



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de
la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Torres Silva, Angie Mariela (ORCID: 0000-0003-0501-1641)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi papi, porque desde el cielo está observando cada paso que doy como profesional y me guía constantemente; esperando algún día ser tan buen profesional como lo fue él.

Angie Mariela

Agradecimiento

A Dios, porque me mantiene con salud y por el camino correcto.

A mi Mamá, hermanos y sobrinos por siempre confiar en mí y brindarme su apoyo constante a lo largo de mi vida profesional.

A mis asesores, quienes me brindaron su ayuda para realizar el presente trabajo de investigación

Angie Mariela

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	06
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo Y Diseño De Investigaciones.....	17
3.2. Categorías, Subcategorías Y Matriz De Consistencia Apriorística.....	17
3.3. Escenario De Estudio.....	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	19
3.6. Procedimiento.....	20
3.7. Rigor Científico.....	20
3.8. Método De Análisis De La Información.....	20
3.9. Aspectos Éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo general analizar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020, es por ello, que se utilizó un tipo de investigación aplicada y orientada a la comprensión, tratándose de una contratación cualitativa, con diseño de investigación de teoría fundamentada, donde según los resultados manifestaron que si existe justificación para la contratación de personal, pero debe estar su plaza presupuestada además si se realizan funciones no previstas en el contrato, nos encontramos en un caso de desnaturalización de contrato, aplicando el principio de primacía de la realidad, es por ello, que se concluye que con la aplicación de las entrevistas y el análisis de documentos se ha logrado determina que, si existe desnaturalización del contrato de locación de servicios desde la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, en la medida que no se respeta lo estipulado en el contrato y se realizan labores de naturaleza permanente.

Palabras Claves: Desnaturalización, contrato, locación de servicios, primacía de la realidad

Abstract

The present investigation has the general objective of determining how the service lease contract is denatured from the beginning of the primacy of reality in the District Municipality of La Esperanza in 2020, which is why a type of applied investigation was used and oriented to understanding, in the case of a qualitative hiring, with a grounded theory research design, where according to the results they stated that if there is justification for hiring personnel, but their position must be budgeted in addition if they perform functions planned not in the contract, we are in a case of contract denaturing, applying the principle of primacy of reality, which is why it is concluded that with the application of interviews and document analysis it has been determined that, if there is a denaturing of the contract for the rental of services from the application of the principle of primacy of reality in the District Municipality of La Esperanza, to the extent that the provisions of the contract are not respected and work of a permanent nature is carried out.

Keywords: Denaturation, contract, location of services, primacy of reality

I. INTRODUCCIÓN

La investigación trató sobre el problema que trae consigo la desnaturalización del contrato de locación de servicios con la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, siendo así se revisó los siguientes hallazgos a nivel internacional, según Pasco Cosmopolis (2010), menciona que la contratación dentro de la administración pública se ha convertido en uno de los principales ejes de desarrollo de competencias y problemáticas dentro de la gestión pública, donde la diversidad de regímenes ha generado desorden y vulneración de algunos derechos dentro del sector público, destacando problemas en los recursos humanos dentro de la entidad, como la organización de los servidores y funcionarios públicos, y demás trabajadores dentro de la entidad, asimismo se encuentra problemas en la organización del presupuesto anual y demás factores que impactan de forma directa en la eficiencia dentro de la administración pública en general. En nuestro país, según Puntriano Rosas (2010) la preocupación o necesidad por regular de forma adecuada la administración de personal dentro de las entidades públicas se ha convertido en un duro y arduo trabajo, que con la intervención de varios legisladores ha logrado que se creen ciertas polémicas o controversias entre los trabajadores en el sector público, como por ejemplo aquellos contratos que limitan derechos, como el contrato civil de locación de servicios o el contrato administrativo de servicios, que desde una óptica restringida otorgan ciertos derechos pero tratan de encubrir una relación laboral.

En este contexto, encontramos el Contrato de Locación de Servicios, que es un contrato civil, donde existe una prestación personal de servicios y una retribución por la labor brindada, no protege frente al despido arbitrario y tampoco otorga beneficios o derechos a los trabajadores, y en algunos casos encubre una relación laboral, asimismo se encuentra el contrato administrativo de servicios otorgaba ciertos derechos a las personas que se encontraban en un contrato civil como el de locación de servicios, que a partir del 6 abril de 2012 se ha promulgado la Ley N° 29849 enfocada en la eliminación progresiva de este tipo de contratación, así también existen

diversos regímenes laborales tales como aquellos que se encuentran inmersos en el Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728, y actualmente la Ley del Servicio Civil.

Por su parte Carhuatocto Sandoval (2010) establece que la carrera pública ha quedado relegada en nuestro país y se han creado diversos regímenes que no la promueven de forma adecuada, en la medida que muchos son de carácter temporal, no generan un vínculo laboral de naturaleza indeterminada con la administración pública como empleador, evitando que el servidor y funcionario público siga escalando puestos laborales dentro de la administración en un esquema de mérito y capacidad, así como dejando de lado su perspectiva remunerativa, logrando que personas capaces, preparadas y con experiencia opten por el sector privado.

En la normatividad nacional se evidencia que reincorporar a un trabajador despedido en la administración pública ha quedado a discrecionalidad de los jueces laborales, en ese sentido Becerra (2010) menciona que los jueces deben ponderar cada caso en específico, evidenciando si se trata de una plaza presupuesta, y si esta ha sido adjudicada mediante un concurso público, siguiendo con todas las etapas establecidas en la normatividad vigente. Con respecto a este apartado, puede evidenciarse además la diversidad de normas que tenemos para el tratamiento del personal dentro de la administración pública, como el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, el Contrato Administrativo de Servicios y en algunos casos se mantienen vigentes como el Contrato de Servicios No Personales, y posterior a todo este marco normativo el Estado creyó conveniente incorporar un nuevo tipo de contratación, que se enmarca dentro de la Ley 30057 – Ley de Servicio Civil, que se encarga de profesionalizar el servicio dentro de la administración pública y pretende lograr estandarizar el ámbito de la relaciones laborales y consolidar a los trabajadores dentro del sector público, pero lo relevante es señalar que hasta el momento son pocas las instituciones que han aplicado este marco normativo.

A nivel regional, se ha evidenciado la preocupación por la existencia de diversos regímenes laborales, y sobre todo porque el Régimen Administrativo de Servicios ha vulnerado derechos laborales y por ende

constitucionales, yendo en contra de lo normado en nuestras leyes locales, siendo un caso evidente la desigualdad remunerativa que tienen los trabajadores en una misma institución que realizan las mismas labores.

Este problema según Potozen Branco (2008), hace que el personal dentro de la administración pública no realice sus labores de forma eficiente, asimismo se evidencia que los contratos de locación de servicios han sido aplicados aun cuando estos hayan pasado el plazo de contratación y cuando el servicio sea de naturaleza permanente, como casi todas las funciones dentro de la entidad, es por ello necesario que se analice la problemática de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la vulneración evidente de derechos de los trabajadores dentro de la administración pública.

En la Municipalidad Distrital de La Esperanza se ha evidenciado en su portal de transparencia que, para diciembre de 2019, contaba con un total de 702 personas que laboran para la misma bajo los siguientes regímenes laborales: DL 728 con un total de 58 trabajadores públicos, DL 276 con un total de 141 trabajadores públicos, Régimen CAS con un total de 503 trabajadores públicos, donde el promedio del ingreso mensual de todo el personal asciende a S/. 1330.00, evidenciando además que se encuentran prestando servicios que son de naturaleza permanente.

En tanto, desde el punto de vista local, el problema es más grave porque las formas de contratación de la Municipalidad Distrital de La Esperanza no son las adecuadas, en tanto, la situación de la contratación de trabajadores ha permitido analizar y estudiar el empleo de estos denominados locadores de servicio, situaciones que aplican el principio de "primacía de la realidad", debido a que estos contratos en algunos casos encubren características de una relación laboral, siempre y cuando se demuestre la subordinación que carecen los contratos de locación de servicios.

En este sentido, es necesario enfatizar que, si bien el prestador del servicio está efectivamente obligado a cumplir con la finalidad de su empleo, si la solicitud realizada por el empleador excede el ámbito correspondiente del contrato, estos tienen la obligación y la facultad de solicitar que sean reconocidos como trabajadores en el sector público.

Los contratos de locación de servicios se utilizan en la Municipalidad

Distrital de La Esperanza para contratar trabajadores que realizan tanto funciones administrativas (apoyo regional, auxiliares administrativos, auxiliares, etc.) como funciones in situ (espacios verdes, limpieza pública, seguridad, etc.), se evidencian que son puestos de naturaleza permanente. El sustento de la entidad se centra en determinar que se trata de un contrato sui generis, porque el locador solo brinda servicios ocasionales en temas específicos, y no hay subordinación entre el trabajador y el empleador.

En ese sentido, la Ley N ° 27972- "Ley de Ordenación Municipal" que establece que los trabajadores municipales están sujetos a la normativa vigente del Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, la Municipalidad Distrital de La Esperanza contrata personal para realizar funciones obreras por la mínima retribución o remuneración que reciben y no se le reconocen los derechos de seguridad social y no tienen ningún beneficio laboral. Siendo así, frente a la problemática que detallamos líneas arriba es que se formula el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de la Esperanza año 2020?

La presente investigación se justifica por conveniencia, porque es necesario que el trabajador mediante la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020, tenga como finalidad la incorporación a planilla y cuente con todos sus beneficios laborales conforme a Ley.

Asimismo, se justifica desde el punto de vista teórico porque se pretende encontrar los fundamentos que vinculen la relación entre variables, tanto la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza como el principio de primacía de la realidad; y dicha información puede ser tomada como fuente para mejorar la contratación del personal dentro de la entidad.

De igual forma, se cuenta con una utilidad metodológica, en el sentido que se utilizó instrumentos validados por juicios expertos que fueron aplicados para la objetiva obtención de información.

Por otro lado, se cuenta con una justificación práctica en la medida que se

orienta a la resolución de casos encontrados en la realidad, donde se verifica que, por medio del principio de primacía de la realidad, es que se han desnaturalizado los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Asimismo, se planteó el objetivo general de la investigación: Analizar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020 y como objetivos específicos: O₁ Determinar qué efectos genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020, O₂ Demostrar la importancia del principio de primacía de la realidad en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de la Esperanza año 2020. O₃ Advertir que, mediante la desnaturalización del contrato de locación de servicios, los trabajadores municipales inicien procesos judiciales laborales en contra de La Municipalidad Distrital De La Esperanza.

Finalmente, como hipótesis de estudio, tenemos las siguientes H1: Existe la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020; y como H0: No existe la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales del presente trabajo de investigación tenemos a Liliana (2014). “Los contratos de locación de servicios en el sector público de la Provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad”. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Tres de Febrero – Argentina, arribó a la siguiente conclusión: la creación de un marco normativo para proteger los derechos de las personas que laboran para la administración pública no ha sido efectiva, es por ello que la propuesta de la presente tesis se centra en otorgar derechos y beneficios para aquellos trabajadores que sigan laborando con posterioridad a la prórroga del plazo establecido en el contrato, logrando que se otorgue legalidad mediante la legitimidad fijando las cláusulas para lograr modernizar el estatuto, y permitir que tanto las asociaciones gremiales y los representantes del Estado lleguen a acuerdos que se plasmen en convenios colectivos y reconozcan los derechos a los trabajadores en el sector público.

Martín (2015), en su trabajo de investigación titulado *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - mayo 2015* (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar, concluye y manifiesta que la inestabilidad laboral produce insatisfacción, baja productividad, déficit laboral, falta de ingresos económico, inestabilidad o inaccesibilidad a los estudios entre otros.

De igual forma, Izaga (2018), en su trabajo de investigación titulado *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concluye que aquellas conductas fraudulentas que determinaron la aplicación del principio de primacía de la realidad en los procesos resueltos por la Sala Laboral Permanente de Piura entre los años 2012 al 2014 (en el régimen laboral privado) fueron el encubrimiento de los contratos laborales, encubrimiento de un contrato a plazo indeterminado por medio a través de un contrato modal sin causa objetiva, encubrimiento

de la relación laboral a través de figuras como la intermediación o tercerización, y otras como aparentar contratos a tiempo parcial, aparentar convenidos de prácticas, encubrir despidos nulos basados en tipo de despido legal.

A nivel nacional, tenemos a Rivera (2007) en el trabajo de investigación *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que concluye respecto al salario que ha sufrido cambios y variaciones a lo largo de todos los años, así como los conceptos de desempeño, jornada y condiciones de trabajo que debe garantizar la eficiencia en sus servicios, encontrándose el concepto del trabajo de igual valor, cuyo análisis se basa en su contenido, en este contexto, los especialistas en derecho al trabajo o derecho laboral, mencionan que desde un inicio el salario es igual para quien realice igual trabajo, es decir, cuando se trate de empleos idénticos, debe mencionarse que en la actualidad no se respeta este principio porque existen otros parámetros que se toman en cuenta para determinar de forma adecuada la remuneración de cada trabajador.

Por su parte, Condezo (2012), en su trabajo de investigación *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Norbert Weiner S.A. – Lima, realiza las siguientes conclusiones, se ha demostrado que los contratos de servicios administrativos tienen los elementos o requisitos esenciales del contrato de trabajo, prestación personal de servicios, subordinación y remuneración si la relación que existe entre el trabajador y la administración es laboral y no administrativa.

Por otro lado, Beltrán (2013), en su trabajo de investigación *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye que los contratos de servicios no personales fueron creados con la finalidad de atender las necesidades de recursos humanos de las

entidades del Estado mediante la contratación de terceros ajenos a la entidad, donde se reconocía una contraprestación económica por el servicio brindado, proveyendo a las entidades estatales de servicios autónomos no subordinados.

Se debe mencionar que este tipo de contratación tuvo auge en los ochenta, donde por déficit presupuestal se impusieron límites tanto para la contratación como también para el nombramiento de personal, lo que obligo a las entidades públicas que contrataran bajo esta modalidad para tratar de efectivizar sus servicios, y obviando los procedimientos que deben de llevarse a cabo para la contratación de personal normado en el Decreto Legislativo N° 276.

Asimismo, Alvarado y Llactahuaccha (2014), en su trabajo de investigación titulado *Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajad en Hospitales de ESSALUD – Chiclayo 2012* (Tesis de Grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, arribó a la siguiente conclusión, en general, existe una influencia significativa de los regímenes de trabajo en el nivel de satisfacción de los enfermeros que laboran en EsSalud Chiclayo, que está representado por los siguientes niveles de satisfacción: insatisfacción 12% satisfacción moderada 20% contenido 12% y muy contenido 54%.

Desde una perspectiva histórica, no existe discusión alguna entre los derechos laborales y los derechos sociales, ya que los primeros fueron reconocidos como derechos fundamentales en todas las constituciones, en tanto, se cree que los derechos laborales se han encontrado a la vanguardia de los derechos en general, en la construcción del Estado de Derecho y en la formación del constitucionalismo social (Blancas Bustamante, 1991).

Luego del reconocimiento macro derechos sociales, se logró el reconocimiento de otro tipo de derechos, como aquellos que están relacionados con la seguridad social, la educación, la salud, vivienda,

alimentos, que fueron reconocidos como derechos a favor de la sociedad, sabiendo que en inicios del capitalismo se constituía como una clase social oprimida y socialmente relegada.

Por lo que, el desarrollo de una ley de trabajo apoyada en muchos casos por normas de naturaleza constitucional es un fenómeno que surge en la revolución industrial, y del desarrollo del capitalismo como respuesta inmediata a la explotación, empobrecimiento y marginación social en la clase obrera emergente, en ese sentido, Monereo citado Blancas (1991) manifiesta que de forma lamentable se han agravado los conflictos sociales surgidos en el movimiento sindical, y las insuficientes individuales liberales surgidos en los movimientos sindicales, han conllevado a la promulgación de la legislación laboral como conjunto de regulación dotada de varias diferentes normas respecto a la protección del trabajador.

Palomino (2016) "Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo", (Tesis de grado), Universidad Nacional de Trujillo, su finalidad es determinar la situación legal del personal ocupado según el sitio de servicios del municipio provincial de Trujillo durante el primer año en vigor del Decreto Legislativo núm. 1057 y su Reglamento llamado Régimen de servicios de contratos administrativos - CAS con tipo descriptivo no experimental basándose en una muestra de 55 colaboradores, concluye que: la fugacidad como requisito válido del régimen CAS es lo que permitió que se considerara una norma constitucional a juicio del máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal constitucional sin embargo aprobó Hace 6 años que dijo de su eliminación progresiva y hasta la fecha entidades como la municipalidad provincial de Trujillo siguen empleando bajo este régimen de trabajo "temporal", produciendo un clima de falta de protección legal y precisión laboral para los trabajadores del sector público conectados con esta modalidad de contratación.

La doctrina al respecto afirmaba que la relación entre los trabajadores del Estado y estos últimos en nuestro país estaba regulada por una tesis reglada mediante el establecimiento de un vínculo necesario e indisoluble

entre la unidad unilateral (principal elemento de rigidez normativa interna) y los objetivos en general. el interés buscado por el órgano administrativo” (Balbín 2005).

Por su parte, Potozen (2008), manifiesta que la referencia directa de los Contratos de Servicios No Personales se encuentra en el Reglamento Único de Adquisiciones (RUA) para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales, que fue aprobado por Decreto Supremo N° 065-85-PCM, es por ello, que el autor en mención acuñó el término de servicios no personales, y se ha mantenido hasta la fecha. El RUA, agrega, una disposición de carácter administrativo, que conforma un organismo regulador orgánico que estandarizara los distintos procedimientos o regulaciones de adquisiciones que existían de manera desordenada y dispersa en el Estado, con el fin de convertirse en el estándar que regula los procesos de compra de bienes y prestación de servicios autónomos, así como de aquellos que se encuentran inmersos en los bienes prestar servicios de leasing), incluidos sus contratos. Por tanto, cuando el Estado solicitó la prestación de servicios, atendió sus necesidades mediante la modalidad de contratación de servicios no personales.

En este apartado es necesario, esclarecer ciertas diferencias entre el D.L. 728 y el D.L 1057, en cuanto a los beneficios laborales; precisando que los únicos beneficios que otorga el D.L. 1057 son los siguientes: Un máximo de 24 horas de descanso a la semana, un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana, descanso de treinta (30) días calendarios continuos por año cumplido de labores, derecho al sindicato, permiso por lactancia materna y licencia por paternidad, afiliación a ESSALUD, por concepto de gratificación el importe de trescientos nuevos soles (S/300) si tienen más de tres meses continuos, y afiliación a un régimen de pensiones. Mientras que los beneficios otorgados por el D.L. 728, son todos los reconocidos por ley. Con lo que se puede confluir, que los trabajadores obreros al ser contratados bajo el régimen CAS, se le estarían reconociendo solo unos cuantos beneficios, a diferencia del régimen privado, que reconoce todos los beneficios por ley antes señalado.

Por lo tanto, a pesar de la regulación de los contratos administrativos de servicios en la normatividad laboral vigente; la existencia de ellos acarrea una distorsión de la realidad laboral, pues, si bien, la sentencia del Tribunal Constitucional considera a este régimen como uno de naturaleza laboral especial dentro de la administración pública en la práctica no se da esto; así por ejemplo: cuando estamos dentro de la administración pública no podemos distinguir qué persona está bajo el régimen de contratación administrativa de servicios y cual está sujeta a la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, esto debido a que los trabajadores de dicha entidad realizan las mismas labores, lo que no nos permite diferenciar a los trabajadores que se encuentran en el régimen de contratación administrativa de servicios y los que los trabajadores pertenecientes a la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276.

Coincidiendo con esta perspectiva, Canessa Montejó considera que “los derechos laborales se pueden interpretar como derechos civiles en la medida en que la obligación principal es prohibir la injerencia del Estado o de terceros, en donde se evidencia que los derechos laborales son derechos sociales en los que los empleadores y el estado deben otorgar una serie de beneficios a los trabajadores y sus familias. se niega a ser codificado en tal clasificación. Como puede observarse, la posición de Canese Montejó es oponerse a la posibilidad de definir los derechos laborales fundamentales en la categoría de los derechos civiles (o libertad) o como derechos sociales (o igualdad) porque, según él, los derechos laborales cubren solo una parte de los derechos sociales. Entre los derechos negativos de la libertad se encuentran los derechos económicos, sociales y culturales. Existen principios rectores de política social y económica que, por supuesto, tienen contenido económico, social o cultural, Y existen programas de acción gubernamentales estándar de programas en el sentido más puro con contenido económico, social o cultural. (GONZÁLEZ MORENO, 2002, pág. 161).

La dicotomía subordinación-autonomía encuentra reflejo y razón de ser en otra dicotomía, pero de índole jurídica: el Derecho del Trabajo regula la prestación de servicios subordinada, mientras que el Derecho Civil regula la prestación de servicios autónoma. Las diferencias entre una y otra rama jurídica son enormes. Mientras que la primera otorga al que presta sus servicios de manera subordinada una tutela por esta situación de sujeción con relación al beneficiario de la prestación, para el Derecho Civil la prestación autónoma implica una situación de igualdad entre los contratantes y, por ende, no hay necesidad de esa tutela que sí existe en la primera.

Esta distinción genera que, en la práctica, se produzcan una serie de desavenencias. Nos explicamos. Si hemos dicho que el Derecho del Trabajo ha nacido para proteger al que presta sus servicios de manera subordinada y, por esta razón, se genera una serie de obligaciones para el que se beneficia de esa prestación, resultara beneficioso para este último saltar de esta carga jurídica a aquel lado que no implica mayores obligaciones que la de pagar por el servicio pactado. Así pues, en muchos casos, a pesar de que nos encontramos frente a una prestación de servicios subordinada, veremos que el pacto celebrado será el de un contrato de locación de servicios. De esta manera, se evitará, a través de una farsa formal, cargar con las obligaciones que el Derecho del Trabajo genera en estas situaciones (FERRO DELGADO, 2008).

En el Estado este escenario se ha producido por bastante tiempo. Debido a las restricciones presupuestarias, como ya hemos dicho, se procedió a iniciar procedimientos administrativos de contratación que desembocarían en la celebración de los SNP. No obstante, en el terreno de los hechos, esto generaba ahorro del gasto público, pero a costa de los derechos de los contratados, pues a estos últimos el Derecho del Trabajo les concedía una serie de beneficios cuyo reconocimiento el Estado esquivaba a través de la falsa celebración de esta indebida modalidad contractual.

El descontento social y el incumplimiento de las normas, así sea el Estado

el que los origina, tarde o temprano genera que los agraviados recurran a los tribunales en búsqueda de tutela a esta antijurídica situación.

Muchos de estos procesos ordenaban pagos cuantiosos por parte de la Administración Pública, lo cual generaba que se destinen, año a año, partidas presupuestales para cumplir con estos pagos. Observamos, entonces, que el recurrir a los SNP con el fin de preservar el presupuesto público, a la larga estaba generando un gasto similar al ahorro efectuado a través de la celebración de estos contratos.

Esta situación, tal como nos explica **Puntriano Rosas**, llevó a que en 2001 una comisión multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la administración pública central creada por el Decreto Supremo N° 004-2001-TR y asesorada técnicamente por reconocidos especialistas, señaló que los SNP no corresponden a sin categoría legal conocida, porque carecía de precedentes y de la precisión adecuada. Frente a esto, dicha comisión elaboró un anteproyecto de norma que proponía un contrato de servicio administrativo, la cual reconocía los derechos fundamentales laborales presentes en nuestra Constitución y en convenios internacionales ratificados por nuestro país. No obstante, el citado proyecto no fue materializado por ese entonces (PUNTRIANO ROSAS, 2010).

Los SNP, a pesar de que fueron declarados como generadores de verdaderas relaciones laborales, y pese a la crítica que sobre estos lanzó la Comisión Multisectorial antes indicada, sobrevivieron en nuestro ordenamiento jurídico hasta junio de 2008, fecha en la que, como explicaré más adelante, fueron desterrados a través de la implantación del CAS.

Anteriormente he recreado la aparición de los SNP en nuestro ordenamiento jurídico. Pues bien, esta situación, a la vez que generaba un perjuicio para los contratados - la lesión de sus derechos fundamentales-, generaba un perjuicio para el Estado: constituía una seria traba para la celebración del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

Pasco Cosmópolis, principal impulsor de esta nueva normativa, recuerda que CAS, en relación a los SNPs, sin embargo, reconoce los derechos fundamentales de todo trabajador: trabajo diario, descanso semanal, descanso anual, salario mínimo, protección contra el despido y todo, acceso a la seguridad social. completo, porque, aunque parezca aberrante,

los SNP no lo tenían (PASCO COSMOPOLIS 2010)

De esta manera, a través del CAS, nuestro país redujo el margen de informalidad e incumplimiento laboral que acarreaba la celebración de miles de SNP, a fin de acomodarse a las exigencias de los Estados Unidos, y, gracias a ello, pudo celebrar el Tratado de Libre Comercio con este último país. Parece, pues, que la creación de este régimen de contratación cumplía con su originaria finalidad. La cuestión, sin embargo, no se reduce a determinar si esta normativa permitía cumplir las expectativas de los Estados Unidos. Es necesario también, determinar porque se considera especial a este régimen.

El legislador intentó introducir el CAS en el dominio exclusivo del derecho administrativo. Esto se infiere claramente de las disposiciones del art. 3 del Decreto Legislativo No. 1057, que establece que el CAS es una forma especial de derecho administrativo y exclusivamente para el Estado.

Por otro lado, esta regla excluye al CAS de cualquier influencia de las reglas que rigen el trabajo privado y el empleo público. Sin embargo, la Corte Constitucional estima que, más allá del nombre dado a los contratos estipulados en virtud del Decreto Legislativo núm. 1057, afirma considerarlos contratos de servicios administrativos; los contratos estipulados en el decreto legislativo n. 1057 son de naturaleza funcional

En tanto, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios tiene su antecedente directo en el contrato de servicios no personales, figura utilizada por las entidades públicas, que no se encontraban reguladas por las normas laborales del empleo público (D.L N° 276) ni por el TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, contando con mínimas referencias en la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

De un análisis de las actividades que desarrollan quienes están contratados bajo el RECAS, se concluye a plena luz que estos prestan de manera personal, perciben una contraprestación y, lo más importante se encuentra sujetos a la subordinación de la entidad estatal contratante.

Asimismo, afecta al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, sabiendo que este derecho se encuentra consagrado en el artículo 26° de nuestra constitución, siendo muy escueto en la delimitación de su contenido. Por

ello puede ser pasible de interpretaciones que no concuerdan con su real alcance.

Constituye un principio propio del derecho laboral que consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Cuando la ley establece el régimen especial, contempla únicamente determinados beneficios laborales a favor de quienes suscriban el CAS.

En materia laboral, el numeral 1 del artículo 26° ha establecido que en la relación laboral se respeta también en otros el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

De esta manera a fin de que no se verifique un trato desigual tanto ante la Ley como en aplicación de la Ley, deberá existir una causa razonable y no arbitraria, para justificar un trato diferente.

Por otro lado, "Debemos afirmar que el legislador elaboró la norma constitucional relativa al derecho al trabajo, estableciendo la presunción de la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida en todos los servicios retribuidos y subordinados. Esto está relacionado tanto con las llamadas entradas como con las salidas.

Con razón, lo que se busca es que, desde el inicio del contrato de trabajo, el trabajador goce de protección frente a la extinción del contrato de trabajo, que sólo puede producirse por las causas previstas en la ley. después del período de prueba.

Sin embargo, algunos empresarios desconocen la disposición legal y recurren a contratos de duración determinada mediante contratos de acuerdo con las modalidades para evitar que los trabajadores tengan ESTABILIDAD. Por tanto, los contratos modales se utilizan para incrementar la actividad de servicios específicos porque necesitan ser comercializados por trabajo o servicio, etc. "

Pero los empleadores que utilizan estos contratos no pueden abusar de su derecho a escapar de sus empleados asalariados y estos están previstos en la ley. El número máximo 003-97-TR establece lo siguiente:

Artículo 77.- Desnaturalización de los contratos de modalidad:

Los contratos de trabajo moderados se considerarán de duración indefinida:

- b) En el caso de un contrato para un trabajo o servicio específico, si el empleado continúa brindando servicios efectivos después de la terminación del periodo convencional continuare laborando.
- c) Cuando el empleado demuestre que existe una simulación o fraude de las reglas establecidas en esta ley

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

Tipo de estudio

En cuanto al tipo de investigación, es aplicada porque trata de comprender fenómenos de carácter legal y social, y se enfoca en resolver problemas prácticos, al tiempo que intenta determinar cómo se distorsiona el contrato de arrendamiento de servicios. Partiendo de la realidad de la ciudad distrital de La Esperanza en 2020.

Por obvias razones se trata de una investigación de naturaleza cualitativa, en la medida que no existe manipulación entre las variables de investigación, es una investigación orientada a la comprensión, y se enfoca en el análisis de casos y la verificación de normas en la realidad.

Diseño de Investigación

- Teoría fundamentada, Este proyecto de investigación se aplicó para determinar cómo se distorsiona el arrendamiento de servicios desde el inicio del primado de la realidad en el municipio distrital de La Esperanza en 2020.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de consistencia apriorística

Categoría

En este sentido, se han tenido en cuenta las variables del estudio y se consideran las siguientes categorías de estudio:

- Contrato de locación de servicios
- Primacía de la realidad

Subcategoría

En este apartado se tuvo en cuenta que para cada categoría existe una subcategoría, que es la siguiente:

- Contrato de locación de servicios
 - o Tipo de actividad
 - o Necesidad de contratación

- Presupuesto asignado
- Primacía de la realidad
 - Aspecto normativo
 - Aspecto doctrinario
 - Aspecto jurisprudencial

3.3 Escenario de estudio

Para esta investigación, se consideró como escenario de estudio al Municipio Distrital de La Esperanza, el cual es considerado como el ente encargado de salvaguardar los reglamentos o disposiciones municipales, siendo de obligado cumplimiento para todas las personas naturales o jurídicas.

3.4 Participantes

En la presente investigación se tendrá como participantes:

- Sub Gerente de Recursos Humanos
- Personal Administrativo
- Funcionarios Públicos

1. AGREDA LLAURY ERICK JHON

Sub Gerente de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.

2. GONZALES GARCIA LUZ TEREZA

Apoyo Secretarial de la Sub Gerencia de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.

3. NAVARRETE RODRIGUEZ LISETH CAROL

Apoyo de la Sub Gerencia de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.

4. GARCIA MORALES JONATHAN LUIS

Abogado en la Gerencia de Asesoría Jurídica.

5. FERRER FLORES EVELYN SUHEYDI

Abogado en la Gerencia de Asesoría Jurídica.

6. LOPEZ MARQUINA VICTOR MANUEL

Encargado de Escalafón.

7. VASQUEZ BLAS LUCINDA MARVI

- Apoyo Administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos.
8. JUAREZ VASQUEZ JHON WILLIAMS
Auxiliar Coactivo - Unidad de Ejecutoria Coactiva
 9. HUAYAN GONZALES ANA PAOLA
Ejecutor Coactivo.
 10. BULNES GOICOCHEA CYNTIA LORENA
Especialista en Derecho - Procuraduría Publica Municipal.
 11. ROSA LEZAMA ANDREA CRISTINA
Especialista en Derecho - Procuraduría Publica Municipal.
 12. OLIVARES OBANDO MARÍA DEL PILAR
Apoyo - Procuraduría Publica Municipal.
 13. CALDERON FLORES MIGUEL ANGEL
Apoyo - Procuraduría Publica Municipal.
 14. PACHECHO CARRANZA ELIZA
Apoyo Administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos.
 15. GONZALEZ RODRIGUEZ RUTH
Asistente del PAD
 16. VALVERDE CALDERON FATIMA CRISTINA
Auxiliar administrativo

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el desarrollo de esta investigación y considerando el tipo de investigación:

- Entrevista, Entendida como aquella técnica de investigación que permite conocer el razonamiento de los especialistas en relación al presente trabajo de investigación en este sentido, la entrevista se realizó con 10 especialistas en gestión pública y también con 20 servidores públicos.

Instrumentos

Como instrumentos tenemos:

- Guía de Entrevista, Es este instrumento que consta de un inicio, un cuerpo y un cierre donde se hace referencia a las preguntas que se hicieron a los especialistas y funcionarios públicos para recabar información sobre la contratación de personal en el Municipio Distrital de La Esperanza.

3.6 Procedimiento

Para realizar la investigación se accedió a datos propios de la entidad para obtener información sobre cómo se está llevando a cabo la contratación administrativa en el Municipio Distrital de La Esperanza, luego de lo cual se revisaron posteriormente las resoluciones y lineamientos específicos para la contratación de personal en la entidad. La información sobre el proceso será recolectada por el personal responsable y la información será procesada para presentarla en los resultados que permitan llegar a las conclusiones.

3.7 Rigor científico

Para alcanzar el nivel de investigación se cuenta con información de primera mano de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, y la validación de las herramientas se llevará a cabo mediante un juicio experto que dará rigor científico a la investigación que se realice, será fundado en los resultados y en las conclusiones

3.8 Método de análisis de la información

Como métodos de investigación se ha utilizado:

- El método deductivo, Debido a todos los trámites administrativos, esta investigación se centró únicamente en la contratación de personal en el Municipio Distrital de La Esperanza.
- El método exegético, esto permitió un análisis detallado de cada regla para entender cómo se contratan en la entidad
- El método de síntesis, lo que permitió luego de obtener la información sintetizarla para llegar a conclusiones específicas

3.9 Aspectos éticos

En este apartado, es necesario mencionar que se han utilizado fuentes confiables, se ha considerado el sistema APA para citas, se verifica la veracidad de la información verificando las fuentes originales, se protegerán los datos privados al infringir un derecho

IV. RESULTADOS

Para describir adecuadamente los resultados teniendo en cuenta que la naturaleza de esta investigación se desarrolla teniendo como referencia los objetivos de la misma, se utilizaron las siguientes técnicas: entrevista y guía de análisis documental.

Con respecto a la técnica de la entrevista, se ha aplicado a los especialistas en gestión pública, tanto funcionarios como servidores públicos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, respondiendo a las siguientes interrogantes:

1. Desde su punto de vista, en la actualidad tiene justificación la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios

Los entrevistados manifestaron que, si se justifica la contratación de personal bajo esta modalidad, siempre y cuando se haya programado en el Plan Operativo Institucional.

Con respecto a este interrogante 06 de los entrevistados manifestaron que, si se justifica la contratación de personal bajo esta modalidad, ya sea por la necesidad del servicio, por el apoyo, ayudando a los jóvenes a aprender y obtener experiencia.

Mientras que, por otro lado 08 de los entrevistados manifiestan que no existe justificación y se trata de una contratación encubierta, de igual forma consideran que la contratación de personal debe realizarse bajo cualquiera de los regímenes laborales dispuestos.

De forma similar, manifiestan que no tiene justificación contratar bajo este régimen laboral, debería contratarse bajo otros regímenes laborales, donde existan mayores beneficios y seguridad laboral.

Si porque cuando los servidores están con carga procesal, los locadores apoyan en diferentes funciones.

La contratación de servicios por locación es muy común en la administración pública, debido a la falta de empleo los trabajadores aceptan esta modalidad de contratación aun así se vean vulnerados sus derechos.

2. Existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios

Los entrevistados manifestaron que si existe necesidad en la contratación de personal bajo esta modalidad por la necesidad de personal en la Entidad.

Si

Sí, porque el trabajo que ellos desempeñan hace el deber más eficiente

Si, solo que la mayoría de las entidades por ahorrarse el procedimiento de contratación recurren a esta lesiva y precaria forma de contratación

Necesidad de contratar personal, si existe, pero no en ese régimen, ya que es de carácter autónomo

No

Solo en el caso cuando hay permisos o licencias de servidores públicos o privados

Solo en el caso de los permisos y/o licencias de los servidores

Cuando se necesita personal de apoyo por un tiempo determinado

Si, para el trabajo en específico, ejemplo, las actividades para el logro de las metas de incentivos.

Siempre existirá la necesidad de contratar personal, no obstante, se debe contratar bajo dicha modalidad siempre que se respete propiamente el contrato civil en sus propios términos y que no termine desnaturalizándose.

Sí, sin embargo, la locación de servicios debe regirse por parámetros del Código Civil, y no como mal se aplica encubriendo una relación laboral.

Sí, siempre y cuando se siga la normatividad vigente.

Sí, no obstante, debe de respetarse las normas de la locación

A la poca cantidad de presupuesto para la contratación, las entidades públicas tienen la necesidad de realizar es tipo de contrato.

A la falta de asignación de presupuesto para el año fiscal, es que recurren a la contratación bajo la modalidad de locación.

3. Conoce Ud. si en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios se asigna un presupuesto para dicha finalidad

Los entrevistados mencionaron que en la contratación bajo esta modalidad se le asigna un presupuesto para dicha finalidad y se programa de acuerdo al presupuesto anual.

Si

Si, si se asigna un presupuesto

No específicamente, ya que, por la propia naturaleza de dichos contratos, estos son cubiertos por la partida presupuestal, destinados a servicios específicos, el cual debe estar incluido dentro del POI de cada entidad usuaria.

Desconozco

Dentro del presupuesto anual de la entidad, no se le asignó presupuesto, se hace con recursos propios.

Desconozco en su totalidad sobre el tema, pero me parece que en el Plan Operativo Institucional se considera este tipo de contratación para reforzar ciertas actividades.

Claro, debido a que existen partidas para ello.

Si, existe rubro destinado para tal fin.

Si, existe rubro distinto.

Si, existen partidas que asignan presupuesto

No hay asignación de presupuesto, esto nace con la necesidad de servicios que el área requiera

No existe un presupuesto asignado, ya que eso se evalúa en el transcurso del año fiscal, con la recaudación de cada entidad.

4. Considera que se desnaturaliza el contrato bajo modalidad contrato de locación de servicios cuando se hacen labores de naturaleza permanente

Si porque un locador se contrata por un tiempo determinado y sus horarios son variantes, en la entidad no se puede obligar al locador a ciertas labores

No, porque se puede especificar como parte de sus funciones

En todos los casos, sujetándose a los plazos establecidos para superar el

periodo de prueba

Si, ya que estamos en una labor permanente, además se puede observar que existe subordinación, y una prestación personal de servicios y obviamente remuneración

Esto se da cuando el locador realiza funciones o labores de obrero

Cuando el contrato de locación de servicios que se le ha hecho una persona, y es para realizar labores de obrero.

Si porque el locador es para brindar servicio por cierto tiempo determinado

Se desnaturaliza no por la ejecución de las actividades sino por incurrir con los presupuestos establecidos en la norma laboral.

Por su puesto.

Si se desnaturaliza, debido a que el contrato de locación es según sea la necesidad de servicio para lo que se ha contratado.

Si se desnaturaliza, puesto que un contrato de locación solo es para una labor específica

5. Que efectos traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios

Efectos las demandas en sede judicial

Demanda judicial

Los beneficios de un sueldo completo

El reconocimiento de todos los beneficios sociales, para el trabajador y la

contingencia económica para la entidad.

Que muchos trabajadores tomen la idea de demandar o tomar otros tipos de actuaciones legales.

Se hace acreedor a los beneficios legales: gratificaciones, CTS, vacaciones, y demás de iniciar proceso judicial para el reintegro de los beneficios laborales.

Cuando el locador hace labores de obrero infringiendo las cláusulas de su contrato.

Que puedan iniciar procesos laborales, falta de presupuesto, y pago de intereses por incumplimiento de decisiones judiciales.

Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato o después de la prórroga pierde su naturaleza, y se evidencia otra modalidad de contrato.

El locador al tener su contrato desnaturalizado, obtendría un contrato indeterminado.

Posibles procesos judiciales de naturaleza laboral, y contingencias económicas producto de los procesos laborales.

Demandas de reconocimiento de vínculo laboral, pago y reintegro de beneficios sociales, intereses legales y costos del proceso.

Demandas de reconocimiento laboral, de reposición y de beneficios sociales.

Trae consigo demanda de reconocimiento de vínculo y cómo consecuencia pago de los beneficios no cancelados en su oportunidad.

Inicio de procesos, demandas laborales para conseguir la estabilidad laboral.

El inicio de una demanda.

6. Cree Ud. que es importante el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales

Si porque beneficia al trabajador, y se encarga de protegerlo

si

si para que vaya todo de acuerdo con lo escrito y asignado

En lo absoluto, con eso garantiza el reconocimiento de los beneficios sociales establecidos por ley, lo cual dignifica al trabajador

Si es importante, ya que es un principio básico no solo en las relaciones laborales sino en toda la actividad jurídica

Si, en las entidades públicas cuando el locador hace labores distintas a las encomendadas, evidenciando una desnaturalización del contrato.

Sí, porque la invocación de este principio permite al locador, adquirir la posición del trabajador y salvaguardar sus derechos, que por la actividad que realiza, le corresponde.

Si es importante, porque debería realizarse la labor específica para la que se ha contratado, pero por la necesidad del servicio a brindar se realizan otras actividades no especificadas en el contrato.

Si es importante, ya que el principio sugiere una interpretación adecuada a favor del empleado, es decir, cuando el actor o trabajador firmó un contrato civil con su empleador, pero en realidad no lo fue, es decir, durante todo el

período. Duración de la prestación de servicios a los que estaba subordinado a un empleado.

7. Considera adecuada la aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública

Si, la función que se les está encomendando tiene que demostrar

Si, lo ideal es que los hechos sean reflejados y constatados con las funciones

Si, ya que permite analizar y llegar a una conclusión favorable para el trabajador, concordante con el principio indubio pro operario.

Esto se da en el caso de haber discordancia ante los hechos con el trabajador.

Sí, porque difiere o muchas veces dista entre lo que hace el locador y lo que está en su contrato, por lo que se tiene que invocar este principio para demostrarlo.

Si, este principio es uno de los principales del derecho al trabajo, al cual se aplica en todo ámbito, tanto privado como público, toda vez que no se puede dejar en indefensión los derechos del trabajador.

Sí, toda vez que es un principio rector del derecho laboral, bajo la premisa que, en caso de controversia, según los lineamientos de este principio es posible determinar la verdadera condición laboral.

Si, toda vez que este principio se aplica a todo ámbito, tanto privado como público, en beneficio del trabajador

Sí, porque en base a este principio se reconoce la estabilidad laboral, y el

vínculo con la entidad pública.

Sí, es importante la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que, en base a este principio se puede ofrecer medios probatorios que demuestran la realidad y los hechos del vínculo laboral.

8. Sabe Ud. que si se demuestra la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios los trabajadores podrían iniciar un proceso en la vía judicial

Si puede el locador iniciar un proceso judicial, siempre y cuando se realicen actividades por las que no fue contratado.

Si, motivo por el cual hacen juicios

No sabia

Agotando la vía administrativa.

Si, si se demuestra con pruebas fehacientes la desnaturalización, se optaría por un proceso judicial.

La entidad en cuanto la administración de recursos humanos, no realiza un adecuado cumplimiento de la modalidad de contratación.

Es en el proceso judicial donde se debe demostrar dicha desnaturalización del contrato, a fin de ser declarado trabajador a plazo indeterminado.

Si podrían iniciar un proceso judicial, adjuntado las órdenes de servicio que probarían el vínculo laboral.

Si se puede iniciar una demanda, siempre y cuando se pueda demostrar los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.

9. Conoce Ud. casos en los cuales la desnaturalización de los contratos bajo modalidad contrato de locación de servicios haya significado un impacto negativo en la Municipalidad

Si, en todos los casos

Desconozco

Cuando al trabajador realiza horas extras y no tienen un control en su modalidad de trabajo.

La municipalidad como otras en la región tienen demandas laborales referidas a la desnaturalización.

Casos específicos no, pero si es una situación que afecta a muchas Municipalidades y esta no es ajena, pues no le dan el tratamiento correspondiente a este tipo de contratos y existe desconocimiento por parte de ciertas áreas.

Claro, pues el reconocer un vínculo laboral en la vía judicial, ello implica un pago de todos los beneficios que no se otorgaron en su momento. En consecuencia, crea una contingencia económica en la entidad.

Sí, porque muchos trabajadores se encuentran subordinados a través de un contrato igual o compatible con un régimen laboral. Lo que ocasiona que ante una demanda se le otorgue un pago y reintegro de los beneficios sociales.

Si, ya que a raíz de la mala contratación genera un desbalance para la entidad.

Si, pues casi toda la totalidad de las demandas iniciadas contra la municipalidad son de trabajadores que iniciaron un vínculo mediante contratos de locación.

No conozco.

No conozco.

10. Que propondría Ud. para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios.

Los contratos se llevan a cabo tal como están escritos

Controlar de acuerdo a ley

Periodos extensos

Contratar adecuadamente al personal, evitando en todo momento utilizar los contratos de locación para labores permanentes.

Que los trabajadores sean contratados en otro régimen donde pueda obtener estabilidad laboral, seguridad y beneficios que la ley manda, no contratados bajo locación de servicios.

Iniciar la contratación de personal mediante la modalidad de contratación administrativa de servicios

Que no se contrate a los locadores.

Que no se les vuelva a contratar porque al estar con contrato de locación de servicios por varios periodos es lo que origina la desnaturalización del contrato

La Gerencia de Recursos Humanos debería planificar, dirigir y controlar las modalidades de contratación, y así evitar demandas laborales.

En las áreas donde existe mayor tendencia a contratación de locadores, brindar una capacitación a los jefes a fin de que no incurran en alguna

causal para dicha desnaturalización y encaminar sus actividades estrictamente a lo llamado “trabajo por resultados”.

Que dejen de celebrar dichos contratos y opten mínimamente celebrar contratos administrativos de servicios, un análisis previo de cuanto le costaría a la entidad los posibles procesos judiciales ante la contratación de personal bajo contrato de locación de servicios que encubra una relación laboral, y así verifican los pros y contra de continuar celebrando dichos contratos.

En principio, el respeto de los términos del contrato de locación de servicios y/o la no suscripción del mismo

Que cuando se contrate a los trabajadores sean válidamente contratados para evitar que la entidad vea vulnerable ante tantas demandas.

La no celebración de estos contratos civiles y celebren propiamente contratos de trabajo.

Que el trabajador cumpla específicamente con la labor para la que ha sido contratado.

Que se cumpla la labor en cuanto al objeto del contrato u orden de servicio.

Posterior al análisis sistemático de las respuestas del instrumento aplicado a funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, se realizó la codificación para fijar categorías, unidades temáticas y el patrón

En tanto, se consideraron las siguientes **05 categorías emergentes** propias de la observación:

1. Fiscalización de personal
2. Falta de seguimiento de actividades
3. Reducción del gasto público

4. Falta de promoción laboral

5. Estabilidad laboral

En el análisis del principio de primacía de la realidad en los textos legales podemos decir, que la realidad es suprema, por lo que, ante la diferencia definitiva entre lo estipulado oficialmente y las acciones concretas que realizan las partes en el cumplimiento de las relaciones laborales, deben prevalecer estas últimas, es decir lo que está sucediendo en el ámbito de los eventos. En todas las etapas de la relación laboral, los hechos son más importantes que las normas legales, y se determina que el contrato de trabajo se conceptualiza como un "contrato real". Al aplicar el principio de primacía de la realidad trata de aclarar si la relación jurídica está incluida en el ámbito de la protección laboral. En ese momento, es necesario estudiar si el comportamiento real de las partes verificó el comportamiento de los trabajadores a través de los aspectos formales. La existencia del presupuesto del contrato de trabajo. Asimismo, en el mismo ámbito laboral, este comportamiento prevalecerá sobre cualquier normativa. Sin embargo, dado el carácter protector de este principio, solo puede invocarse en beneficio de los trabajadores si la realidad demuestra que tienen derecho a un estatus o beneficio superior al que se les otorga.

En el ámbito laboral, el principio civil de las condiciones contractuales individuales libres ha sido reemplazado por una amplia ley colectiva, que trata a los trabajadores como una categoría y les permite negociar las condiciones generales con los empleadores a este nivel. Este conjunto de contratos de trabajo individuales debe presentarse, y puede leer estos contratos para obtener mejores condiciones, incluso de la presión de la huelga, la ley civil no lo permite.

En resumen, podemos deducir que el derecho laboral es una especie de autonomía, no es el resultado del desarrollo del derecho civil, ni de su hipótesis básica. Por el contrario, expone estas irrealidades y la injusticia de su aplicación, elimina una parte de la relación (trabajo subordinado) que anteriormente estaba dentro de su competencia, y establece nuevos

supuestos, principios y estándares. Apropiado para proporcionar diferentes arreglos para la relación dependiendo de su naturaleza.

Con la firma del contrato de Versalles (1919) se inició la humanización del derecho laboral, etapa final y actual de nuestra disciplina jurídica, y el sentido de entender el trabajo como una actividad humana más que como una mercancía conocida por el tiempo. En esta visión moderna, se ha promulgado una legislación social radical para proteger a los trabajadores para que su trabajo no los asfixie, mutile, enferme o lesione; por lo tanto, los países más democráticos casi han emitido órdenes sobre este tema. La gente se asfixió con esta constante legislación para estipular las condiciones laborales. Por el contrario, los llamados países emergentes o subdesarrollados están peligrosamente detrás de esta ventaja.

V. DISCUSIÓN

Para poder desarrollar de forma adecuada la discusión de resultados se ha tenido en cuenta los resultados y se ha contrastado con los trabajos previos y las teorías relacionadas, por lo que en los resultados se ha podido encontrar que mayoritariamente consideran que no se justifica la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios.

Los entrevistados manifestaron que si existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicio se justifica por la necesidad de personal en la Entidad.

Concordante con ello, Liliana (s/f), manifiesta que es necesaria la creación de un marco normativo que proteja de forma adecuada los derechos de las personas que laboran para la administración pública en la medida que la normatividad actual no ha sido efectiva.

Por otro lado, los entrevistados mencionaron que en la contratación bajo esta modalidad se le asigna un presupuesto para dicha finalidad y se programa de acuerdo al presupuesto anual, en tanto, con respecto a la desnaturalización del contrato, los entrevistaos manifiestan que, si existe dicha problemática, en la medida que no se respeta lo estipulado en el contrato y se encubre una relación laboral.

Siguiendo con Martín (2015), manifiesta que la inestabilidad laboral produce la inseguridad jurídica, la vulneración de derechos y por ende una inadecuada productividad laboral, es por ello necesario que se proteja los derechos de los trabajadores, se vigile adecuadamente el cumplimiento normativo y se logre efectividad en la labor de cada servidor público.

En tanto, los efectos que traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios, son las demandas de reconocimiento del vínculo laboral, así como el reconocimiento a sus beneficios sociales establecidos por ley o convenio colectivo.

Por otro lado, respecto al principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, manifiestan que es importante ya que ayuda a reconocer el vínculo laboral a través de lo evidenciado en la realidad, sin importar el contrato de locación de servicios, por lo que es adecuada la

aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública

Siguiendo a Rivera (2007) manifiesta que ha existido cambios en los diversos regímenes encontrados en la administración pública y la principal diferencia radica en la remuneración, donde se evidencia que ha sufrido cambios y variaciones a lo largo de todos los años, así como los conceptos de desempeño, jornada y condiciones de trabajo que debe garantizar la eficiencia en sus servicios, encontrándose el concepto del trabajo de igual valor, cuyo análisis se basa en su contenido, en este contexto, los especialistas en derecho al trabajo o derecho laboral, mencionan que desde un inicio el salario es igual para quien realice igual trabajo, es decir, cuando se trate de empleos idénticos, debe mencionarse que en la actualidad no se respeta este principio porque existen otros parámetros que se toman en cuenta para determinar de forma adecuada la remuneración de cada trabajador.

Siguiendo a Condezo (2012), se ha logrado determinar que los contratos de servicios administrativos tienen los elementos o requisitos esenciales del contrato de trabajo, prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, por lo que la relación que existe entre el trabajador y la administración es laboral y no administrativa.

Sin embargo, la entidad conoce que, ante la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad de locación de servicios, tiene la posibilidad de iniciar el trámite de una demanda de reconocimiento del vínculo laboral y solicitar como pretensión accesoria el reintegro de sus beneficios sociales. Con respecto al conocimiento de los casos donde se vulneren derechos, los entrevistados manifestaron de forma indistinta que conocen casos donde la locación de servicios ha conllevado una vulneración de derechos y otros manifestaron el desconocimiento total de ellos, pero en la realidad, observamos que el contrato de locación de servicios, se realiza para suplir actividades de naturaleza permanente, y por ende se desnaturaliza la contratación bajo la modalidad de locación de servicios.

En ese contexto, para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios, debe contratar adecuadamente al personal, evitando en todo momento utilizar los

contratos de locación para labores permanentes.

Asimismo, la Gerencia de Recursos Humanos debería planificar, dirigir y controlar las modalidades de contratación, y de no realizar dicha labor, debe evitar contratar bajo dicha modalidad.

Finalmente, siguiendo con Beltrán (2013), manifiesta que los contratos de servicios no personales fueron creados con la finalidad de atender las necesidades de recursos humanos de las entidades del Estado mediante la contratación de terceros ajenos a la entidad, donde se reconocía una contraprestación económica por el servicio brindado, proveyendo a las entidades estatales de servicios autónomos no subordinados.

Por lo que es necesario mencionar, que este tipo de contratación tuvo auge en los ochenta, donde por déficit presupuestal se impusieron límites tanto para la contratación como también para el nombramiento de personal, lo que obligó a las entidades públicas que contrataran bajo esta modalidad para tratar de efectivizar sus servicios, y obviando los procedimientos que deben de llevarse a cabo para la contratación de personal normado en el Decreto Legislativo N° 276.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Con la aplicación de las entrevistas y el análisis de documentos se ha logrado analizar que, si existe desnaturalización del contrato de locación de servicios desde la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020; en la medida que no se respeta lo estipulado en el contrato y se realizan labores de naturaleza permanente.
- 6.2 Con respecto al primer objetivo específico se ha logrado determinar que los efectos que genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020; entre otros son la vulneración de derechos de los trabajadores, admisión de demandas laborales de reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales.
- 6.3 Con respecto al segundo objetivo específico, se ha encontrado que el principio de primacía de la realidad es importante para demostrar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020; así como en diversas entidades públicas, por la falta de planificación, control y fiscalización que no realizan las entidades públicas, y que conlleva afectar los intereses de la entidad.
- 6.4 Finalmente, se ha logrado advertir que, mediante la desnaturalización del contrato de locación de servicios, los trabajadores municipales han creído conveniente iniciar procesos judiciales en contra de La Municipalidad Distrital De La Esperanza, ya sea por el reconocimiento del vínculo laboral, el reintegro de beneficios laborales y demás derechos reconocidos por la normatividad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda al Ministerio de Trabajo que fiscalice de forma adecuada a las entidades para que permitan el respeto de los derechos de los trabajadores conforme a la normatividad vigente mediante programas, políticas y directivas que garantizan el reconocimiento de los derechos laborales a los trabajadores de la administración pública.
- 7.2 Se recomienda a la Municipalidad Distrital de La Esperanza, que evalúe la necesidad de contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios, y realice un análisis objetivo sobre la responsabilidad que conlleva la contratación de dicho personal.
- 7.3 Se recomienda a los trabajadores que exijan el cumplimiento de la normatividad ante la posible vulneración de derechos laborales, es por ello, necesario que conozcan el ordenamiento vigente, sus derechos y verifiquen las actividades establecidas en el contrato.
- 7.4 Se recomienda a la sociedad, que vigile el cumplimiento de la normatividad vigente, los derechos laborales de todas las personas y exija a las entidades públicas el respeto de los derechos tanto de los trabajadores como de toda la sociedad.

Metodólogo: Dionicio Godofredo González González				
	Fecha	Observación	Estado	Firma
1		Ninguna	Conforme	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722
2		Ninguna	Conforme	 _____ Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722
Estadístico: Rolando Mendoza Giusti				
	Fecha	Observación	Estado	Firma
1				
2	10.12.2020	Ninguna	Conforme	 _____ Rolando Mendoza Giusti DNI: 17870958

REFERENCIAS

- Acevedo Mercado, J. (2009). El contrato administrativo de servicios: Comentarios al régimen de contratación de personal del Estado. Revista Jurídica del Perú N° 96.
- Abanto Revilla, Cesar (2009). La afiliación a un régimen de pensiones en el contrato administrativo de servicios. Soluciones Laborales N° 24
- Abruña Puyol, A. (2010). Delimitación Jurídica de la Administración Pública en el Ordenamiento Peruano. Lima: Palestra Editores
- Arce, E. G.(2009). Estudios de Derecho del Trabajo (Libro Homenaje a Javier Neves Mujica). En Límites internos y externos al derecho de huelga. (pp. 384 - 397). LIMA. GRIJLEY EIRL.
- Atarama Cordero, M. (2008). Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios. Revista Jurídica del Perú N° 94.
- Avalos Jara, O. (2008). Contratos de Trabajo Temporal. Un estudio práctico sobre los contratos sujetos a modalidad. Lima: Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Barajas, M. d. O. S. (1996). Conceptos Básicos del derecho del Trabajo. México: Editorial Porrúa.
- Balbin Torres, E. (2012). Unilateralismo y relaciones laborales en la Administración Pública. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Blancas Bustamante, M. (2011). La cláusula de Estado Social en la Constitución. Lima. Fondo Editorial PUCP.
- Becerra, K. (2010). El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia STC N° 002-2010-TC/PI. Derecho y Cambio Social, 26, P. 07.
- Beltrán Larco, L. (2013). La problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Bustamante, R. (2001). Derechos fundamentales y proceso justo. Lima: Ara editores
- Carhuatocto Sandoval, H. (2010). El fraude y la simulación en la contratación laboral: aplicación del principio de la primacía de la realidad. Lima: Editorial Grijley.
- Carrillo Calle, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Industrial Papiros S.A.
- Devis Echandía, Hernando (1972). Teoría General de la Prueba Judicial (Tomo I). Buenos Aires: Edit. Víctor Zavalía
- Fernández Delpuech, L. (2013). Situación y reforzamiento de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Tesis de Doctorado). Universidad de Granada
- Ferro Delgado, V. (2008). Derecho del Trabajo y sector informal. Lima: Grijley.
- García de Enterría, y Fernández, T. (2006) Curso de Derecho Administrativo. Lima: Fondo Pontifica Universidad Católica del Peru.
- Gonzales Rodríguez, E. (2010). Situación del Régimen de la Carrera Administrativa en Colombia. Revista Prolegómenos.
- Gorelli Hernández, J. (1995). La viabilidad jurídica de la readmisión del trabajador ilícitamente despedido. Revista Ius et Veritas: PUCP
- Locke, E.A. (1976), La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. Washington: Rand McNally College Ed.
- Marcenaro, F. R. (1995). El Trabajo en la nueva Constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores.
- Montoya Melgar, A. (1991). El ámbito personal del Derecho del Trabajo. Revista de Política Social. N° 71.
- Morales Corrales, Pedro (2010). Los servicios personales y el empleo público. Laborem – Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N° 9.

- Muñoz, A (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Tesis doctoral inédita). Universidad Complutense de Madrid.
- Palomino Fernández, N. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo
- Pasco Cosmopolis, M. (2010). Consideraciones acerca del contrato administrativo de servicios. *Laborem – Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* N° 9.
- Potozen Branco, B. (2008). El régimen especial de contratación administrativa de servicios. A propósito de la reciente publicación del Decreto Legislativo N° 1057. *Revista Jurídica del Perú* N° 90
- Puntriano Rosas, C. (2010). El régimen de contratación administrativa de servicios: de la rigidez del unilateralismo ala deslaboralización". *Laborem – Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* N°09.
- Quispe Alayo, W. (2015). El impacto de la Ley de Servicio Civil en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Trujillo – 2015 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Ramírez Mora, J. (2011). La carrera administrativa en Colombia: análisis y perspectivas (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia.
- Romero Quispe, J. (2009). Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos titulada
- Sentis Melendo, Santiago (1957). *El proceso Civil* (Tomo I). Buenos Aires: Edit. Ejea

ANEXOS

Matriz de categorización apriorística

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Sub categorías	Instrumento	Escala de medición	
Contrato de locación de servicios	Es un contrato civil, donde existe una prestación personal de servicios y una retribución por la labor brindada, no protege frente al despido arbitrario y tampoco otorga beneficios o derechos a los trabajadores (Pasco, 2010)	Se estudió la forma del contrato de locación de servicios dentro de la Municipalidad Distrital de La Esperanza	Tipo de actividad	Entrevista	Razón	
			Necesidad de contratación			Fundamentación
			Presupuesto asignado			
Primacía de la realidad	Según Izaga (2018) se trata de un principio donde prevalece la realidad sobre el formalismo	Se analizó las respuestas de los entrevistados y el análisis de documentos para verificar si se aplica el principio de primacía de la realidad.	Aspecto normativo	Entrevista		
			Aspecto doctrinario			
			Aspecto jurisprudencial			

Patrón	Objetivos	Categorías	Análisis
<p>La aplicación del principio de primacía de la realidad hará que se evidencie la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza</p>	<p>Objetivo General Analizar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020</p>	<p>Fiscalización de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se controla de forma adecuada al personal. - No se controlan sus actividades. - Se evidencia falta de fiscalización en sus actividades directa.
	<p>Objetivos específicos: O₁ Determinar qué efectos genera la desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020,</p>	<p>Falta de seguimiento de actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se realiza un seguimiento adecuado a las actividades del personal. - No se diferencia las actividades de contratados, permanentes o temporales.
	<p>O₂ Demostrar la importancia del principio de primacía de la realidad en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020.</p>	<p>Reducción del gasto público</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se contrata este tipo de personal para no pagar beneficios sociales. - No garantiza un adecuado trato al personal. - No entregan bonos al personal de locación de servicios.
	<p>O₃ Advertir que, mediante la desnaturalización del contrato de locación de servicios, los trabajadores municipales inicien procesos judiciales laborales en contra de La Municipalidad Distrital De La Esperanza.</p>	<p>Falta de promoción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No existe promoción al cargo de personas que se encuentran en locación de servicios. - No se aplica la meritocracia - No se aplica la efectividad de funciones.
		<p>Estabilidad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se aplica de forma adecuada la estabilidad laboral - No se respetan los derechos de trabajadores de naturaleza permanente. - No se evidencia la estabilidad laboral en este tipo de contrato.

PREGUNTAS	ENTREVISTAD O 1 AGREDA LLAURY ERICK JHON Sub Gerente de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.	ENTREVISTAD O 2 GONZALES GARCIA LUZ TEREZA Apoyo Secretarial de la Sub Gerencia de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.	ENTREVISTAD O 3 NAVARRETE RODRIGUEZ LISETH CAROL Apoyo de la Sub Gerencia de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos.	ENTREVISTAD O 4 GARCIA MORALES JONATHAN LUIS Abogado en la Gerencia de Asesoría Jurídica.	ENTREVISTAD O 5 FERRER FLORES EVELYN SUHEYDI Abogado en la Gerencia de Asesoría Jurídica.
1.- ¿Desde su punto de vista, en la actualidad tiene justificación la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?	No, la contratación de personal debe realizarse bajo cualquiera de los regímenes laborales dispuestos.	Si, por necesidad de servicio justifica y haber estado programado en el POI.	Si, por necesidad de servicio.	No tiene justificación contratar bajo ese régimen laboral, debería contratarse bajo otro régimen, donde existe mas beneficios y seguridad laboral.	No
2.- ¿Existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios?	Si, solo que la mayoría de entidades por "ahorrarse" el procedimiento de contratación recurre a esta lesiva y precaria forma para contratar personal.	Si, por necesidad de servicio de personal en la sub gerencia.	Si, por el tema de la carga laboral.	Necesidad de contratar personal si existe, pero no en ese régimen, ya que es de carácter autónomo.	No
3.- ¿Conoce Ud. sí en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios se asigna un presupuesto para dicha finalidad?	No específicamente , ya que, por la propia naturaleza de dichos contratos, estos son cubiertos por la partida destinada a servicios el cual puede estar incluido en el POI del área usuaria.	Si, en la programación del POI se ha considerado un personal de apoyo para esta sub gerencia.	Si, en la programación del POI.	Desconozco.	Si
4.- ¿Considera que se desnaturaliza el contrato bajo modalidad contrato de locación de servicios cuando se hacen labores de naturaleza permanente?	En todos los casos, sujetándose a los plazos establecidos para superar el periodo de prueba.	Si, porque el locador esta contratado por cierto tiempo y los horarios son coordinados, y la entidad no puede obligar al locador a ciertas labores.	Si, porque los hacen realizar labores con horarios.	Si, ya que estamos ante una labor permanente, además se puede observar que existe subordinación y una prestación personal de servicios y obviamente remuneración.	Si
5.- ¿Qué efectos traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios?	El reconocimiento de todos los beneficios sociales para el trabajador y la contingencia económica para la entidad	Una demanda judicial	Demandas judiciales.	Que muchos trabajadores tomen la idea de demandar y tomar otros tipos de acciones legales.	Se hace acreedor de los beneficios legales: Gratificaciones Cts Vacaciones, etc Además de iniciar proceso judicial para el reintegro de los beneficios

					laborales.
6.- ¿Cree Ud. que es importante el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales?	En lo absoluto, con eso se garantiza el reconocimiento de los bienes y servicios establecidos por ley, lo cual dignifica al trabajador.	Si, porque beneficia al trabajador en protegerlo.	Si, porque con eso se demuestra la desnaturalización del contrato.	Si es importante ya que es un principio básico no solo en las relaciones laborales si no en toda la actividad jurídica.	Si
7.- ¿Considera adecuada la aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública?	Si, ya que con este principio buscan la desnaturalización del contrato de locación.	Si, las funciones que se le esta encomendando tiene que demostrar.	X	Si, ya que así permite analizar y llegar a una conclusión favorable para el trabajador, concordante con el principio: "in dubio pro operario".	Si
8.- ¿Sabe Ud. que si se demuestra la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios los trabajadores podrían iniciar un proceso en la vía judicial?	Agotando la vía administrativa	Si puede el locador iniciar proceso judicial siempre y cuando realice actividades por la cual fue contratado.	Si, motivo por el cual hacen juicios.	Sí, si se demuestra con pruebas fehacientes la desnaturalización se optaría por un proceso judicial.	Si
9.- ¿Conoce Ud. casos en los cuales la desnaturalización de los contratos bajo modalidad contrato de locación de servicios haya significado un impacto negativo en la Municipalidad?	Si, en todos los casos.	no tengo conocimiento.	X	Desconozco.	Si
10.- Que propondría Ud. para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios.	Contratar adecuadamente al personal, evitando en todo momento utilizar los contratos de locación para labores permanentes	Que los contratos se lleven a cabo de manera correcta.	Contratar de acuerdo a ley.	Que los trabajadores sean contratados en otro régimen donde puedan tener estabilidad laboral, seguridad y beneficios que la ley manda, no contratos bajo locación de servicios.	Iniciar la contratación de personal de personal mediante la modalidad de contratación administrativa de servicios.

PREGUNTAS	ENTREVISTADO 6 LOPEZ MARQUINA VICTOR MANUEL Encargado de Escalafón.	ENTREVISTADO 7 VASQUEZ BLAS LUCINDA MARVI Apoyo Administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos.	ENTREVISTADO 8 JUAREZ VASQUEZ JHON WILLIAMS Auxiliar Coactivo - Unidad de Ejecutoria Coactiva	ENTREVISTADO 9 HUAYAN GONZALES ANA PAOLA Ejecutor Coactivo.	ENTREVISTADO 10 BULNES GOICOCHEA CYNTHIA LORENA Especialista en Derecho - Procuraduría Pública Municipal.
1.- ¿Desde su punto de vista, en la actualidad tiene justificación la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?	Si, porque cuando los servidores están con carga procesal expedientes etc., los locadores apoyan en diferentes funciones.	Si, porque suple los permisos de servicios que puedan tener los servidores.	No, en la administración pública no existe trabajo determinado.	Si, pero de manera temporal, con actividades específicas, de acuerdo a la necesidad del servicio.	No, toda vez que casi siempre encubre una relación laboral.
2.- ¿Existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?	solo en los casos cuando hay permisos o licencias de servidores públicos.	Solo en casos de permisos y/o licencias de los servidores.	Por campañas o estaciones como rentas para mayor recaudación personal de apoyo.	Si, para trabajo específico. Ejemplo: actividades para el logro de las metas.	Siempre existirá la necesidad de contratar personal, no obstante, se debe contratar bajo dicha modalidad siempre que se respete el contrato civil en sus propios términos y que no termine desnaturalizándose.
3.- ¿Conoce Ud. sí en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios se asigna un presupuesto para dicha finalidad?	Si.	Si	Dentro del presupuesto anual de la cantidad no se asigna presupuesto, se hace con propios recursos.	Desconozco en su totalidad sobre el tema, pero me parece que en el POI se considera este tipo de contratación para reforzar ciertas actividades (temporal).	Claro, pues existe partidas/ rubros para ello.
4.- ¿Considera que se desnaturaliza el contrato bajo modalidad de contrato de locación de servicios cuando se hacen labores de naturaleza permanente?	Esto se da cuando el locador realiza funciones o labores de obreros.	Cuando el contrato por locación de servicios que se le ha realizado a una persona es para realizar labores de obrero.	Si, el locador, es para brindar servicio por cierto tiempo o trabajo determinado.	Se desnaturaliza no por la ejecución de las actividades, sino por incurrir con los presupuestos establecidos en la normal laboral (subordinación, horario de trabajo y contraprestación).	Por supuesto.
5.- ¿Qué efectos traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad de contrato de	Cuando el locador hace labores de obreros infringiendo las cláusulas de su contrato.	Que pueda haber juicios. Falta de presupuesto y pago de interés por incumplimiento de pagos por	Si, el trabajo continuo laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de	El locador al tener su contrato desnaturalizado, obtendría un contrato indeterminado.	Posibles procesos judiciales de naturaleza laboral. Contingencias económicas producto de los procesos laborales.

locación de servicios?		descuentos judiciales.	prorrogar, pierde su naturaleza y pasaría a otra modalidad de contrato.		
6.- ¿Cree Ud. que es importante el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales?	este principio busca sobre todo proteger al trabajador.	Si.	Si, las entidades públicas como las municipalidades varias veces el locador hace labor distinta a lo pactado, así como tiene dependencia y subordinación.	Si, porque por la invocación de este principio permite al locador (quien no tiene ningún derecho laboral, adquirir la posición de trabajador y salvaguardar sus derechos, que por la actividad que realiza, le corresponden.	Si
7.- ¿Considera adecuada la aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública?	Esto se da en el caso de haber discordancia antes los hechos con el trabajador.	Si	Si, el principio indica la desnaturalización de los contratos.	Si, por que difiere o muchas veces dista entre lo que hace el locador y lo que está en su contrato, por lo que se tiene que invocar este principio para demostrarlo.	Si, este principio es uno de los principales del derecho del trabajo, el cual se aplica en todo ámbito tanto privado como público.
8.- ¿Sabe Ud. que si se demuestra la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios los trabajadores podrían iniciar un proceso en la vía judicial?	Si procede a un proceso judicial.	si	La cantidad en cuanto administración del Recurso humano es mala en él no contrata el cumplimiento de esa modalidad.	Es en el proceso judicial donde se debe demostrar dicha desnaturalización del contrato, a fin de ser declarado trabajador a plazo indeterminado.	Si.
9.- ¿Conoce Ud. casos en los cuales la desnaturalización de los contratos bajo modalidad contrato de locación de servicios haya significado un impacto negativo en la Municipalidad?	Cuando se contrata al trabajador y se le hace trabajar en horas extras y no tienen un control de su modalidad de trabajo.	No	La municipalidad como otras tienen demandas laborales por la mala administración.	Casos específicos no, pero sí es una situación que afecta a muchas Municipalidades y esta no es ajena, pues no le dan el tratamiento correspondiente a este tipo de contratos y existe desconocimiento o por parte de ciertas áreas.	Claro, pues al reconocérsele un vínculo laboral en la vía judicial ella implica un pago de todos los beneficios que no se otorgaron en su momento. En consecuencia, creo una contingencia económica a la entidad.
10.- Que propondría Ud. para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de	Que no se contrate locadores.	Que no se les vuelva a contratar porque al estar con contrato de locación por varios periodos es lo que origina	La gerencia de recursos humanos debió planificar, dirigir y contralar las modalidades de contratos de trabajo y así	en las áreas donde existe mayor tendencia a contratación de locadores, brindar una capacitación a los jefes a fin de	Que dejen de celebrar dichos contratos y opten por mínimamente celebrar contratos CAS. Un análisis previo de cuanto le

locación de servicios.		la desnaturalización del contrato.	evitar demandas laborales.	que no incurran en alguna causal para dicha desnaturalización y encaminar sus actividades estrictamente a lo llamado "TRABAJO POR RESULTADOS"	costaría a la entidad los posibles procesos judiciales ante la contratación de personal bajo contratos de locación que encubran una relación laboral. Y así verifican los pro y contra de continuar celebrando dichos contratos.
PREGUNTAS	ENTREVISTADO 11 ROSA LEZAMA ANDREA CRISTINA Especialista en Derecho - Procuraduría Pública Municipal.	ENTREVISTADO 12 OLIVARES OBANDO MARIA DEL PILAR Apoyo en Procuraduría Pública Municipal.	ENTREVISTADO 13 CALDERON FLORES MIGUEL ANGEL Apoyo en Procuraduría Pública Municipal.	ENTREVISTADO 14 PACHECO CARRANZA ELIZA Apoyo Administrativo de la Gerencia de Recursos Humanos.	ENTREVISTADO 15 GONZALES RODRIGUEZ RUTH Asistente del PAD
1.- ¿Desde su punto de vista, en la actualidad tiene justificación la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?	No, bajo el argumento que, si bien se afirma que es un contrato de naturaleza civil, usualmente existe una verdadera relación laboral.	No, porque contribuye a que la entidad tenga mas procesos innecesarios, ya que se dan por la mala contratación.	No, porque encubre una relación laboral y desnaturaliza la contratación.	La contratación de servicios por locación es muy común en la administración pública, debido a la falta de empleo, los trabajadores aceptan esta modalidad aún así se vean vulnerados sus derechos.	Si, existe justificación debido a la carga laboral.
2.- ¿Existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios?	Si, sin embargo, la locación de servicios debe registrarse por los parámetros del código civil, y no como mal se aplica encubriendo una relación laboral.	Si, siempre y cuando siga la norma.	Si, no obstante, debe respetarse las normas para la locación.	A la poca cantidad de asignación de presupuesto para la contratación CAS, las entidades públicas tienen la necesidad de realizar esta modalidad de contrato.	A la falta de asignación del presupuesto para el año fiscal, es que se recurre a la contratación bajo la modalidad de locación.
3.- ¿Conoce Ud. sí en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios se asigna un presupuesto para dicha finalidad?	Si, existe rubro destinado para tal fin.	Si, existe rubros distintos.	Si, existen partidas que asignan presupuesto.	No hay asignación de presupuesto, esto nace con la necesidad de servicios que el área requiera	No existe un presupuesto asignado, ya que eso se evalúa en el transcurso del año fiscal con la recaudación de cada entidad.
4.- ¿Considera que se desnaturaliza el contrato bajo modalidad contrato de locación de	Si.	Si.	Si.	Si se desnaturaliza, debido a que el contrato de locación es según sea la necesidad de	Si se desnaturaliza, puesto que un contrato de locación solo es para una labor específica.

servicios cuando se hacen labores de naturaleza permanente?				servicio para la que se ha contratado.	
5.- ¿Qué efectos traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios?	Demandas de reconocimiento de vínculo. Pago y reintegro de beneficios sociales. Intereses legales. Costos del proceso.	Demandas de reconocimiento laboral. Demandas de reposición.	Trae consigo demanda de reconocimiento de vínculo y como consecuencia pagos de los beneficios no cancelados en su oportunidad.	Inicio de procesos de demandas laborales para conseguir la estabilidad laboral.	El inicio de una demanda.
6.- ¿Cree Ud. que es importante el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales?	Si.	Si.	Si.	Si es importante, porque debería realizarse la labor específica para la que se ha contratado, pero por la necesidad del servicio a brindar se realizan otras actividades no especificadas en el contrato.	Si es importante, ya que el principio señala una interpretación adecuada a favor del trabajador, esto es que, si el demandante suscribió un contrato civil con su empleador, pero en la realidad de los hechos no fue así, es decir que el demandante en todo el tiempo que prestó sus servicios se encontró subordinado a su empleador.
7.- ¿Considera adecuada la aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública?	Si, toda vez que es un principio rector del Derecho Laboral, bajo la premisa que, en caso de controversia, según los lineamientos de este principio es posible determinar la verdadera condición laboral.	Si.	Si, toda vez que este principio se aplica a todo ámbito público – privado en beneficio del trabajador.	Si, porque en base a este principio se reconoce la estabilidad laboral y el vínculo con la entidad pública.	Si es importante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, ya que en base a este principio se puede ofrecer medios probatorios que demuestran la realidad y los hechos del vínculo laboral.
8.- ¿Sabe Ud. que si se demuestra la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios los trabajadores podrían iniciar un proceso en la vía judicial?	Si.	Si.	Si.	Si podrían iniciar un proceso judicial, adjuntando las ordenes de servicios que probarían que existió el vínculo laboral.	Si se puede iniciar una demanda, siempre y cuando se pueda demostrar los 3 elementos esenciales de un contrato: prestación de servicios, subordinación y remuneración.
9.- ¿Conoce Ud. casos en los cuales la desnaturalización de los contratos bajo	Si, porque muchos trabajadores se encuentran subordinados a través de un	Si, ya que a raíz de la mala contratación se genera un desbalance para la entidad.	Si. Pues casi la totalidad de las demandas iniciadas contra la municipalidad son de	No conozco.	No conozco.

modalidad contrato de locación de servicios haya significado un impacto negativo en la Municipalidad?	contrato igual o compatible con un régimen laboral. Lo que ocasiona que ante una demanda se le otorgue pago y reintegro de vacaciones, remuneración económica en la entidad demandada.		trabajadores que iniciaron un vínculo mediante contratos de locación.		
10.- Que propondría Ud. para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios.	En principio, el respeto de los términos del contrato de locación de servicios y/o la no suscripción de los mismos.	Que cuando se contraten a los trabajadores sean válidamente contratados para así evitar que la entidad se vea vulnerada ante tantas demandas.	La no celebración de estos contratos civiles y celebren propiamente contratos de trabajo.	Que el trabajador cumpla específicamente con la labor para la que ha sido contratado.	Que se cumpla la labor en cuanto al objeto del contrato.



ENTREVISTA A TRABAJADORES Y ESPECIALISTAS EN GESTIÓN PÚBLICA

Nombre :
Cargo :
Fecha :

El motivo de la presente entrevista, es para determinar de qué manera existe una posible desnaturalización del contrato de locación de servicios desde la aplicación del principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2020, es por ello que se establecen las siguientes interrogantes:

1. ¿Desde su punto de vista, en la actualidad tiene justificación la contratación de personal bajo la modalidad de contrato de locación de servicios?
2. ¿Existe necesidad en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios?
3. ¿Conoce Ud. si en la contratación de personal bajo la modalidad contrato de locación de servicios se asigna un presupuesto para dicha finalidad?
4. ¿Considera que se desnaturaliza el contrato bajo modalidad contrato de locación de servicios cuando se hacen labores de naturaleza permanente?
5. ¿Qué efectos traería consigo la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios?
6. ¿Cree Ud. que es importante el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales?
7. ¿Considera adecuada la aplicación del principio de primacía de la realidad en la verificación de la desnaturalización de los contratos en la administración pública?
8. ¿Sabe Ud. que si se demuestra la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios los trabajadores podrían iniciar un proceso en la vía judicial?
9. ¿Conoce Ud. casos en los cuales la desnaturalización de los contratos bajo modalidad contrato de locación de servicios haya significado un impacto negativo en la Municipalidad?
10. Que propondría Ud. para evitar la desnaturalización de los contratos bajo la modalidad contrato de locación de servicios.