo – ausencia de control parlamentario, 2017*. Lima: Universidad Privada Telesup.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La relación de trabajo*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.

Pantoja Castillo, I. (2019). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la municipalidad provincial del Santa- Chimbote 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Real Academia Española. (s.f.). *centro de trabajo*. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/centro-de-trabajo#:~:text=Unidad%20productiva%2C%20con%20organizaci%C3%B3n%20espec%C3%ADfica,desarrolla%20el%20trabajo%2C%20sino%20organizativo>.

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.



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

Toyama Miyagusuku, J. (19 de 02 de 2023). *Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral.*
Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>

Vignolo Cueva, G. (2020). *Los mandatos de los Organismos Reguladores ¿son actos administrativos o son reglamentos?* Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://revistas.up.edu.pe/index.php/forseti/article/download/1254/1410/#:~:text=Los%20mandatos%20son%20actos%20administrativos%20no%20normativos,-Sobre%20el%20particular&text=El%20Mandato%20se%20configura%2C%20en,t%C3%A9rmino%2C%20en%20un%20acto%20admini>



X. ANEXO.

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN 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.”

I. PROBLEMA	II. OBJETIVOS	III. HIPÓTESIS DE TRABAJO	IV. CATEGORÍAS DE ESTUDIO	V. SUB CATEGORÍAS	VII. MÉTODO	VIII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Problema general:</u></p> <p>¿Cuál es la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Describir la importancia legal de la reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>La falta de reglamentación 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, propicia la persistencia de la contratación bajo esta modalidad, encubriendo vínculos laborales dentro de las entidades públicas. Esta situación desencadena una desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios, donde el locador de servicios se halla bajo dirección, sanción y supervisión del superior jerárquico, siendo remunerado mensualmente, lo que</p>	<p><u>Categoría 1:</u></p> <p>Ley N° 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante</p>	<p><u>Subcategorías</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Potestad reglamentaria. • Régimen laboral privado. 	<p><u>Enfoque de investigación</u></p> <p>Cualitativo</p> <p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>Aplicada</p>	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de sentencias. • Entrevista. <p>INSTRUMENTOS</p>



<p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>a) ¿Cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?</p> <p>b) ¿Qué efectos legales produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de</p>	<p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a) Identificar cuál es la causa que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.</p> <p>b) Identificar los efectos legales que produce la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las</p>	<p>refleja la existencia de una relación laboral encubierta, en contraposición a lo establecido por la ley.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de reglamentación de la Ley N° 31298 se debe a una deficiente ejecución de la potestad reglamentaria por parte del Poder Ejecutivo, y posiblemente, a intereses político-partidarios que se benefician de las deficiencias institucionales para otorgar derechos laborales a trabajadores afines a ciertos proyectos político-partidarios. • Los efectos legales de la falta de reglamentación de la Ley N° 31298 incluyen la continuada inobservancia de esta ley y la perpetuación de la aplicación indebida de los contratos por locación de 	<p>la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”.</p> <p><u>Categoría 2:</u></p> <p>Contrato de locación de servicios</p>	<p><u>Subcategorías</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnaturalización del contrato de trabajo. • Principio de primacía de la realidad. • Subordinación. 	<p><u>Diseño de la investigación</u></p> <p>No experimental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formato de análisis de sentencias. • Formato de entrevista.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>servicios para actividades de naturaleza subordinada?</p> <p>c) ¿Como podría solucionarse el problema de la falta de reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada?</p>	<p>entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.</p> <p>c) Proyectar el reglamento de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada.</p>	<p>servicios, lo que resulta en una vulneración de los derechos laborales y una falta de cumplimiento de las normas legales y principios constitucionales en las entidades públicas.</p> <p>• La reglamentación de la Ley Nro. 31298 que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, contribuiría a la solución del problema.</p>				
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--