



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Análisis de las consecuencias que generan los Contratos
de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Núñez Untiveros, Jesús Enrique (ORCID: 0000-0001-9069-4496)

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos Wander y Fabiana les dedico este trabajo, para que aprecien mi ejemplo, y a mi esposa Mirela, por ser las personas más importantes en mi vida, y que en todo momento me han apoyado a continuar y no desfallecer ante las adversidades.

Agradecimiento

A Dios, por regalarme la salud que tengo, en estos momentos de pandemia mundial.

A mi asesora Mg. Liz Robladillo y mi Revisora Mg. Aura Quiñones quienes con su asesoría y acompañamiento académico han permitido culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología.....	21
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.2 Escenario de Estudio.....	22
3.3 Participantes	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimiento	26
3.6 Métodos de análisis de información.....	27
3.7 Aspecto ético.....	28
IV. Resultados y Discusión.....	29
4.1 Presentación de Resultados.....	29
4.2 Matriz de Triangulación	30
4.3 Discusión.....	48
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	57
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de Categorización.....	67
Anexo 2: Matriz de Análisis de Ítems	68
Anexo 3: Instrumento Guía de Entrevista.....	69
Anexo 4: Guías de entrevistas desarrolladas	75

Índice de Tablas

Tabla 1. Caracterización de Participantes	22
Tabla 2. Matriz de Construcción de Categorías y Subcategorías.....	24
Tabla 3. Presentación de los entrevistados.....	29

Índice de figuras

Figura 1. Mapeamiento	26
Figura 2. Trayectoria metodológica de la investigación.....	27

RESUMEN

El presente trabajo tiene por finalidad analizar las consecuencias de los Contratos de Locación de Servicio en el Sector Público 2020, considerando que en el Perú actualmente en el Régimen Laboral Público existen cuatro leyes laborales mediante las cuales se contratan los servicios de los funcionarios y servidores estatales, a esta realidad, se suma la posibilidad de realizar Contratos de Locación de Servicio con lo cual, se evidencia una quinta forma de contratación amparados legalmente en el Código Civil Peruano en sus Artículos 1764° al 1770°

En este estudio se tuvo como objetivo principal describir las consecuencias que genera el uso de Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público 2020, analizado desde cuatro categorías: los contratos de locación de servicios, temporalidad del servicio, lugar de prestación de servicios, afectación presupuestal.

Esta investigación es de tipo básico, de enfoque cualitativo, su diseño es fenomenológico, los participantes son funcionarios y servidores públicos que laboran en los tres niveles de gobierno y organismos autónomos pertenecientes al sector público. Se aplicó la técnica de entrevista, utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas para recolectar información.

Los resultados de la investigación demuestran que estos Contratos de Locación de Servicios utilizados en el sector público generan como consecuencia la promoción de la informalidad laboral vulnerando derechos en los locadores, son extendidos estos contratos modificando los productos entregables, se vulnera el principio de autonomía, ocasiona ahorro al presupuesto público, y causan desigualdades remunerativas y laborales en los funcionarios y servidores públicos peruanos.

Palabras Clave: contratos de locación de servicio, sector público, locadores de servicios, informalidad laboral, vulneración de derechos.

ABSTRACT

The purpose of this work is to analyze the consequences of Service Location Contracts in the Public Sector 2020, considering that in Peru currently in the Public Labor Regime there are four labor laws through which the services of state officials and servants are hired. In addition to this reality, there is the possibility of making Service Location Contracts with which, a fifth form of contracting is evidenced legally protected in the Peruvian Civil Code in its Articles 1764° to 1770°.

The main objective of this study was to describe the consequences generated by the use of Service Rental Contracts in the Public Sector 2020, analyzed from four categories: service rental contracts, temporary service, place of service provision, affectation budgetary.

This research is of a basic type, with a qualitative approach, its design is phenomenological, the participants are civil servants and public servants who work in the three levels of government and autonomous bodies belonging to the public sector. The interview technique was applied, using as an instrument a questionnaire of questions to collect information.

The results of the investigation show that these Service Location Contracts used in the public sector generate as a consequence the promotion of labor informality, violating the rights of landlords, these contracts are extended modifying the deliverable products, the principle of autonomy is violated, it causes savings to the public budget, and cause remuneration and labor inequalities in Peruvian civil servants and public servants.

Keywords: service lease contracts, public sector, service leaseholders, labor informality, violation of rights.

I. Introducción

El presente estudio se basa en uno de los problemas más trascendentes de la Gestión Pública en el Perú que padecen muchas instituciones públicas, justamente me refiero a la Gestión del Talento Humano que se realiza al interior de las diversas entidades públicas como son los Ministerios, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, Organismos Autónomos, y demás instituciones públicas en costa, sierra y selva, que reciben dinero del Presupuesto Público cada año, recaudado a través de los impuestos que se nos extrae a todos los peruanos.

En ese orden de ideas, la realidad existente en el Perú en lo concerniente a la Administración de los Recursos Humanos referente a los funcionarios y servidores públicos a través de los contratos laborales sea desnaturalizado a niveles superlativos, que solo evidencia injusticia laboral porque tenemos actualmente cuatro (04) leyes laborales con derechos laborales diferentes que solo ocasionan desorden, injusticia, desigualdad salarial, desmotivación laboral, inseguridad laboral al no tener una continuidad contractual, disconformidad, estrés laboral, diferencia en el desempeño laboral, desigualdad en el rendimiento laboral, inequidad de beneficios laborales, disparidad de aguinaldos o gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y demás injusticias en su condición de servidores públicos.

Es importante precisar, que actualmente los funcionarios y servidores públicos de las diversas entidades públicas en el Perú son contratados laboralmente en el marco del escenario de la denominada formalidad laboral, a través de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N° 276°, también son contratados al amparo del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) Decreto Legislativo N° 1057, asimismo son contratados a través de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, igualmente son contratados a través de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil; como se puede apreciar cada una de estas leyes tiene derechos y beneficios laborales

distintos que solo promueven la desigualdad de derechos y beneficios laborales en los trabajadores públicos del Perú.

A esta realidad problemática de desigualdad laboral en nuestro país, debemos sumar la existencia de trabajadores o servidores públicos que prestan sus servicios profesionales y técnico profesionales, a través de los denominados Contratos de Locación de Servicios o Contratos de Terceros o Servicios No Personales (SNP) en las diversas instituciones públicas de nuestro país, jurídicamente regulado por el Código Civil Peruano (1984) en su artículo 1764° que indica todo locador se obliga a cumplir con su servicio, pero sin tener la calidad de subordinación frente a nadie, asimismo, su servicio durara un tiempo específico o temporal, de ninguna manera deberá ser un servicio continuo o permanente o por años, y lógicamente deberá recibir un pago o retribución; con lo cual, estos servidores públicos contratados como locadores de servicios conforman el escenario de la Informalidad Laboral Peruana por trabajar sin ningún tipo de derecho laboral al total desamparo, e irónicamente promovido estos contratos por el propio Estado Peruano quien debería de tutelar los derechos de los más débiles los trabajadores, porque los empleadores son las diversas entidades públicas de trabajadores públicos locadores o terceros sin derechos laborales.

Conforme lo corrobora SERVIR (2017) en su informe “El reto de la formalidad en el sector público peruano”, reporta que existe a nivel de las empresas privadas un 55% de informalidad, y en el sector público un 11% Y 12% de informalidad laboral; precisando entre 150,000 a 170,000 mil personas que laboran en el Estado en condiciones de locadores de servicios.

Cabe resaltar, en el estudio de SERVIR concluye que al 2015 existe informalidad laboral en el gobierno nacional (46%), gobierno regional (18%) y en gobierno local (36%).

Tener la condición contratado como tercero o locación de servicios en el sector público significa prestar servicios para el Estado como trabajador, pero SIN tener ningún tipo de derecho laboral.

Como se puede apreciar, esta realidad problemática en el seno de las diversas instituciones de gestión pública a generados dos escenarios laborales, primero aquellos servidores públicos pertenecientes o protegidos mediante un contrato de trabajo que les da la condición de trabajadores Formales con derechos y beneficios laborales conforme al ordenamiento jurídico; y segundo, también existen los trabajadores en la condición de terceros sin derechos ni beneficios laborales, desarrollando actividades de trabajadores públicos Informales al servicio del país y de todos los peruanos.

Cabe resaltar, en el contexto específico de la realidad problemática peruana en materia de salud, los trabajadores locadores de servicios en este año 2020, se evidencia situaciones totalmente de maltrato durante la Emergencia Nacional y la Inmovilización Obligatoria, todo con la finalidad de evitar el contagio del Sard 2 – Covid 19 que trajo como consecuencia el fallecimiento de trabajadores de salud médicos, enfermeras o técnicos contratados en condición de terceros o locadores de servicios, y por su condición laboral no recibieron ningún tipo de seguro o beneficios sociales sin tener acceso a la atención medica en los propios hospitales donde trabajaban por carecer de un seguro de salud, ni dinero para el sepelio o entierro para sus familias, sin beneficios sociales, porque legalmente no tienen ningún tipo de derecho laboral. (RPP, 2020).

Se desprende de la realidad en que brindan sus servicios estos locadores sus derechos laborales han sido maquillados por esta modalidad contractual, mediante la cual el Estado evita y evade la responsabilidad de reconocerles derechos laborales como pago de vacaciones, pago de licencias con goce de haber, pago de gratificaciones y aguinaldos, beneficios sociales, pensión de jubilación, seguridad social en salud, descanso remunerados, y demás derechos vulnerados, en la actividad diaria que realizan en las diversas entidades del Estado, permitiendo al Gobierno tener un ahorro en su caja fiscal por tener locadores que cumplen actividades laborales funcionales, pero temporales.

Finalmente, en este orden de ideas se busca como principal enfoque desarrollar toda la legislación vigente a los contratos laborales, precisando con casuísticas específicas de SERVIR, analizaremos resoluciones judiciales donde podremos apreciar la vulneración de derechos laborales de estos locadores, se analizara el ordenamiento nacional e internacionales, doctrinas, jurisprudencias,

resoluciones y entrevistas que nos permitan entender realidad en que trabajan nuestros trabajadores o servidores públicos peruanos, en la llamada Modernización de la Gestión Pública.

II. Marco Teórico

En referencia la Categoría Contrato Locación Servicios de la presente investigación, se considera consecuencias que genera esta modalidad contractual en el Sector Público Peruano siendo denominados como Contrato de Terceros y también llamados Contratos No Personales; en este orden de ideas, tenemos los antecedentes nacionales realizados por Izaga (2019) quien realizo su trabajo sobre la existencia de conductas fraudulentas y la aplicación del principio de la realidad en una entidad pública en el Perú; asimismo, Sánchez (2005) reporta en su estudio sobre la desnaturalización del contrato de locación de servicios, encontrando en uno de sus objetivos la desnaturalización de los contratos de servicios, concluyendo que se debe introducir modificaciones legislativas en el Código Civil.

Señala Acuña (2018) en su investigación sobre la convencionalización de la contratación administrativa de servicios, afirmando que en el Estado Peruano se encuentran contrapuestos muchos derechos, principios y garantías laborales debido a la existencia de distintos contratos, causando esta diversidad desigualdad y desequilibrio.

A nivel de los antecedentes internacionales, podemos encontrar los trabajos de Severin (2014) quien estudio la viabilidad de crear un medio jurídico para los trabajadores de servicios en el derecho civil español, en una de sus conclusiones sostiene que la doctrina española a emancipado los contratos de servicios otorgándoles una autonomía propia. De otro lado, tenemos a Meléndez (2016) quien describe sobre la responsabilidad contractual y el derecho civil patrimonial en la gestión de los contratos estatales, cuyo propósito fue describir la relación existente entre la responsabilidad contractual y el derecho civil patrimonial, vinculado al daño patrimonial en la gestión de los contratos estatales, su estudio marco la figura jurídica cuando la entidad estatal a través

de sus contratos celebrados en el marco del derecho privado o de derecho de los contratos estatales, considerando que como terceros pueden existir servicios y obras, y puedan generar incumplimiento parciales o definitivos en las partes contratantes.

Respecto a los artículos científicos nacionales, tenemos los trabajos de Zavala (2018) ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral?, mediante el cual expresa la problemática laboral del trabajador en el Estado Peruano en el marco de los trabajadores con contrato administrativos de servicios donde ratifica que el propio Estado hace prevalecer la regla de derecho por encima del principio jurídico perjudicando a los trabajadores, confirmando la vulneración de derechos laborales, concluye en la inconstitucionalidad de estos contratos de servicios planteando la modificación de la legislación laboral actual; de otro lado, Cornejo (2011) en su estudio respecto algunas consideraciones sobre la contratación laboral, señala que el sistema de contrataciones laborales en el Perú es una tarea delicada puesto que los empleadores tendrán que verificarla legislación vigente que tienen para poder contratar personal y lógicamente prefieren utilizar mecanismos de contratación que le permita a la entidad disminuir la carga de la planilla de trabajadores, en esa línea este autor nos ilustra sobre los mecanismos de contratación de personal en actividades complementarias, permanentes y temporales.

Plantea Northcote (2009) quien investigo sobre el contrato de locación de servicios, deduciendo que estos contratos engloban obligaciones de dar, hacer y no hacer, detallando que las obligaciones de hacer consisten en que el deudor realiza una determinada conducta a favor del acreedor, agregando que al amparo del Código Civil Peruano uno de los contratos más utilizados es el de locación de servicios.

De esta manera, conforme a los artículos científicos internacionales tenemos, los trabajos efectuados por Aguilar (2014) los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral?, donde declara que en la Argentina específicamente en la ciudad de Rioja, en lo referente al Sector Publico existe una multiplicidad de formas de contratar y el

aporte de su estudio está dirigido a comparar la legislación y jurisprudencia en la realidad contractual en el sector estatal y también privado.

Sostiene Ordelin (2015) en su tratado sobre el contrato de gestión de los representantes de artistas, intérpretes y ejecutantes musicales, un estudio desde el ordenamiento jurídico cubano, donde se aprecia que los artistas contratan los servicios de representantes de manager o también llamados representantes musicales desde un enfoque de exclusividad, confianza mutua y lealtad recíproca, y estos contratos bilaterales se suscriben en el contexto de que el artista no se puede dedicar a buscar contratos artísticos y requieren contratar los servicios de un experto en gestión de representantes artísticos, porque el artista necesita estar inmerso en el proceso creativo, encuadrándose también en una figura jurídica de contratos de servicios.

De igual forma, tenemos a Lujan (2015) quien realizó su investigación sobre la desnaturalización del contrato del empleo público, en el cual deduce el contrato de empleo público en dos líneas: teórica doctrinaria y jurídica normativa, donde estudia de qué manera la legislación laboral Argentina ha cambiado desde los años 1990, desnaturalizando el empleo público; desde la posición de Ramos (2014) en su trabajo considera la libertad de ejecución de la obligación por parte del contratista o prestador del servicio, en lo cual es inexistente la obligación del locador de prestar sus servicios de manera personal pudiendo utilizar a terceros para la ejecución de las obligaciones contractuales, concluyendo en que el locador debe ejecutar sus actividades conforme a sus previsiones contractuales, informar al comitente sobre el cumplimiento de sus obligaciones, ser proveído de los materiales adecuados y usar diligentemente los materiales provistos por el comitente.

Desde la posición de Bejarano (2011) como lo declara en su trabajo los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia, menciona que su investigación se sustenta en hacer un análisis diferencial entre los criterios jurídicos de la relación laboral de una relación civil o comercial, y recomienda evitar los contratos de servicios porque podrían ser utilizados después

como un figura de fraude laboral en la legislación laboral y que cause demandas laborales o sanciones por incumplimiento de leyes sociales; también tenemos los estudios de Benavides (2010) quien reporta su estudio el ámbito de la realidad Colombiana enfatiza las diferencias entre contrato de prestación de servicios y las relaciones laborales, otorgando estos contratos de prestación de servicios el amparo del principio de autonomía, especialidad y excepcionalidad, no obstante, determinando en la realidad práctica del trabajo difícil. Asimismo, confirma que es difuso el objeto contractual y las funciones administrativas asignadas mostrando ambivalencias, además, se configura la figura jurídica de la relación laboral y subordinación implícita en estos contratos de prestación de servicios.

Como lo reporta Cabrera (2011) es su trabajo sobre el derecho de consumo desde la teoría clásica del contrato hasta los nuevos contratos, donde destaca que como consecuencia de los nuevos cambios en la economía a tenido su impacto en la modificación de las estructuras clásicas contractuales haciéndose necesario que también se modifique el marco jurídico laboral vigente, desde una perspectiva jurídica que permita otorgarle al trabajador derechos a través de los contratos con equilibrio económico e igualdad jurídica. De igual forma, Poblete (2013) en su trabajo sobre los subcontratados por la administración pública argentina, reporta que a partir del año 1995 la Administración del Gobierno Argentino crea un nuevo régimen laboral denominado régimen de empleo temporario, creando un sistema de subcontratos bajo la figura de empresas unipersonales quienes debían de asumir sus propios riesgos laborales.

Dentro de esta perspectiva, se considera los artículos científicos en ingles que fortalecen el análisis de la problemática del presente estudio, según lo confirma Hunefeld, et al (2019) quienes investigaron sobre la satisfacción laboral y salud mental de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en Europa: una revisión sistemática y una agenda de investigación, este estudio revela la asociación de qué manera los factores de inseguridad laboral y las condiciones laborales sean mediadores de menor satisfacción laboral; asimismo, comparando entre trabajadores de agencias temporales con empleados

permanentes se encuentra evidencia consistente de altos niveles de depresión y fatiga en trabajadores de agencias temporales, concluyen que su estudio necesita mejorar la operacionalización de variables de resultados y de diseño de estudio.

Como lo plantean Waajier, et al (2016) en su tratado sobre los contratos temporales: efectos sobre la satisfacción laboral y la vida personal de los recién graduados de doctorado, en la cual evalúan los efectos del empleo temporal sobre la satisfacción laboral y la vida personal en recién graduados de doctorado, considerando que el empleo temporal se está incrementando en la vida académica especialmente en la población de científicos de carrera temprana. El escenario del mercado laboral holandés muestra los efectos del trabajo temporal en los grupos de mayor jerarquía académica como son los Doctorados, haciendo una tesis comparativa entre dos grupos de estudio, el primero conformado por doctores con contrato permanente y el segundo con doctores con contrato temporal, revelando que la falta de continuidad familiar limita los niveles de satisfacción, obtener una hipoteca, estabilidad familiar y posibilidad de formar una familia.

Desde el punto de vista, de Suresh (2015) en su estudio sobre Legislación laboral, aplicación y aumento de los trabajadores con contrato temporal: evidencia empírica del sector manufacturero organizado de la India; analiza el impacto de la regulación laboral en la India, en la realidad laboral en el sector estatal de la India existen trabajadores regulares y contratados; afirmando que se está incrementando el volumen de trabajadores contratados, cuentan con una Ley de Conflictos Industriales desde 1947; entre sus hallazgos se evidencia que las empresas indias prefieren trabajadores contratados para evitar las obligaciones y costos laborales; en este mismo orden de ideas, encontramos los trabajos de Jeannet, et al (2011) sobre las políticas y regulaciones para combatir precarios empleos, trabajo presentado en el Simposio “Regulaciones y políticas para combatir el trabajo precario” auspiciado por la OIT, en la cual reportan el incremento mundial de trabajadores que laboran en condiciones laborales de precariedad, inseguridad, inciertas e impredecibles, elevándose en los estados

cifras alarmantes de desempleo que generan solo preocupación, reflejando que no tienen un trabajo decente, salario digno, futuro seguro, protección social y acceso a derechos, lo cual requiere un marco de protección a nivel de las instituciones internacionales.

Como lo expresa, De Cuyper, et al (2011) argumentan en su estudio sobre el empleo temporal: costos y beneficios para las carreras del empleado y organizaciones, que tienen como propósito responder a dos problemas, primero como logran los trabajadores temporales el bienestar y el funcionamiento óptimo, y en segundo lugar, como es posible promover el compromiso y los comportamientos productivos entre los trabajadores temporales; entre sus hallazgos determinan que el empleo temporal no es totalmente malo y que el empleo temporal es una realidad y que se mantendrá vigente por mucho tiempo más, pero también existen implicancias negativas respecto al éxito profesional.

Conforme señala, Bruneau (2015) en su trabajo sobre la subcontratación en el ámbito de los Estados Unidos, comunica que este país es uno de los mayores contratantes en esta modalidad personal de seguridad, incluso indica que el personal militar con el tiempo podrían ser reemplazados por contratistas privados en varios; considerando que en la Argentina los guardias de los aeropuertos serían privatizados, en lugar depender del Estado.

A nivel del Gobierno Nacional encontramos en el portal PCM Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2013-PCM, que establece la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, siendo aprobado su plan de implementación mediante Resolución Ministerial N°125-2013-PCM.

En este orden de ideas, podemos observar que el proceso de Modernización de la Gestión Pública está basado en la gestión para resultados, para lo cual, se requiere operar a través de cinco pilares de la política de

modernización: primer pilar Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos, segundo pilar presupuesto para resultados, tercer pilar gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, cuarto pilar el servicio civil meritocrático, y el quinto pilar el sistema de información, seguimiento monitoreo evaluación y gestión del conocimiento.

Es irónico y hasta anecdótico analizar estas disposiciones de la Secretaria de Gestión Pública, porque el tema que se investiga en esta tesis es sobre los contratos de locación de servicios que se utilizan hoy año 2020 en las diversas entidades públicas de nuestro país, y si revisamos el contenido del cuarto pilar de la Modernización de Gestión Publica respecto a tener un Servicio Civil Meritocrático podemos ver que no se cumple hasta la fecha, y observen cuantos años han pasado desde que fue emitido este dispositivo.

Es importante señalar, que la presente tesis se correlaciona o fundamenta con lo dispuesto en el instrumento normativo Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, (PCM-SGP, s/a) que señala en su capítulo N°2 Fundamentos de la Política: visión, alcance, objetivos y principios, indicando una relación de Objetivos de la Política, cuyo numeral 5° expresa: “promover que el sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan”; este objetivo propuesto por la PCM desde el año 2013 hasta hoy AÑO 2020 no se cumple, en desmedro de la función pública y perjuicio del servicio público peruano, que debemos brindar a nuestros ciudadanos o administrados porque las remuneraciones que perciben los funcionario y servidores públicos se pagan con los impuestos de los contribuyentes; incluso el pago de los locadores de servicios.

En este sentido, en este dispositivo Política Nacional de Modernización de la Gestión Publica señala los fundamentos teóricos a los que la Presidencia del Consejo de Ministros se refiere respecto a este cuarto pilar Servicio Civil Meritocrático, definiendo que la gestión de los recursos humanos en el sector público implica dos dimensiones: en primer lugar, una gestión existente entre la

entidad pública y sus servidores; y en segundo lugar, entre los servidores y los ciudadanos. Asimismo, plantea este instrumento que son tres los atributos del servidor público: primero, la responsabilidad que debe mostrar los servidores ante las autoridades de la entidad pública, segundo, los servidores deben tener una actitud de independencia política porque su prioridad debe ser defender los intereses de los ciudadanos, y tercero, deben tener capacidad técnica para ejecutar las políticas públicas.

Una vez más, estos fundamentos teóricos propuestos en este instrumento Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, asumo que debe ser un ideal desde el 2013 porque hasta el día de hoy 2020, no se aprecia esto, más aun con la existencia de cuatro leyes laborales en el Perú que solo generan desigualdades salariales, remunerativa y de beneficios laborales, como exigir estos atributos propuestos por la PCM en esta Modernización de la Gestión Pública si los funcionarios y servidores en la realidad viven pura desigualdad, por citar un ejemplo, existen entidades públicas que tienen servidores públicos contratados en tres regímenes laborales distintos, y donde el servidor público observa que su colega que ha estudiado lo mismo que él, gana un sueldo mayor a lo que el recibe mensualmente, y si a esta realidad le adiciones la inequidad remunerativa salarial y de beneficios que perciben entre un servidor público del Decreto Legislativo N° 276 y un servidor del Decreto Legislativo N° 728, entonces el hecho es para llorar de la injusticia laboral en que vive los servidores del Sector Publico Peruano.

A esta realidad de desigualdades remunerativas y de beneficios existentes en las entidades públicas en servidores que tiene un contrato de trabajo que los ampara para recibir sus gratificaciones, aguinaldos, licencia médicas, derecho de trabajo remoto en casa, y demás beneficios actuales, encontramos a los Servidores Públicos Informales aquellos que trabajan por Contrato de Locación de Servicios que solo perciben su pago o salario mensual, de manera temporal, sin tener ningún derecho a beneficios laborales y mucho menos, ninguna protección por parte del Estado.

A nivel de la legislación laboral actual en el Perú, encontramos en el escenario del empleo público cuatro leyes laborales en la órbita del trabajo formal, cuatro legislaciones laborales diferentes mediante las cuales son contratados los funcionarios y servidores del Sector Público a nivel de los tres niveles de gobierno, los cuales paso a detallar.

En primer lugar, tenemos el D.L. 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, promulgada el 31 enero 1986, norma que regula los deberes y derechos de servidores con carácter de estabilidad laboral en la Administración Pública, señala esta norma en su Artículo 12° el requisito del ingreso a la carrera administrativa en su literal d) presentarse y ser aprobado en el concurso público; asimismo en su Artículo 24° señala los derechos que corresponde a este grupo poblacional entre los más distintivos hacer carrera pública, gozar de estabilidad, gozar de vacaciones, permisos, de reincorporación, y demás beneficios laborales. A este personal en las estudiadas públicas se les denomina personal Estable o también son llamados personal Nombrado, también le dicen personal de planta.

En segundo lugar, tenemos el Decreto Legislativo N° 1057, denominado Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) promulgada el 28 de junio del 2008 y entro en vigencia el 01 de enero del 2009, nació otorgándole a los servidores públicos vacaciones quince días calendarios, régimen de pensiones, descanso de 24 horas continuas por semana, y máximo 48 horas de labor; así nació la denominada ley de los CAS. Pero esta norma en su Artículo 5° respecto a la Duración del contrato señalaba que estos contratos CAS se celebraran a plazo determinado y que podían ser renovables.

Este punto específico de la ley respecto al carácter de plazo determinado y posible renovación, significa que la entidad pública puede contratar los servicios laborales de un servidor público por un tiempo determinado un mes, dos meses, tres meses, seis meses, un año, como podemos apreciar hoy día en las diversas Oficinas de Gestión del Talento Humano o también llamadas

Gerencia o Sub Gerencia de Recursos Humanos, u oficinas de Personal, y como tiene carácter renovable a solicitud del área usuaria, entonces podemos tener entidades públicas haciendo una función pública de agencias de empleo; o también podemos observar trabajadores CAS laborando en diversas entidades por años, año tras año, pero que al final del tiempo, salvo mejor parecer del funcionario del área usuaria, cumplen un periodo de tiempo que pueden ser años, y después se les pasa una carta cinco días del término de su contrato, indicándoles que solo trabajara hasta el día 30, y que haga entrega del inventario de todos los bienes y expedientes que tiene a su cargo. Ante esta realidad laboral en la gestión de los recursos humanos del Estado Peruano, como queda la denominada Modernización de la Gestión Pública.

En tercer lugar, tenemos el Decreto Legislativo N° 728°, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 12 de noviembre de 1991, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación; cabe señalar que en su Artículo 2° Son Objetivos de la presente Ley, señala en su literal c) que esta norma nace con el propósito de que las empresas utilicen todos los medios para formalizar a sus trabajadores, incluso en su literal d) expresa de manera literal que esta norma busca promover que las empresas puedan generar una dinámica de inversión privada. Entonces las personas que leen esta tesis, se harán una pregunta lógica ¿en qué momento de la historia laboral del sector público aparece o se incorpora la contratación de servidores públicos en una ley laboral que nació con el único propósito de dinamizar la inversión privada, y no para el sector público? Esta respuesta no se desarrollará en el presente estudio, será materia de otra investigación; pero esta realidad laboral vigente en el Perú una vez más refleja el desorden y de desigualdades en que trabajan los servidores públicos.

Cabe precisar, que este Decreto Legislativo N° 728 vigente en el sector privado empresarial peruano, permite que los trabajadores del sector privado gocen de 12 remuneraciones al año uno por cada mes, también gozan del pago de un sueldo completo por concepto de Gratificación tanto por Fiestas Patrias y también por Fiestas de Navidad, asimismo, gozan de una Compensación por

Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a una remuneración mensual el cual se deposita un 50% en el mes de Mayo y el otro 50% se deposita en el mes de Noviembre; además tienen derecho a ser contratados a plazo determinado, y pasado 3 o más años en el sector privado les corresponde un contrato de plazo indeterminado o pasar a la situación de indeterminados, con lo cual, tienen protección ante cualquier figura jurídica de despido arbitrario, porque los tutela derechos de estabilidad laboral. Entonces tenemos un sector de servidores públicos en el país que gozan de todos estos derechos y beneficios laborales como si trabajaran en el sector privado cuando en realidad trabajan en el sector público pagados con nuestros impuestos; reflejándose una vez más la desigualdad y la injusticia laboral peruana gracias a razones que obedecen a otra investigación por la profundidad de los hechos que rodean este escenario laboral.

En cuarto lugar, tenemos la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, promulgada el 04 de julio del 2013, y vigente a partir del día siguiente de su publicación; esta norma que representa una cuarta ley de contratación pública de funcionarios y servidores públicos en nuestro país, señala en su Artículo I Objeto de la Ley, que esta institución llamada SERVIR nace con el propósito de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas. La pregunta sería ¿en qué medida habiendo transcurrido 7 años SERVIR a logrado su objetivo de crear un régimen único para la contratación de los trabajadores del sector Público en el Perú? ¿Qué tiempo más tendremos que esperar los peruanos para que los empleados públicos sean contratados en una sola ley laboral? ¿Por qué será tan complejo crear un solo régimen laboral?

Quizá una respuesta tentativa podría ser la cantidad de leyes que tienen las entidades públicas para contratar servidores o trabajadores, y lógico hay instituciones públicas que legalmente pueden contratar a través de dos regímenes laborales distintos con beneficios laborales diferentes, otras instituciones pueden contratar en el marco de tres leyes laborales, y otras entidades cuentan con la posibilidad de contratar servidores públicos en el marco

de los múltiples beneficios que tiene el Decreto legislativo 728° régimen del sector privado. A esto hay que sumarle que muchas entidades aun teniendo distintas formas de contratación en el marco de las leyes formales de contratación; también contratan trabajadores en la condición de locación de servicios o contrato de servicios, agudizando más la crisis de la realidad laboral en el sector públicos de nuestro país.

Dentro de este orden de ideas, ahora nos corresponde explicar sobre los Contratos de Locación de Servicios en el régimen del servicio público, lo más importante es conocer que esta forma contractual NO es un régimen laboral Formal; es todo lo contrario, en algunas literaturas lo conocen con la modalidad de contratación que causa la Informalidad laboral en el Sector Publico. Históricamente nos debemos remontar a los años 1990, en esa época los trabajadores del sector público solo eran contratados bajo el régimen laboral D.L. 276° vigente en ese momento ingresaban por concurso público logrando nombramiento en el Estado o ingresaban por contrato. Pero paralelamente también comenzó a contratarse en el sector público personas que asumían funciones similares a las que realizaban los servidores del D.L. N° 276.

Con el paso de los años entre los años 1990 al año 2000, encontrábamos en el sector público en condición de contratos no personales o contratos de locación de servicios, o simplemente trabajadores que laboraban sin contrato de trabajo solo con contrato de servicios o también llamados terceros, pero estos contratos se incrementaron en el Sector Publico, y en ese escenario laboral y ante debates sobre la situación laboral de esa época, posteriormente, nace la Ley N° 1057 llamada CAS como un medio de solución a la crisis de los locadores en el sector público, de tal manera, que puedan ser contratados con derechos laborales; por eso la ley de los CAS nace con mínimos derechos laborales como lo hemos explicado líneas arriba.

Esta información se corrobora en una publicación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) sobre la gestión de recursos humanos en el sector público, indicando que la modalidad CAS fue creada en reemplazo de los

servicios no personales. Se deduce que con la Ley de los CAS las entidades públicas no deberían contratar a locadores, eso nos hace pensar la lógica, pero la realidad según estadísticas del propio SERVIR (2017) reportan que en nuestras entidades públicas laboraban hasta ese año más de 170,000 locadores en las instituciones públicas.

Estos Contratos se amparan legalmente en el Código Civil Peruano en sus Artículos 1764° al 1770° señalando que en la órbita del Derecho Civil Peruano, se pueden celebrar Contratos de tipo civil, cuidado NO son contratos laborales, es importante hacer esa distinción; significa que si en una entidad pública se necesita de una persona para que pinte la entidad se le puede hacer un contrato de servicios, se le puede contratar para que pinte la entidad, y después este pintor emite un recibo por honorarios para cobrar por sus servicios, y luego se retira de la entidad habiendo concluido su servicio; en esas mismas condiciones se sigue contratando actualmente profesionales, técnicos profesionales y demás trabajadores en el Sector Publico.

En este análisis es importante detallar que cuando un servidor en el Estado tiene contrato de trabajo, puede ser sancionado en el marco de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la entidad por razones de acción u omisión en el cumplimiento de sus funciones y de sus responsabilidades administrativas funcionales (Artículo 85° Ley SERVIR). Pero en estos contratos, en casos de error o incumplimiento del servicio prestado se pueden aplicar penalidades señaladas en las órdenes de servicios, lo que demuestra la existencia de un contrato de naturaleza civil.

En su Artículo 46° de la norma 30225 del OSCE prevé el Registro Nacional de Proveedores que deseen brindar contratos de bienes, servicios y obras con las instituciones estatales; por lo cual, los locadores deben tramitar su constancia de habilitación de proveedores; además señala en su Art° 27 contrataciones directas, literal f) que las entidades pueden contratar personas naturales para labores con carácter personalísimo, y lógicamente con la debida documentación que acredite al sujeto.

Respecto a la doctrina jurídica, (Diazgranados, et al, 2018), tenemos las teorías contractualistas del derecho mediante las cuales se determina que en una relación de trabajo no debe existir desigualdad entre las partes contratantes, porque para esta teoría prevalece como en cualquier otro contrato la voluntad de las partes que lo suscriben, no obstante, cabe resaltar como objeto de nuestro estudio que un locador de servicio firma un contrato de servicios asumiendo que se le realizará un pago por sus servicios prestados a la entidad pública, pero de manera desigual la entidad pública exige a este locador que realice su actividad dentro de la institución de manera presencial asignándole un escritorio y una computadora que son bienes del Estado, para que realice su trabajo, eso no debería de exigirse por ningún motivo, pero increíblemente lo vulnera el propio Estado; lo correcto es darle libertad al locador para que realice su trabajo donde desee hacerlo, bajo un carácter de autonomía, porque se le paga por un producto entregable, pero lamentablemente se sigue haciendo hasta el día de hoy, lo cual jurídicamente ya configura una vulneración de derechos.

También tenemos la teoría autoritaria, en el marco del empleo público destaca que la Administración Pública tiene la potestad de determinar las ordenes de manera unilateral, y solo le corresponde al servidor acatar las disposiciones de las autoridades administrativas sin poder buscar alguna forma de negociación, lo cual refleja que el poder lo tiene el empleador el Estado; lógicamente, esta figura con todo derecho surge en un escenario donde el servidor tiene vínculo laboral; pero en el escenario de un contrato de locación de servicio, donde se presentan elementos de subordinación, prestación personal del servicio y dependencia con la entidad, refleja nuevamente la vulneración de derechos.

De igual forma, tenemos la jurisprudencia nacional emitida por el Tribunal Constitucional mediante Expediente N°00018-2016-PA/TC Piura, donde el Sr. Gregorio Ernesto Ipanaque Sernaque interpone un recurso de agravio, porque fue despedido arbitrariamente de la Municipalidad Distrital de Catacaos, teniendo como antecedente haber laborado desde el mes de 01 de Noviembre del 2011

hasta el 31 de diciembre del 2014, habiendo suscrito contrato de naturaleza civil locación de servicios.

En ese sentido, las consideraciones del Tribunal en su numeral 7) precisan que hubo de forma encubierta una relación usando un contrato civil, basándose en criterios como la forma de la prestación, integración del demandante en la estructura de la entidad, cumplimiento una jornada en la prestación del servicio, continuidad, entrega de herramientas, pago de remuneración, reconocimiento de derechos laborales.

Concluyendo que existió entre las partes una relación laboral bajo una supuesta relación civil encubriendo una relación laboral, porque las labores eran de naturaleza permanente, existía subordinación y había un pago mensual; resolviendo que se declare Fundado la demanda interpuesta por el Sr. Ipanaque Sernaque. Podemos comentar, que el mayor medio probatorio que tuvo el demandante fue acreditar la continuidad laboral desde el año 2011 al año 2014, lo cual revelo la continuidad laboral y la violación sistemática de derechos laborales; esto nos hace pensar, ¿Cuántos locadores en las diversas entidades públicas estarán con contratos de servicio de manera continua? ¿Qué sucederá el día que la entidad pública ya no desee renovar estos contratos de servicios a estos locadores?

De la misma manera, tenemos el Expediente 05057-2013-PA/TC Junín, de la Sra. Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco quien interpone ante el Tribunal Constitucional un recurso de agravio constitucional contra la sentencia de fecha 20 mayo del 2013 expedida por la Segunda Sala Mixta de Huancayo que declaro infundada su apelación.

La Sra. Huatuco Huatuco el 06/12/11 interpuso una demanda de amparo contra el propio Poder Judicial debido a un despido solicitando su reincorporación, realizados del 01/07/10 al 15/11/11, en virtud de contratos de locación pidiendo que por la continuidad, se le debe considerar un contrato de

plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728 por la condición de continuidad laboral, habiéndose desnaturalización sus contratos modales.

Tribunal en sus consideraciones establece como precedente vinculante que la desnaturalización de un contrato civil o temporal no genera derechos para ser repuesto a plazo indeterminado en el D.L. 728°, que se debe imponer sanciones a los funcionarios que incumplan las formalidades contractuales conforme a la normativa vigente, que solo la figura jurídica de la incorporación o reposición pueden solicitar trabajadores que hayan ingresado por concurso público, cuando no haya ingresado por concurso puede reconducir el proceso a la vía laboral ordinaria bajo la pretensión de una indemnización; resolviendo en la sentencia declarar Infundada la demanda de amparo de autos.

Lo que se puede deducir de esta resolución es que para pedir derechos laborales de reposición o incorporación en el servicio público ante un presunto despido arbitrario, se debe cumplir con requisitos como haber ingresado por Concurso Público a la entidad, tener plaza presupuestada y exista vacante de duración indeterminada; y estos presupuestos solo se puede lograr en los regímenes laborales formales con contrato de trabajo; mientras que contratos de servicios no cumplen con ninguno de estos presupuestos.

Respecto a pronunciamientos de la entidad SERVIR (2016) en materia de contratos de locación de servicios tenemos el Informe Técnico N° 1428-2016SERVIR/GPGSC de fecha 26 de julio del 2016, mediante el cual emite opinión legal sobre diversas preguntas relacionadas a derechos adquiridos en contratos de locación, si en documentos normativos de gestión se aprecia la situación de los terceros, y si con memorándum se puede dejar sin efecto los servicios de un locador.

La institución SERVIR determina que los locadores no son subordinados, son autónomos, los contratos son distintos entre terceros y contratos de trabajo, no existe ley que les proteja derechos, y que el Reglamento de SERVIR (Decreto

Supremo N° 040-2014-PCM) en su sexta disposición complementaria final, permite contratar a personas naturales como locadores.

En este sentido, al analizar esta opinión legal de SERVIR, infiero porque están asistiendo diariamente o interdiariamente ahora con el tema del trabajo semipresencial o remoto los locadores que prestan servicios en las diversas entidades públicas del Estado, porque su asistencia se contradice bajo el presupuesto de autonomía, que tampoco se cumple porque tienen un escritorio y computadora en la oficina, y tienen al jefe de oficina que les da tareas, indicaciones, instrucciones y porque no decir órdenes, para que analicen expedientes, elaboren informes y emitan proyectos de decisión administrativa, en horario de oficina de la entidad, y muchas veces, registrando su ingreso y salida en la entidad, configurando dependencia con la entidad contratante; y concluye afirmando que cualquier irregularidad es responsabilidad del titular. ¿En cuántas entidades públicas no están cumpliendo lo indicado en este informe? ¿Cuántos titulares deberían asumir responsabilidades?

Finalmente, podemos apreciar que la Resolución del Consejo Directivo N° 013-2017-SUNEDU/CO aprueba el reglamento para la contratación de terceros que realicen actividades vinculadas a los procedimientos administrativos y servicios brindados por la Sunedu, detallando que los contratos de servicios son equivalentes a decir contratos de locación de servicios donde intervienen dos sujetos contractuales entre la entidad y el tercero o locador obligándose a realizar servicios profesionales autónomas a cambio de una contraprestación.

Desde mi perspectiva, puedo asumir que esta norma es un precedente para que otras entidades puedan también regular los contratos de locación en el Estado y mantenerlos en el tiempo, y muchas veces, con el riesgo de no saber que interpretación le puedan dar los funcionarios a este tipo de reglamento, donde podría agravarse la condición de los locadores al servicio del Estado.

Formulación del problema de investigación, Problema General: ¿Qué consecuencias genera el uso de Contratos de Locación de Servicios en el Sector

Público, 2020?, Problemas Específicos: ¿Qué consecuencias genera la temporalidad del servicio en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?, ¿Qué consecuencias genera el lugar de prestación de servicios en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?, ¿Qué consecuencias genera la afectación presupuestal en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?. Objetivo General: Describir las consecuencias que genera el uso de Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020. Objetivos Específicos: Describir las consecuencias que genera la temporalidad del servicio en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020. Describir las consecuencias que genera el lugar de prestación de servicios en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020. Describir las consecuencias que genera la afectación presupuestal en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020.

III. Metodología

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es Básica, según lo define Martínez (2013) cuyo propósito es incrementar el bagaje de conocimientos sobre el tema de estudio; su enfoque es Cualitativo según lo describe Hernández, et al (2006), al afirmar que los fenómenos se estudian en su realidad natural relacionado a los participantes de esos eventos.

El diseño es Fenomenológico, porque una misma experiencia vivida sobre un mismo hecho realizada por varios sujetos puede ser susceptible de poder ser interpretados de manera similar o distinta; lo cual permite establecer que el significado que le otorgue a la experiencia cada individuo permitirá construir la realidad de estudio; asimismo, el nivel de investigación es Descriptivo según Hernández, et al (2014) porque nos permitirá describir la conceptualización de los hechos por cada persona y así poder construir una apreciación colectiva del fenómeno de estudio.

3.2 Escenario de Estudio

Los funcionarios y servidores que participan en este estudio laboran en los tres niveles de gobiernos Nacional, Regional y Local, Poder Judicial y organismos públicos autónomos, quienes a través de su conocimiento y experiencia en el Sector Público han participado en calidad de entrevistados de este estudio.

Asimismo, se utilizaron fuentes documentales y artículos científicos nacional e internacional.

3.3 Participantes

Son funcionarios y servidores públicos quienes laboran en diferentes entidades del Estado como Poder Judicial, Módulo de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de Lima, Gobierno Nacional: Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, Unidad de Gestión Educativa Local N°04 que son órganos descentralizados dependientes del Ministerio de Educación; Gobierno Regional del Callao; Gobierno Local: Municipalidad Distrital de La Perla Región Callao, y organismos autónomos Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), quienes son conocedores de la problemática actual de las contrataciones de locación de servicio en el Sector Público.

Caracterización de participantes

Respecto a la caracterización de los participantes, en este estudio colaboraron funcionarios y servidores públicos de diferentes instituciones públicas, los cuales tienen conocimiento sobre los procesos de contratación de locadores de servicios; a quienes se detalla:

Tabla 1. *Caracterización de Participantes*

Participantes	Descripción
Entrevistado 01 – Operador de Justicia	Especialista legal del II módulo de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de Lima
Entrevistado 02 – Operador de Justicia	Secretaría Judicial del Poder Judicial.
Entrevistado 03 – Operador de Justicia	Perito. Contador. Abogada. Poder Judicial.

Entrevistado 04 – Funcionario Público	Responsable de la Oficina de Logística. UGEL N° 04.
Entrevistado 05 – Servidor Público	Abogado de la secretaria técnica de los Procedimientos Administrativo Disciplinarios – UGEL 02.
Entrevistado 06 – Servidor Público	Asistente Legal de la secretaria técnica del Procedimiento administrativo Disciplinario – UGEL 02.
Entrevistado 07 – Funcionario Público	Auditoría Contable del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional del Callao.
Entrevistado 08 – Funcionario Público	Mg. Katia Ormeño Yomona de Alcalde. Sub Gerente de Logística de la Municipalidad Distrital de Jesús María. Licenciada en Administración y Gerencia. Master en Gestión Pública.
Entrevistado 09 – Funcionario Público	Sub Gerente de Logística de la Municipalidad Distrital de La Perla – Región Callao.
Entrevistado 10 – Servidor Público	Profesional en Derecho en el Servicio de Atención al Ciudadano - SAC – INDECOPI. Abogado

Tabla 2. *Matriz de Construcción de Categorías y Subcategorías*

Categorías	Subcategoría	Fuente (Informante)	Técnica	Instrumento
Contrato de locación de servicios	- Descripción		Entrevistas	Guía de preguntas de entrevistas
	- Objeto			
	- Actividades		Fuentes documentarias	Ficha de análisis de fuente documental
	- Funcionales			
	- Subordinación			
	- Costo del servicio			
- Conformidad del servicio				
Temporalidad del servicios	- Plazo de ejecución del servicio	Expertos o especialistas	observación	Ficha de análisis de las normas nacionales
Lugar de prestación de servicios	- Sede de trabajo - Gerente u Oficina		Análisis de las normas nacionales	
Afectación presupuestal	- Clasificación de gasto		Análisis del derecho comparado	Ficha de análisis del Derecho Extranjero

Paradigma

El paradigma del presente estudio es analítico e interpretativo, considerando que la figura jurídica estudiada es los Contratos de Locación de Servicios que pertenecen a las controversias laborales existentes en el marco del Empleo Público, comprendidas en el problema de investigación, los mismos que se han descompuesto en categorías y subcategorías para su análisis e interpretación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) Señala que el proceso de recolección de datos muchas veces implica que los sujetos que participan tengan sus propios criterios de interpretación de los hechos, además tendrán otras formas de cómo apreciar y observar los fenómenos de estudio, pero lo importante es su conocimiento y experiencia que permitirán que la información obtenida se resguarde bajo el principio de la objetividad científica.

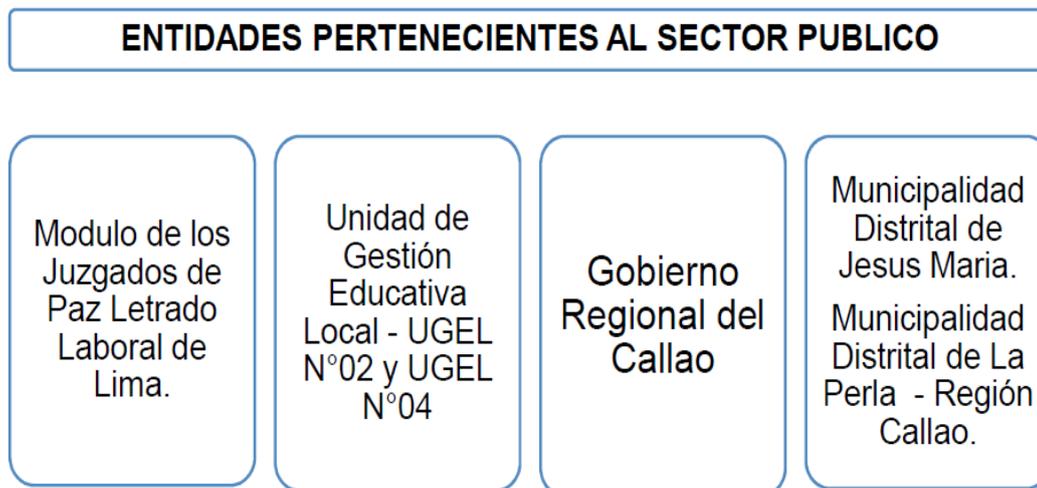
Para el acopio de la información se utilizaron las técnicas siguientes:

- La Entrevista, conforme lo indica Hernández et al. (2014) es un medio importante porque nos permite obtener información relevante por el experto o especialista, que para este efecto son funcionarios y servidores del Sector Público.
- La Observación, es la técnica que nos permite ejercitar el principio de la objetividad, mediante el cual vamos a observar directamente el fenómeno de estudio, que para este estudio sería la manipulación de Contratos de Locación de Servicio, y el cumplimiento de las condiciones contractuales. (Hernández, et al 2003).
- El Análisis Documental, es otra técnica vital para este estudio cualitativo porque nos permitir recoger información directa de las fuentes primarias y secundarias, ayudándonos a enriquecer nuestro trabajo de investigación.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en el desarrollo de la presente investigación, son:

- Guía de entrevista, es el instrumento de recolección de información estructura en base a las categorías y subcategorías de las cuales se pudo construir doce (12) preguntas sobre nuestro tema de investigación.
- Guía de observación, es el instrumento que permitió observar en el lugar de los hechos donde se ejecutaba en la práctica el servicio de los locadores de servicios en el ámbito del sector público.
- Guía de análisis de fuente documental, este instrumento permitió hacer un acopio y registro de los autores citados en el desarrollo de nuestro estudio, y también permitió sistematizar las respuestas de nuestros entrevistados.
- Mapeamiento: Esta investigación se llevó a cabo en entidades públicas pertenecientes al Poder Judicial, Gobierno Nacional, Gobierno Regional, Gobierno Local y organismos autónomos del Estado.

Figura 1. *Mapeamiento*



3.5 Procedimiento

Para el trabajo de campo, en cuanto a la administración de las entrevistas se coordinó con los funcionarios y servidores públicos participantes, pero en dos escenarios diferentes; primero, se pudo aplicar algunas entrevistas de manera presencial en las propias entidades públicas debido a que estos trabajadores laboraban en la modalidad mixto asistiendo interdiario a su centro de labores, pero respetando y cuidando las restricciones y medidas de Seguridad, cautelando los protocolos sanitarios del Covid-19; y segundo, otras entrevistas tuvieron que ser remitidas vía correo electrónico porque algunos funcionarios y servidores hacían trabajo remoto en su domicilio; en ambos escenarios mostraron su apoyo y comprendieron lo difícil de hacer un trabajo de investigación en un escenario de pandemia mundial, colaborando con el entrevistador.

Trayectoria Metodológica.

Toda investigación debe seguir una secuencia lógica que permita alcanzar los objetivos de la investigación, constituido por una serie de fases que permitirán demostrar el estudio, denominado trayectoria metodológica, en ese sentido, desde el planeamiento de este estudio, su desarrollo y finalización estuvo basado en el método científico, siguiendo una serie de pasos como la formulación del problema, los objetivos, marco teórico, tipo, diseño, nivel, población y

construcción de instrumentos de recolección de datos, siguiendo con el análisis de resultados, discusión y conclusiones finales.

Figura 2. Trayectoria metodológica de la investigación



3.6 Métodos de análisis de información

Para Hernández et al. (2014) sostiene que los métodos son el camino que permite viabilizar el análisis integral de toda la información recopilada incluida los testimonios de los entrevistados respecto al fenómeno estudiado.

En este trabajo se analizó desde las perspectivas de distintos métodos que son propios de la investigación cualitativa, conforme se define:

- ❖ **Método Comparativo:** Se utilizó para contrastar el contenido de las respuestas emitidas por los diferentes entrevistados conforme a la guía de entrevista.

- ❖ Método Descriptivo: Se trabajó haciendo una descripción de las principales leyes laborales hasta aterrizar en el caso de los contratos de locación de servicios.
- ❖ Método Deductivo: Fue empleado para inferir el comportamiento de las entidades públicas en el uso de estos contratos de locación de servicios.
- ❖ Método Analítico: Fue utilizado para identificar los elementos que forman parte de los instrumentos de contratación estatal en el caso de los locadores de servicios.

3.7 Aspecto ético

El presente trabajo de investigación cumple con la formalidad y rigor científico, las fuentes bibliográficas, artículos científicos, tesis nacionales e internacionales, tiene la debida citación conforme al APA, la recolección de información es auténtica conforme al uso de las técnicas e instrumentos de recolección, con lo cual, se cumple con los criterios de Credibilidad, Transferibilidad, y Confortabilidad.

IV. Resultados y Discusión

4.1 Presentación de Resultados

Tabla 3. *Presentación de los entrevistados*

Entrevistados	
	(E1) Mg. Juana Isabel De La Cruz Torres. Especialista Legal del II Modulo de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de Lima. Abogada. Magister en Gestión de Políticas Públicas.
	(E2) Dra. Erika Elena Alvarado Vásquez. Secretaria Judicial. Poder Judicial.
	(E3) Dra. CPC. Ana Cecilia Rojas Zárate. Perito. Distrito Judicial Lima Norte. Contadora Pública y Abogada.
	(E4) Ing. Héctor Alberto Sandoval Mori. Responsable de Logística de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04
	(E5) Dra. Eduvix Acuña Samaniego. Abogada. Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios - UGEL 02.
	(E6) Srta. Ana Katherine Tueros Bustamante. Asistente Legal de la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario - UGEL 02.
	(E7) CPC. Niriam Pamela Sandoval Raza. Auditora Contable del Órgano de Control Institucional. Gobierno Regional del Callao.
	(E8) Mg. Katia Ormeño Yomona de Alcalde. Sub Gerente de Logística de la Municipalidad Distrital de Jesús María. Licenciada en Administración y Gerencia. Master en Gestión Pública.
	(E9) Br. Adm. Timoteo Meza Mendoza. Sub Gerente de Logística de la Municipalidad Distrital de La Perla – Región Callao.
	(E10) Dr. Pedro Karol Martin Chumpitaz Chacón. Profesional en Derecho en el Servicio de Atención al Ciudadano- SAT - INDECOPI. Abogado.

A continuación se podrá apreciar la Matriz de Triangulación de este estudio, donde se efectúa el análisis de los resultados de las respuestas emitidas por cada Entrevistado, haciendo el trabajo de identificar las convergencias y divergencias hechas por los participantes, para finalmente extraer una interpretación cualitativa de cada pregunta que nos permita conocer la idea central aportada por todos los especialistas en materia de los Contratos de Locación de Servicios, como se detalla a continuación:

4.2 Matriz de Triangulación

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividad funcional es, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presenta el Contrato de Locación de Servicios en el Sector Público? De ser afirmativa a su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.	No, para fundamentar mi respuesta hay que tener presente que los contratos de localización de servicios encuentran su regulación por el código civil peruano en los artículos 1764° al 1770°, bajo ese escenario, considero que no existe Similitud.	Si, porque un locador es un servidor independiente, a quien no se le puede fijar ni jornada ni horario para la prestación de servicios, no se le puede imponer el lugar donde preste los servicios, lo realizara en el plazo convenido por las partes, y recibirá una retribución, de lo contrario se desnaturalizaría este tipo de contrato, donde se puede inferir que el locador es un trabajador con derechos a beneficios sociales.	Si hay similitud, porque un Locador de Servicios en una Entidad Pública, realiza las mismas labores que un empleado debiendo laborar en las mismas instalaciones, es, cumplir el mismo horario de trabajo, es decir debería percibir los mismos derechos y beneficios laborales de un trabajador en planillas de la misma entidad la que labora.	Sí, pero no siempre se indexan actividades funcionales sino la entrega de productos, y cuando se demuestre que las referidas actividades corresponden a algún personal que presta servicios en esa área o dependencia o actividad se sean competencias de algún servidor público.	No existe similitud, entre el Contrato de Servicios Laborales donde se detalla el objeto, actividad funcional, tiempo, lugar y afectación presupuestal vía recursos humanos, y el Contrato de Locación de Servicio en el Sector Público que se afecta al presupuesto de bienes y servicios, y el servicio es entregable o paquetes completos. En el Contrato de Locación de Servicios en el Sector Público, no se detalla funciones, no se detalla la relación de dependencia, en su lugar se precisa los entregables y aprobación por un	Entre los elementos detallados, considero que SI existe similitud entre un LS y un contrato de trabajo, sin embargo, las actividades funcionales de un LS son a base a un producto específico y establecido, quien tiene que elaborarlo dentro del plazo señalado en la orden de servicio. Esta relación podría tener otra connotación y con ello inferir derechos laborales y cuando se genere un vínculo con el locador que se acredite, en su lugar se precisa los entregables y aprobación por un	Sí, existe similitud en la parte formal de un contrato de servicios respecto a un contrato de trabajo, debido a que las cláusulas de un contrato de trabajo incluyen el objeto del contrato, precisa las funciones que realizara el trabajador, detalla el tiempo que laborara, señala el lugar o la oficina donde brindara sus servicios laborales y también indica la remuneración que percibirá. Todos estos criterios son equivalentes en un contrato de servicios porque también desde el requerimiento del área usuaria hasta la elaboración de la orden de servicios también precisan las	Son dos contratos de naturaleza distinta, el contrato de trabajo se rige bajo las leyes de Productividad y Competitividad, mientras que el contrato de Locación de Servicios se rige bajo las normas del Código Civil. En el contrato de trabajo entre otras características hay subordinación, horario de trabajo y es realizado de manera personal; en el contrato de locación de servicios, se regula por el	Si existe similitud entre los elementos contractuales, teniendo en cuenta que el Contrato de Trabajo responde a una prestación de servicio dependiente, su regulación es distinta a la jornada de trabajo, mientras el contrato de trabajo se localiza en el sector de servicios públicos y accesos por concurso público de méritos y adquisiciones, derechos laborales, en contrario un contrato de locación de servicios, se regula por el	Si, por que se presta a confusiones, teniendo en cuenta que el Contrato de Trabajo responde a una prestación de servicio dependiente, su regulación es distinta a la jornada de trabajo, mientras el contrato de trabajo se localiza en el sector de servicios públicos y accesos por concurso público de méritos y adquisiciones, derechos laborales, en contrario un contrato de locación de servicios, se regula por el

<p>supervisor una vez ejecutado el informe de actividades ejecutadas . En cambio, en el Contrato de Servicios, se detalla el área orgánica de la cual depende y debe asistir en forma diaria el servidor contratado , inclusive se entrega sus funciones donde se detalla la relación de dependencia o la autoridad pública de la cual depende. Lo que si existe es, una desnaturalización de una relación laboral, al obligar verbalmente al locador a asistir al centro laboral y de esta forma tiene un horario de ingreso, una oficina, una persona a quien reportar sus actividades ejecutadas (no funciones) Lo que</p>	<p>que conste firma o correo sobre registro.</p> <ul style="list-style-type: none"> Asignarle un correo con sus datos creado por la entidad. Asignarle su propio usuario de algún sistema de acceso exclusivo para el personal que labora en la entidad. Continuidad de la contratación de LS por el mismo servicio En ese sentido, el locador con los documentos que acrediten en los ejemplos antes detallados , podría hacer valer sus derechos laborales, puesto que se le estaría tratando como un trabajador más de la entidad, puesto que se ha creado el vínculo laboral. 	<p>mismas formalidades.</p>	<p>tan esos elementos.</p>	<p>Código Civil y la naturaleza es la temporalidad, es decir en determinar el tiempo y funciones determinadas por su servicio y la desnaturalización de este genera derechos laborales.</p>
---	--	-----------------------------	----------------------------	---

es
 recurrible
 en la vía
 judicial
 para
 reclamar
 el
 reconocim
 i
 ento de un
 vinculo
 laboral
 bajo el
 régimen
 laboral de
 la entidad
 donde
 presta sus
 servicios.

Convergencia: De lo analizado se desprende que siete entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que existía similitud en los elementos formales de un contrato de trabajo y de un contrato de locación de servicios.

Divergencia: También se puede apreciar que tres entrevistados manifestaron que no necesariamente existía similitud entre los elementos formales de un contrato de trabajo y de un contrato de locación de servicios.

Interpretación: Los entrevistados concuerdan mayoritariamente que si existe similitud entre los elementos formales, características, condiciones y cláusulas contractuales existentes entre los Contratos de Locación de Servicios y los Contratos de Trabajo que suscriben la entidad pública y el locador, de lo cual, se podría deducir o inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique	Si, uno de los grandes problemas que tienen las entidades públicas son las formas de contratar a su personal, en vista que no hay una norma que indique lo contrario (contratos atípicos que se encuentran a estipulado por el código civil) pueden elaborar contratos de manera	Si, siempre y cuando no cumpla con las características del contrato de locación de servicios, esto es su autonomía, periodo de tiempo y retribución económica, y solo estaría encubriendo un contrato de trabajo.	Más que a la informalidad laboral, opino que esto tiene más un fundamento netamente económico, en el sentido que estarían evitando las cargas sociales que tendrían que pagar si es que el locador pertenece a las planillas del empleado r .	En el concepto se debería agregar servicios laborales, sin perjuicio de ello, si se contrata por un determinado tiempo para un trabajo determinado son actividades o funciones de carácter permanente no se estaría promoviendo la informalidad laboral porque también podría contratarse por servicios de consultoría que se encuentren dentro de la normativa en	No considero que sea una promoción a la informalidad laboral, lo que considero es que, el Estado Peruano incumple las normas emitidas en materia laboral, ya que en las normas relacionadas a la Contratación Administrativa de Servicios, previo a la implementación de la Ley de SERVIR (además de los regímenes laborales especiales y lo del Decreto Legislativo N° 728 y	No necesaria mente se configura una promoción a la informalidad laboral, ya que hay servicios profesionales específicos que la entidad no requiriera social a favor del locador, a pesar que realiza trabajo similar a los efectuados por los trabajadores con contrato de trabajo, incluso laboran año tras año evidencian la dosis de continuidad del locador. una O.S.	Por supuesto que Si, porque es evidente que las entidades del Sector Público a través de estas formas contractuales terceros se evitan obligaciones de responsabilidad social a favor del locador, a pesar que realiza trabajo similar a los efectuados por los trabajadores con contrato de trabajo, incluso laboran año tras año evidencian la dosis de continuidad del locador. es	No, porque se requiere los servicios de un profesional, que por sus características puede cumplir ciertas actividades especializadas sea por su nivel de conocimiento, experiencia y profesión, cuya contratación es	No, porque con un contrato de locación de servicios se contrata, valga la redundancia, un "servicio" para satisfacer las necesidades de la Entidad, mas no los a una persona o una persona, por lo que dichos	Si, es una práctica muy común en que incurren las entidades públicas.

que a futuro pueda perjudicar a la Entidad, al incurrir en dicha improvisación	contratación pública.	el Decreto Legislativo 276) están prohibidas otras formas de contratación, es decir está prohibido la contratación por Locación de Servicios o Terceros. En esa medida, si el Estado Peruano ejecuta contratos vía la Locación de Servicios, es abiertamente en contra de sus propias normas. Como ya se ha señalado en la pregunta anterior, es la desnaturalización de un vínculo laboral, por las prohibición es en materia de recursos económicos establecidos en las leyes de Presupuestos de cada ejercicio fiscal, que impide la incorporación de nuevo personal bajo el régimen laboral antes mencionada	donde se consigna, de ser el caso, la especialidad de servicio a contratar; por otro lado, pienso que se estaría promoviendo a la informalidad laboral siempre y cuando se observe la continuidad de la contratación de servicio del LS pero cambiando la denominación del servicio.	para que realice esa actividad por un tiempo determinado pues está supeditado a un plazo, en el cual debe presentar un informe de las actividades realizadas, para que se pueda dar la conformidad y proceder a el pago por sus servicios.	servicios pueden ser realizados por distintos profesionales o personas.
--	-----------------------	--	--	--	---

Convergencia: De lo analizado se desprende que cinco entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que al precisar los contratos de locación de servicios "contratar los servicios de un profesional" genera una forma de promover la informalidad laboral en el Estado.

Divergencia: También se puede apreciar que cinco entrevistados manifestaron que no necesariamente el precisar en los contratos de locación de servicios "contratar los servicios de un profesional" generaba una forma de promover la informalidad laboral.

Interpretación: Respecto a contratar locadores para realizar actividades especializadas de nivel profesional en las entidades públicas, se aprecia que existen un empate entre las respuestas emitidas por los entrevistados, donde para algunos si existirían contratos de locación para requerir profesionales que tienen perfil profesional similar a los servidores públicos, favoreciendo a la informalidad laboral en el sector público; y para otros no necesariamente.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividad es en una oficina equivalente a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.	No, dado que dichos regímenes laborales se encuentran debidamente regulados por ley, lo que si es una gran diferencia en los beneficios que percibe cada trabajador, y no conlleva a llamarlo trabajo informal.	Sí, porque al realizar actividades equivalentes a un servidor del DL 276 y 1057, se estaría desnaturalizando el contrato de locación de servicios, no se trataría de un locador sino de un trabajador, con derecho a beneficios sociales, por lo que se estaría promoviendo el trabajo informal.	Considero que es una forma de evitar aumentar las cargas sociales de la Entidad al no contar con una partida presupuestal para más remuneraciones, antes la necesidad de personal calificado que labore, afectando con ello remuneración al locador	Sí, porque un locador de servicios de contrato sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, es decir, no son funciones y/o actividades de un servidor 276 y 1057 CAS, pues de ser así se estaría desnaturalizando el contrato de locador de servicios. Puesto que dichas potencialidades o funciones corresponden a un servidor con vinculo contractual.	No considero que un locador de servicios al asumir actividad en una oficina equivalente a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS sea una forma de promover el trabajo informal. Por lo siguiente: La Locación de Servicios, es un contrato formal regulado en el código civil, por tanto, es legal, siempre y cuando que en dicho contrato se establezca como una de las condiciones la asignación de una Oficina u Otros bienes para ejecutar las actividades	No necesariamente, puesto que cumple funciones específicas señaladas en el TDR, pero, en el caso que durante su trabajo presencial en la entidad se asignasen otras funciones que no están detalladas en el TDR y que sean las que realizar un servidor 276 Y 1057, sí se estaría promoviendo o un trabajo informal.	Claro que Si, porque está evidenciándose un estado de homogeneidad o igualdad de labores profesionales, que solo indica que las entidades públicas que mantienen contratos para labores profesionales y técnico profesionales lo realizan promoviendo la informalidad laboral poniendo a los locadores en un estado de Subempleo o lo cual daña la imagen del Estado, quien en realidad debería ser el primero en promover el trabajo formal en el Perú, incluso el Estado debería sancionar a los funcionarios que	Los locadores no están sujetos a un horario de trabajo, ni ha subordinación pues son totalmente independientes mantienen el "principio de autonomía" que debe tener este tipo de contratación, además el locador puede asumir actividades desde cualquier lugar, pues es importante que presente el producto encomendado, sin importar si	Sí, porque al asumir funciones de servidores bajo regímenes laborales del D.L. 276 y 1057, se desnaturaliza al contrato de locación de servicios, debido a que un locador solo realiza funciones de un servidor público, sino que muchas veces existe subordinación, contratación presencional, elemento esencial	No, pero al incurrir en dicha práctica estaría desnaturalizando su contrato.

s (que tiene un periodo de inicio y final) necesaria para el cumplimiento del servicio contratado, respectando la autonomía del locador, ello también es legal. En esa medida, formalmente las actividades establecidas en un Contrato de Locación de Servicios no son equivalentes a las funciones de los servidores públicos, tomando en cuenta que las funciones son indefinidas trascendiendo al servidor a quien se asigna dichas funciones

promueven estos contratos que dañan el empleo Público.

lo realiza físicamente en una oficina o en cualquier otro lugar.

de un contrato de trabajo

Convergencia: De lo analizado se desprende que cinco entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que al asumir un locador actividades similares a un trabajador con contrato de trabajo era una manera de promover el trabajo informal en las entidades públicas.

Divergencia: También se puede apreciar que cinco de los entrevistados manifestaron que no necesariamente el que realice un locador actividades similares al de un trabajador con contrato de trabajo sea una forma de promover la informalidad laboral

Interpretación: Respecto a que los contratos de locación de servicios precisan que los locadores realizan tareas similares a los trabajadores que si pertenecen a regímenes laborales; se aprecia que existe un empate entre las respuestas emitidas por los entrevistados, donde para algunos si existiría igualdad entre las actividades que realizan los locadores y los servidores del D.L. 276 y D.L. 1057 favoreciendo a la informalidad laboral en el sector público; y para otros no necesariamente.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios	No, conforme he mencionado los mismos se	Si, como lo señala el artículo 1764 del código civil y siguientes,	Por supuesto, que sí, porque al señalarle el lugar de	Si, porque un locador de servicios se obliga a prestar sus	Por supuesto que NO, porque en el supuesto de que el	Considero que, ante una prestación de servicios presencial	Si, es evidente que los contratos de locación de	No, porque son las áreas usuarias las	No, porque el locador de servicios	Si, porque a todas luces existirían indicios de laborabilidad

al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía a del locador? Explique.	encuentran regulados por el código civil y los servicios que presta un locador son autónomos.	una de las características del locador, es su autonomía, es decir, no se fija jornada laboral, ni horario para la prestación de los servicios, el locador no tiene obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para entrega del trabajo realizado.	trabajo estaría subordinando al trabajador con ello se desnaturalizaría el Contrato de Locación como tal, ya que el Locador debería prestar sus servicios a una entidad en forma independiente sin tener que utilizar los ambientes de trabajo de la entidad, ya que al hacerlo vulnera su autonomía.	servicios sin estar subordinado a prestarse el comitente sus servicios.	contratado de locación de servicios considera la asignación de una Oficina u otros bienes, la entidad debe cumplir, respetando la Autonomía del Locador. Si por el contrario, lo pone a cargo de un funcionario o público, así como le obliga a cumplir un horario determinado, entonces Si, estaría vulnerando la Autonomía del Locador, por ende desnaturalizando el vínculo contractual convirtiéndolo en uno de naturaleza laboral recurrente en el poder judicial para su Reconocimiento.	no necesaria mente configura una subordinación, ya que usualmente se precisa la gerencia, debido a que es el área usuaria sobre el requerimiento de los servicios, quien dará la conformidad del producto final.	servicios en el Sector Público no respetan el principio de autonomía laboral que tiene el locador para cumplir con sus actividades, puesto que lo obligan a asistir a una oficina de la entidad como si tuviera un contrato de trabajo; no entienden o desconocen los funcionarios del sector público que al exigir la presencia del locador y estar supeditado a las órdenes del jefe de oficina se estaría configurando la subordinación.	que requiere un profesional con un perfil determinado o pueda cumplir con el servicio encomendado, y se necesita saber con precisión a qué área debe presentarse su producto, pues según la ley de contrataciones del estado es el área usuaria la encargada de emitir la conformidad, según lo dicho anteriormente el locador es totalmente independiente de prestar sus servicios desde una oficina en	prestará servicios para una gerencia u oficina determinada y de manera presencial, no significa que haya subordinación para ello, deberá cumplir con formalidades como horarios y funciones distintas a los términos de referencia	ad , y efectivamente la prestación de servicios del locador ya no serían netamente autónomos.
--	---	---	---	---	--	--	---	--	--	---

cualquier otro lugar, porque lo importa antes que cumpla con el servicio que el área usuaria necesita que realice.

Convergencia: De lo analizado se desprende que cinco entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que los contratos de locación de servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador brindara sus servicios configura subordinación y vulnera el principio de autonomía del locador

Divergencia: También se puede apreciar que cinco de los entrevistados manifestaron que los contratos de locación de servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador brindara sus servicios, no configuran subordinación necesariamente, ni vulnera el principio de autonomía del locador.

Interpretación: Respecto a que los contratos de locación de servicios precisan el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios configura la subordinación y vulneración del principio de autonomía; se aprecia que existe un empate en las respuestas emitidas por los entrevistados, donde para algunos si existiría la subordinación y vulneración del principio de autonomía en contra del locador, y para otros no necesariamente.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	
5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de los locadores de servicios promueven en desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique	Si, mayormente sucede que los servicios que realiza el personal contratado bajo locación de servicios son los mismos que realiza un trabajador contratado bajo un régimen laboral sea público (CAS) o privado (728), y efectivamente promueve la	Si, el locador de servicios recibe una retribución económica porque el trabajo realizado, excluyendo de percibir beneficios sociales y de seguridad social, como los trabajadores de los distintos regímenes laborales.	Definitivamente si existe desigualdad remunerativa, ya que si bien es cierto que algunos casos, aparente un trabajador en planilla (728), pero no estaría percibiendo los beneficios que perciben los de tales como CTS, gratificaci	Si, porque algunas veces se ofertan montos que no son congruentes, razonables con el tipo y calidad del servicio	En principio los locadores de servicios no reciben una remuneración. Por tanto, no son comparables. Por otro lado, los locadores de servicios reciben pagos únicos por productos, no por función pública. La función pública, conlleva además de la remuneración, derechos laborales como el CTS, bonificacio	En principio los locadores de servicios no reciben una remuneración. Por tanto, no son comparables. Por otro lado, los locadores de servicios reciben pagos únicos por productos, no por función pública. La función pública, conlleva además de la remuneración, derechos laborales como el CTS, bonificacio	Efectivamente SI hay desigualdad, hay casos en que el monto remunerativo es muy bajo o son muy elevados al monto que un servidor percibe mensualmente por el Estado, por lo que no se aprecia equidad o gradualidad en los montos que se imponen en la orden de servicios.	Totalmente de acuerdo, la desigualdad remunerativa en el Sector Público, es escandalosa, porque tenemos cuatro leyes laborales con diferentes derechos y por ende, distintas remuneraciones y beneficios que crean una total desigualdad salarial que va en desmedro de los trabajadores; y encima tenemos a los locadores de servicios que	Los trabajadores de los regímenes laborales aprecian en la remuneración (sea semanal o mensual), el locador recibe una retribución al terminar la labor que puede ser en uno o varios entregables. Los locadores de servicios	Si, en mi opinión es lo que aprecia en la mayoría de los despidos, en la entidad pública del Estado, por lo que el Ministerio de Trabajo como ejecutivo, de uniformizar los regímenes laborales, porque el problema	Si, definitivamente y no solamente la desigualdad, sino la desmotivación en el trabajador, perjudicando en si la entidad puesto que no va a tener el mismo rendimiento por parte de su personal.

desigualdad.	o nes, vacaciones, prestación de Salud (EPS o ESSALUD)	gratificación, alimentos entre otros.	muchas veces ganan sueldos superiores o mayores a los que perciben los trabajadores del Decreto Legislativo 276 que son servidores de carrera quienes perciben bajas remuneraciones. Yo diría que urge una reorganización remunerativa del sector público con carácter de urgente para buscar una escala salarial homogénea en los servidores públicos que no genere tanto desorden siguiente.	reciben una retribución según la especialización que tengan para el servicio o que van a realizar, pues es una actividad especialísima a que sólo la puede realizar una persona con un tipo de perfil determinado, en ese sentido o no se promueve la desigualdad.	no solo es el monto remunerativo, sino que los contratos de servicios os sirven para evadir aplicar los regímenes laborales que existen.
--------------	--	--	---	--	--

Convergencia: De lo analizado se desprende que ocho entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que los montos de pago que reciben los locadores en las entidades públicas muchas veces promueven desigualdad remunerativa a comparación de los sueldos que perciben los trabajadores con contrato de trabajo.

Divergencia: También se puede apreciar que dos entrevistados manifestaron que no necesariamente genere desigualdad remunerativa cuando los locadores perciben pagos superiores a las remuneraciones que perciben los trabajadores con contrato de trabajo.

Interpretación: Respecto a que en los contratos de locación de servicios se evidencien montos de pago remunerativos que promueven desigualdad de pago o salarial frente a los servidores de otros regímenes laborales; se aprecia que mayoritariamente los entrevistados responden que si se comete esa conducta en las entidades públicas promocionando el Estado Desigualdad remunerativa entre locadores y servidores públicos.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un	Si, y no solamente un ahorro existe un desentimiento por parte del Estado, dado que ese tipo de contrata	Al locador de servicio, no solo se le niega el acceso a los citados seguros, sino también a otros beneficios sociales, lo cual no considero que sea	Si, porque al no colocarlos en la planilla de empleados (728) o CAS evitarían el pago de seguros (SCTR), ESSALUD, EPS, ya que el	Si, siempre y cuando el locador de servicios realice funciones y actividades bajo la subordinación de la entidad y/o área o dependencia que le permita y	No considero que sea un ahorro, considero que es una práctica ilegal de una relación contractual civil en una relación laboral,	En el caso que el Locador de Servicio preste sus servicios de manera presencial en la entidad y tuviera un accidente dentro de el	En realidad Si, porque como manifesté anteriormente los locadores de servicios desarrollan actividad equivalente a los de servidores y funcionarios	El locador no es un trabajador, es un profesional independiente que presta servicio determinado	No, de ninguna manera a es un ahorro para el Estado o he señalado en las respuestas	Si, aunado a ello, a todas luces una transgresión a los derechos laborales del trabajador

ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos ? Explique.	ci ones se sigue dado en virtud a las necesidades que tiene cada entidad, y por su regulación se entiende que no le asiste un seguro por muerte o accidentes o que empleador este en la obligación de pagar a Essalud para su asistencia Médica.	un ahorro para el estado, porque se estaría vulnerando derechos fundamentales	pago de estos conceptos corren a cuenta del empleado	se evidencia que efectivamente realiza funciones que corresponden a un servidor con vinculo contractual. Esto debido porque la entidad publica no tenga plazas disponibles de regímenes 276, 1057,728 y la entidad tiene la necesidad de contratar a un locador de servicios desnaturalizando dicha Contratación.	además, existen ahora mas que nunca locadores de servicios (aun cuando no es comparable) que ganan mas que un servidor público, asimismo, en esa medida, no hay ahorro por parte del Estado.	y el Estado no cubre dicho el monto sobre el accidente, considero que Si habría un ahorro económico porque se encontrab a realizando su trabajo dentro de la entidad; caso contrario, sería en el caso que el Locador de Servicio tuviera un accidente fuera de la entidad y por hechos ajenos u otras circunstancias, considero que el Estado no tendría que asumir responsabilidad para un seguro con el Locador.	os del sector público, incluso hemos visto casos en personal de salud quienes laboraban como profesionales y técnicas del sector salud enfrentando al Covid 19, y fatalmente teniendo la condición de locadoras se contagian del Covid 19 sin tener derecho a ser atendidos en Essalud. Incluso un locador de servicios fuera de la entidad sufre un accidente de tránsito y queda en silla de ruedas, tampoco percibe ninguna atención en Essalud por su condición de locador, por eso comparto que se promueve la Informalidad	o, por eso no mantiene vinculo aboral con la entidad y no se puede realizar el pago de Essalud a favor de ellos toda vez que su actividad se mantiene hasta que presenta el o los productos encomendados. Por otro lado, la entidad al pagarle una retribución bien podría pasarle a planilla, pagarle una remuneración y realizar el pago de Essalud, porque al final es dinero del mismo Estado con	anteriores los regímenes laborales existentes a la fecha no son lo suficiente eficientes, toda vez que en las entidades existen más locadores que contratados, por ello, la urgencia de que el Gobierno Central a través de sus órganos competentes uniformen y regulen los regímenes laborales en nuestro país
--	--	---	--	---	--	---	--	---	---

un
gasto
ya
presup
uestad
o; por
tal
motivo
, no se
puede
consid
erar
que
hay un
ahorro
econó
mico
por
parte
del
Estad
o, sólo
se
trata
de dos
Contratos
de
naturalez
a distinta.

Convergencia: De lo analizado se desprende que seis entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que el Estado si ahorra en su economía al tener locadores en funciones similares a los trabajadores con contrato laboral, porque no gastan en seguro pro muerte o accidente o Essalud.

Divergencia: También se puede apreciar que cuatro entrevistados manifestaron que no necesariamente el Estado estaría ahorrando en su economía por gastos de pago en seguros por muerte o accidentes o Essalud al tener locadores en funciones similares a los trabajadores con contrato laboral.

Interpretación: Los entrevistados concuerdan por mayoría que la no existencia de derecho de pago por conceptos de muerte o accidentes o Essalud a favor de los locadores, permitiría un ahorro económico al Estado; de lo cual se podría inferir, que muchas veces estos locadores realizan sus servicios a favor de las entidades públicas, pero con el riesgo de no tener protección por parte del Estado.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial al diario asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado?	Sobre el particular, contratación de un locador se entiende que los servicios prestados son autónomos, y si la entidad considera asignarle dicha mobiliario o un espacio para prestar sus servicios, no considero	El contrato de locación de servicios se caracteriza por ser autónomo, periodo determinado y retribución económica, el hecho de que tenga todos los días, y se le asigne un escritorio y computado se estaría desvirtuando la verdadera naturaleza de este tipo de contrato	Por supuesto que sí, ya que los bienes mencionados tales como escritorio, sillitas, computadoras, mobiliario etc, son adquiridos a fin de ser utilizados por los empleados de la Entidad	Si, porque esos derechos que se le exige corresponden a un servidor con vinculo contractual y no al locador de servicios	Si en el contrato de locación de servicios no está contemplada la asignación de bienes del estado para el cumplimiento del servicio contratado, si se configura el uso indebido de los bienes y recursos del Estado. Si, por el contrario, en el contrato de locación de	No considero que sea indebido, puesto que si en la orden de servicio de las funciones detalladas se requiere la necesidad de hacer labor presencial en la Entidad, y si en este no se detalló que el locador trabaje con sus propios equipos, no se tendría	En realidad Si, desde el momento que un locador está obligado a asistir diariamente a la entidad pública a realizar el cumplimiento de sus servicios ya todo está desnaturalizado, porque se deduce que los bienes del Estado se compraron para que los servidores con contrato de trabajo hagan uso de esos	En el contrato de locación no se da ese tipo de exigencias, pues el locador mantiene la independencia de su actividad de realizar labor en donde le parezca más conveniente, todo caso si hay un acuerdo	No, porque los locadores no dan servicio en el contrato para la ejecución de los servicios puede establecerse de común acuerdo que la Entidad brinda alguno de los recursos para su	No, pero si estarían desnaturalizando su contrato de locación al ser evidente los indicios de Laboralidad.

Explique.	que se haga un uso indebido de los recursos del estado, toda vez que el servicio prestado por el locador es en beneficio de la entidad y tiene una finalidad a su favor.	(desnaturalizando el contrato), dándose un uso indebido de los bienes y recursos del Estado.	servicios esta contempla dicha asignación, no se configura el uso indebido de bienes del estado.	que exigir. Por otro lado, el uso de los bienes y recursos del estado tiene como finalidad el cumplimiento de sus objetivos, los mismos que tienen relación con el objeto de la contratación de dicha Locación.	bienes, no creo que en el presupuesto público se haya previsto la compra de escritorios y computadoras para que usen los locadores de servicios en su condición supuesta de temporales, aunque vemos en la realidad lo contrario.	o entre el locador y el comité para usar bienes proporcionados por la entidad no habría uso indebido de recursos Públicos.	ejecución, con lo cual no habría uso indebido de bienes y recursos del Estado.
-----------	--	--	--	---	---	--	--

Convergencia: De lo analizado se desprende que cinco entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que el Estado estaría incurriendo en uso indebido de bienes y recursos estatales al asignarle al locador un escritorio y computadora en oficina pública.

Divergencia: También se puede apreciar que cinco entrevistados manifestaron que no necesariamente el utilizar un escritorio y computadora en la entidad pública por parte del locador genere un mal uso de los bienes y recursos estatales.

Interpretación: Respecto a que los locadores hacen uso indebido de los mobiliarios del Estado por estar obligados asistir a la Entidad utilizando escritorios y computadoras con presupuesto público, se aprecia que existe un empate en las respuestas emitidas por los entrevistados, donde para algunos sí existiría un uso indebido de los escritorios y computadoras de oficina en las entidades públicas debido a su condición de locadores, vulnerándose el principio de autonomía, y para otros no necesariamente.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaría para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencian a la dependencia subordinación laboral con el área	No, es parte del procedimiento para que el locador que presta servicios pueda recibir su contratación.	Sí, porque el locador presta servicio en forma independiente, percibiendo la retribución en la oportunidad pactada o finalizado el servicio, el hecho de que se firma una conformidad para el pago del locador crea dudas acerca del tipo de contrato.	Por supuesto, ya que previo al pago del locador, es necesaria la conformidad del servicio de parte del área usuaria, con ello se configura la subordinación y dependencia del locador	No, porque la conformidad de servicios rige para toda prestación ya sea localización de servicios, generales de consultoría estos dos últimos rigen por normativa vigente de la contratación (ley de contratación del Estado). Así otorga aprobación	La firma de la conformidad del Área Usuaría, no evidencia dependencia o subordinación del locador de servicios, esta práctica también se da en los contratos de bienes y servicios en el marco de las contrataciones del Estado. Así también, en el caso de	No necesaria, ya que dicha conformidad al producto final por el Locador de Servicios, pues al tener alguna observación el Área usuario no tendría que firmar la conformidad.	Sí, porque la sola firma del jefe de oficina respecto al cumplimiento de sus labores en oficina por parte del locador ya desnaturaliza todo lo entendido por locador de servicios, vulnera el principio de autonomía que debía respetarse en el Sector Público.	No, porque la conformidad sirve única y exclusivamente para determinar que el locador cumpliera con el servicio encomendado por el área usuaria así poder autorizar el pago de su retribución;	Sí, porque en la pregunta se precisa "mensualmente" lo cual evidencia una desnaturalización del contrato de localización de servicios que es dependiente, al	No, es parte del procedimiento para que se haga efectiva la contraprestación por parte del locador que brinda sus servicios.

contratan te? Explique.	n total o parcial de la prestación que es emitida por el órgano competente (area usuaria) en cumplimiento a la entrega del producto por un tiempo determinado.	los Servidores Públicos el área usuaria no da la conformidad por los servicios prestados.	si no fuera por la conformidad no habría ningún documento probatorio que el locador realizó la labor, y por tanto se debe pagar por sus servicios. Este documento es una guía para que el área de logística pueda tramitar el pago correspondiente.	advertirse continuidad de servicios de manera ininterrumpida, sin embargo los jefes de las áreas usuarias siempre deben otorgar conformidad para tramitar el pago de servicios, de acuerdo a los términos de la referencia del servicio (términos y condiciones)
----------------------------	--	---	---	--

Convergencia: De lo analizado se desprende que cuatro entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que exigir conformidad de servicios del área usuaria configura dependencia y subordinación laboral del locador.

Divergencia: También se puede apreciar que seis entrevistados manifestaron que no necesariamente representa subordinación y dependencia la exigencia de la conformidad del servicio por parte del área usuaria.

Interpretación: Los entrevistados concuerdan por mayoría que la exigencia por parte de la entidad de requerir conformidad de servicio del área usuaria para que se ejecute el pago del locador, no configuraría necesariamente una condición de dependencia y subordinación laboral por parte del locador en relación a la entidad Contratante.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de	Si, efectiva mente incurre en ello, toda vez que existen sendos	El artículo 1768 del código civil, establece el plazo de 6 años para los contratos	Definitivamente que si, ya que la Contratación de Locación de Servicios	No, de ser diferentes productos que se realizan por cierto tiempo o para un trabajo determinado.	No necesaria mente, ya que la entidad pueda que lo requiera para diferentes	Efectivamente de manera encubierta se está dando la continuidad del locador,	Si, en realidad antiguamente en los contratos de locación de servicios solo	Hay Servicios que por su naturaleza no pueden realizarse en un	No, como se dijo al inicio los locados res ejecutivos	Si, por que estaría desnaturalizando los contratos de locación, y efectivamente de forma

Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta a la continuidad del locador vulnerando derechos? Explique.	pronuncia mientos judiciales en virtud de la continuidad de un locador de servicios en entidad, estaríamos bajo la figura de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.	de locación de servicios profesionales y de 3 años en caso de otra clase de servicios, por lo que supera estos periodos estaría dentro de lo establecido.	es un Contrato a plazo indeterminado encubierto, perjudica al locador al no retribuirle lo que realmente corresponde como sus beneficios sociales y a que estos derechos irrenunciables	do a cambio de una retribución; siempre que esto se configuren como un contrato de locación de servicios; pues no sean actividades o funciones de contrato laboral. El plazo de un contrato de locación de servicios según el Art° 1768 del Código Civil tendrá un plazo máximo de seis (06) años si se trata de servicios profesionales, y de tres (03) años en los casos de otra clase de Servicios.	actividades en diferentes periodos. Sin embargo, esta práctica sería encubierta y cuando los resultados sean productos entregables en los diferentes periodos.	el cual se le afecta sus derechos, puesto que la entidad interrumpe la contratación por el mismo servicio a fin de no ser denunciados por el tiempo de duración de la contratación.	cambiaba la vigencia del contrato del locador, y continuaba sus servicios de manera ininterrumpida; pero posteriormente se indicó que no solo había que cambiar la vigencia sino que también había que cambiar el propósito del contrato o producto entregable como se viene haciendo ahora.	solo entregable y necesitan más de una entrega para poder culminarlo, en ese sentido o si se extiende el tiempo no se puede interpretar como continuidad, sino como integridad del servicio a entregar y eso explica la extensión del tiempo en el contrato de locación.	un servicio el cual se sustenta en entregas y/o productos que al existir distintos entregables y/o productos no se habla del mismo servicio, toda vez que no es un servicio profesional sino contratado.	encubierta, es una práctica recurrente en la mayoría de las entidades Públicas.
---	---	---	---	--	--	---	--	--	--	---

Convergencia: De lo analizado se desprende que seis entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que la posibilidad de modificar el "producto entregable" de los contratos de locación de servicios produce la continuidad del servicio en el tiempo configurándose la permanencia del locador.

Divergencia: También se puede apreciar que cuatro entrevistados manifestaron que no necesariamente el poder continuar con el servicio del locador modificando el "producto entregable" produzca necesariamente vulneración de derechos.

Interpretación: Los entrevistados por mayoría coinciden en afirmar que en los contratos de locación de servicios al especificar el "producto a entregar", y teniendo la posibilidad de variar el concepto mensualmente configuraría una forma de demostrar la continuidad del servicio del locador, promoviendo la vulneración de derechos en el locador al mantener continuidad y permanencia en el Sector Público.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuaderno	Efectivamente en dicho escenario en virtud del principio de primacía de la realidad se apreciará	Sí, porque el locador se caracteriza por prestar sus servicios en forma independiente, sin estar sujeto a jornada ni horario de	Sí, porque tarde o temprano se desnaturaliza el contrato, teniendo que afrontar con ello, el pago de todos los	Sí, porque esta evidenciaría un trabajo subordinado y se estaría desnaturalizando el contrato de locación de servicios;	Sí, porque esta es una forma de restarle la autonomía al locador de servicios y ponerlo bajo el control y supervisión de un funcionario	Sí, ya que se supone que la contratación de servicios de un LS es por un producto, no es un servidor más	Sí, existen diversos pronunciamientos y sentencias del Tribunal Constitucional donde se determina la violación del principio	Si un locador firma su cuaderno de ingreso y salida manteniendo un horario diario, evidenciamiento	Sí, porque se configuraría los elementos dependientes y subordinados	Si, por los indicios de laboralidad en que está incurriendo la Entidad, y en virtud del principio de primacía

s de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.	a elemento de la subordinación, cuando la realidad el servicio prestado por el locador autónomo, y mal hace la entidad pública en realizar dichas prácticas, exponiéndose a la entidad a procesos judiciales futuros.	trabajo, el hecho de ir en forma diaria al centro laboral, y firmar el cuaderno de ingreso y salida, rasgo de laboralidad; lo que conlleva a un proceso judicial de desnaturalización de contrato.	beneficios laborales de pagar en su oportunidad a los locadores, previo proceso Judicial.	por tanto ante un proceso judicial si se evidenciara un trabajo subordinado.	o público. Lo cual expone a la entidad para una demanda en la vía judicial sobre reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización contractual.	del Estado, sin embargo, este servicio se transgriera al imponerle un horario y peor aun donde se evidencia un registro de la asistencia del LS, puesto que es entendible que no tiene horario por ser autónomo e independiente, por lo tanto, la Entidad estaría expuesta a procesos Judiciales.	de primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios, justamente porque las entidades públicas obligan a los terceros a registrar su permanencia en la entidad pública, lo cual, desnaturaliza el propósito de estos contratos de locación de servicios previstos en el Código Civil peruano.	e no se trata de un locador, pues se estaría desnaturalizando este tipo de contrato y bajo el principio de primacía de la realidad estaría expuesta a procesos judiciales por parte de este trabajador, pues estaría vulnerando sus derechos laborales.	ción, lo cual es probado en distintos procesos judiciales justamente porque obligan a los terceros a registrar su permanencia en la entidad pública, lo cual, desnaturaliza el propósito de estos contratos de locación de servicios previstos en el Código Civil peruano. n vulnerando sus derechos laborales.	de la realidad evidente expone a la entidad a procesos judiciales.
--	---	--	---	--	---	---	---	---	---	--

Convergencia: De lo analizado se desprende que diez entrevistados, es decir todos, coincidieron en afirmar que exigir al locador registro de entrada y salida durante el horario de oficina, puede generar procesos judiciales en contra de la entidad pública contratante posteriormente.

Divergencia: De lo verificado se aprecia que no hubo divergencias en esta pregunta por parte de los entrevistados.

Interpretación: Respecto a que los locadores firmen cuadernos de entrada y salida en la entidad pública puede exponer al empleador a procesos judiciales posteriores, se aprecia que la mayoría de los entrevistados concuerdan en afirmar que esta conducta si podría generar que la entidad pública se vea expuesta a reclamos o procesos judiciales, al exigir que los locadores registren su asistencia diaria en la institución.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales	No, va por ese camino, tendríamos que verificar para que	Si, porque estos hechos configuran rasgos de laboralidad, que posteriormente puede terminar	Si, porque al hacerlo, está asignando a las funciones de un trabajador más de la	Si, porque la participación de servidores en actividades oficiales de gestión de un	No se configura la violación del derecho del locador, siempre y cuando se haya	Sí, ya que la única identificación sería en el caso de el referido LS	Si, porque en la realidad todos estos distintivos como fotocheck redencial es ya	Los locadores no serían trabajadores dependientes de la entidad no	No, depende de la actividad para lo cual fue contratado	No, sin embargo, conlleva a que la entidad haga evidente que los servicios del

de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotocheck, chalecos, otros) configura violación de derechos en el locador? Explique.	servicio específico fue contratado el locador, y si ellos parte de su servicio, considero que no habría ninguna violación de sus derechos. Ahora bien, con respecto a las credenciales y demás sería una mala práctica por parte de la entidad, toda vez que no es personal permanente de la entidad, y dicha situación no conllevaría a una vulneración a sus derechos, sería lo contrario porque evidenciaría que la entidad este ordenado que utilice la investidura	en un proceso judicial	entidad con las mismas obligaciones laborales, pero no con los mismos derechos laborales, es más, el hecho de asignar un fotocheck, indumentaria como uniforme, chalecos, etc, permite que el locador pueda acreditar en su momento que su contrato de trabajo fue encubierto mediante la figura de la Locación	servidor con vinculo contractual; puesto que un locador de servicios se contrata para un determinado servicio donde interviene el contratante y el contratista para el cumplimiento de las obligaciones contractuales que les asiste a las partes	contemplado en el Contrato de Locación de Servicios. Caso contrario, sería el uso indebido de distintivos y documentos de entidad pública. En el caso, que la entidad obligara al locador el uso de una credencial o fantoche estar adicione un elemento más para la judicialización del reconocimiento del vínculo laboral	pertenece a una empresa externa que le haya ganado la licitación para un servicio para dicha Entidad, de no ser así no tendría porque el Estado otorgarle un FOTOSH EC K, sin embargo, he visto que algunas entidades emiten una identificación a los LS, pero en el no consta logo de la entidad ni firma de alguna autoridad de la entidad (es un proceso interno), solo a modo de identificación, mas no para ir como representante en alguna actividad o algo por el estilo	vulneran su condición de locador, incluso los locadores levantan actas de verificación en nombre de la entidad pública que representan. lo cual a mi parecer, deberían hacerlo los servidores y funcionarios que si tienen un contrato de trabajo con la entidad pública y que funcionalmente y legalmente si tienen potestad para esas verificaciones in situ.	posee redes sociales ototech, y si la entidad le brinda esos distintivos evidenciamiento se estaría encubriendo un tipo de contratación que no corresponde a la realidad y se estaría violando los derechos del locador	, quizá la ejecución del servicio o a desarrollarlo amerite estar identificado o que presta servicios para la entidad, caso en contrario si el desarrollo de la actividad o servicio no amerita ello existirá una violación, toda vez que no existe vinculo laboral entre locador y entidad.	locador no sean autónomos sino subordinados
--	---	------------------------	---	---	---	---	---	---	--	---

de la entidad y el locador al obedecer estaríamos bajo acto de subordinación

Convergencia: De lo analizado se desprende que seis entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que existía violación de derechos en el locador al exigirles que fuera de la institución puedan utilizar credenciales, fotocheck, y chalecos, de la entidad.

Divergencia: También se puede apreciar que cuatro entrevistados manifestaron que no necesariamente se estaría vulnerando derechos en los locadores al utilizar distintivos de la entidad pública.

Interpretación: Respecto a que los locadores al utilizar distintivos y credenciales institucionales se podría configurar vulneración de derechos a favor del locador, se aprecia que los entrevistados por mayoría concuerdan que si se podría configurar la vulneración de derechos a favor del locador de servicios, por uso indebido de chalecos, uniformes, credenciales, fotocheck y otros que deben ser solo de uso de los trabajadores con contrato de trabajo.

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuestar o público gastos de beneficio laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Salud, y otros evidencian la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.	Si, lo irónico es que los contratos de locación de servicios están debidamente regulados por ley (código civil), no obstante la entidad pública hace mal uso de la forma de contratar personal para dichos servicios, por qué razón, ya que en la practica no ocurre que la prestación del servicio sea autónoma, todo lo	Si, considero que el Estado estaría vulnerando los derechos laborales de las personas que están bajo contrato de locación de servicios, que cumplen con todos los elementos del contrato de trabajo, y que se identifique los rasgos de laboralidad, promueven así la informalidad Laboral.	Si estaría ahorrando el presupuesto. Pero a qué precio? Atropellando los derechos económicos y laborales de los Locadores. De una u otra forma si estaría promoviendo la informalidad laboral	Si, pero esta actitud o decisión de contratar locadores de servicios compete al titular del pliego, a través de RR.HH. y planeamiento y presupuestos para que sinceren su real necesidad y puedan gestionar los recursos suficientes para ampliar plazas de acuerdo a los regímenes laborales de acuerdo al perfil del profesional que se requiera y así evitar contratar locadores de servicios con funciones de un servidor	El Ahorro, se daría en algunos casos si, en otros no, porque el pago tanto por la locación de servicios o remuneración de honorarios es diferente. Los contratos de locación de servicios no conllevan el pago de beneficios, seguros, vacaciones, licencias ejecutando funciones públicas, es el incumplimiento de las Normas laborales.	Al tener locadores permanentes, siendo la misma persona como "Locador de Servicio", sigue prestando la Entidad cambiando denominación del servicio a contratarse, considero que el Estado - muy aparte de afectar al LS- sí estaría ahorrando se en gastos que concierne a beneficios laborales que le corresponden como cualquier otro trabajador de la 276 o	Sí, porque en nuestro país existen actualmente miles de locadores distribuidos en diferentes entidades públicas, lo cual, evidencia que el Estado al tener estos locadores no asume responsabilidades sociales como se indica en las vacaciones, licencias, indemnizaciones, bajo la lógica que son personal temporal; pero en realidad, vemos que en las entidades cumplen sus servicios estos locadores por meses y años beneficiándose el Estado con	El Estado debe ser el promotor de la formalización de los trabajadores, por lo tanto, el locador no debe ser un trabajador, sólo presta un servicio o determina lo que puede cumplir en semanas o meses y no se puede considerar que esos locadores laboran permanentemente, por eso no mantiene	No, como se manifiesta el Estado no realiza una prestación de servicios, similar al de un trabajador contratado, y bajo dicha situación estarían evidentes sus derechos laborales. Perú ha cambiado siendo las normas que regulan el derecho laboral se encuntra un déficit y no se ajusta	Si, dado que los locadores en su mayoría realizan una prestación de servicios, similar al de un trabajador contratado, y bajo dicha situación estarían evidentes sus derechos laborales. Perú ha cambiado siendo las normas que regulan el derecho laboral se encuntra un déficit y no se ajusta

contrario, tienen que cumplir un horario de trabajo, y tiene que apersonarse a la entidad, y muchas veces utilizan la indumentaria de la entidad, por tanto, si correspondía la denominación que el Estado promueve la informalidad laboral.	con contrato Laboral.	1057, es más con el transcurrir de los años, las entidades públicas realizan más contrataciones de LS. para sus gerencias, situación de informalidad laboral que ha sido promovida por el incremento de este tipo de contratación por el mismo Estado.	trabajo informal porque tienen servicios de profesionales y técnicos profesionales de menor costo; frente a lo que gasta el Estado en el presupuesto público en solventar planillas de los contratos de trabajo del personal régimen 276°, 728° y CAS.	ne vínculo laboral con la entidad. Además, como se indicó en anterior respuesta, la entidad al pagarle una retribución bien podría pasarlo a planilla y reconocerle derechos, porque al final es dinero del mismo Estado con un gasto ya presupuestado; por tal motivo, no se puede considerar que hay promoción de la informalidad laboral por parte del Estado.	na nuestra realidad, lo cual ha generado informalidad laboral, desnaturalizado el contrato de locación de servicios y llenando los juzgados laborales de procesos judiciales y reposición en las entidades públicas, sin acceso por concurso público de méritos.
--	-----------------------	--	--	---	--

Convergencia: De lo analizado se desprende que ocho de los entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que se evidencia la conducta del Estado como promotor de la informalidad laboral peruana, lo cual se contradice con todo el ordenamiento jurídico de protección y tutela de derechos.

Divergencia: También se puede apreciar que dos entrevistados manifestaron que no necesariamente se estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, y otros.

Interpretación: Los entrevistados mayoritariamente concuerdan que el Estado podría estar ahorrando al presupuesto público conceptos como pago por beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros, al tener locadores permanentes en el Sector Público, con lo cual, se determina que el Estado SI es promotor de la informalidad laboral y vulnera derechos haciendo uso de los denominados Contratos de Locación de Servicios.

4.3 Discusión

Habiéndose realizado la administración de los instrumentos y efectuándose el procesamiento de la información, se procedió a redactar la discusión de la investigación, para este caso iniciamos analizando nuestro objetivo general describir las consecuencias que genera el uso de contratos de locación de servicios en el Sector Público, 2020; para esto debemos precisar lo señalado en su investigación por Izaga (2019) quien estableció conductas fraudulentas en la dinámica de las entidades públicas y coincide con Sánchez (2005) quien también concluyó sobre la vulneración de derechos por configurarse el principio de primacía de la realidad; estas conclusiones guardan relación con lo manifestado por los entrevistados de este estudio quienes sostuvieron la existencia de la vulneración del principio de autonomía en los locadores, porque la entidad pública exige que el servicio del locador se realice de manera presencial y diaria en las entidades del sector público. Asimismo, según lo indicado por Acuña (2018) en su investigación concluye que el Estado Peruano a nivel de la gestión de personal tiene distintos contratos que causan desigualdades y desequilibrios, lo cual coincide con lo señalado por los entrevistados de este trabajo quienes respecto a la pregunta que si los contratos de locación de servicios promovían desigualdad remunerativa en relación a los trabajadores con contrato laboral refirieron mayoritariamente que si promovía desigualdades de pago remunerativo en la gestión pública. Conforme al estudio realizado por Cavallotti (2015) concluyo que los contratos de locación de servicios son una modalidad de crear fraude laboral, donde muchas veces la propia administración pública vulnera derechos, esto puede correlacionarse con las respuestas emitidas por los entrevistados respecto a que si existen contratos de locación para requerir profesionales que tienen perfil profesional similar a los servidores públicos, lo cual favorecería la informalidad laboral.

De la misma manera, concluye Zavala (2018) que estos contratos de locación de servicios lo único que demuestran es la real problemática laboral confirmándose la vulneración de derechos, incluso refiere que existirá

inconstitucionalidad en estos instrumentos, lo cual concuerda con lo referido por mis entrevistados respecto a que muchas veces estos locadores cumplen sus servicios profesionales y técnico profesionales exponiendo su vida en el desarrollo de sus actividades, peor aún, si estos locadores laboran en el sector del servicio de salud pública, como hemos visto este año 2020, en esta pandemia del Covid-19, profesionales de la salud en su condición de locadores han laborado en primera línea de atención con pacientes Covid-19, y la propia interacción diaria hospitalaria ocasionada que varios locadores en el ejercicio del cumplimiento de sus actividades contractuales se hayan contagiado, y también hay noticias periodísticas de ese momento, que algunos de los locadores contratados en funciones medicas han perdido la vida, sin tener derecho a recibir por parte del Estado ningún tipo de indemnización u otros beneficios, por tener la condición de locadores de servicios.

Realizar un análisis minucioso de este tema es verdaderamente muy delicado, porque uno cuanto más recoge información sobre los contratos de locación de servicios te encuentras con un conjuntos de hechos sistemáticos de abusos y maltratos en contra de estos locadores que realizan servicio público; en este orden de ideas, Cornejo (2011) concluye que el sistema de contrataciones laborales en el Perú utiliza mecanismos de contratación que les permita disminuir la carga de la planilla de trabajadores; en este sentido, concuerdo porque como se aprecia en la realidad de las entidades públicas, estos locadores bajo el pretexto que son personal temporal, especializado, regido por el Código Civil Peruano, no tienen derecho a ser contratados con contrato de trabajo, que les posibilitaría incorporarlos a planillas y por ende, obtendrían todo el resto de derechos laborales. Respecto a la obligatoriedad que practican muchas entidades públicas de exigir que los locadores asistan diariamente a laborar utilizando mobiliario estatal; Ramos (2014) señala que un locador tiene libertad para ejecutar sus actividades, incluso estos servicios de locación lo faculta a utilizar la posibilidad que puedan asistir otras personas a efectuar estas actividades y no necesariamente el propio locador contratante, entendiéndose en lo más amplio del significado de los verdaderos derechos que le asisten a estos locadores; coincidentemente en los resultados de este trabajo respecto a que los locadores

de servicios utilizan bienes públicos para el ejercicio de sus actividades, porque se les exige asistir a la entidad, y por ende, se le asigna un lugar en la oficina, mobiliario, computadora, todo ello, evidencia la vulneración del principio de autonomía que debería primar por respeto a su condición de locador donde la ejecución de sus obligaciones contractuales no debería realizarlos en la propia institución, pero que lamentablemente se sigue vulnerando en contra de los locadores, entendiendo que el Estado peruano utiliza esta modalidad contractual de manera incorrecta.

Asimismo, tenemos el aporte de Aguilar (2014) quien señala la precariedad laboral que generan estos contratos de locación de servicios, incluso su aporte nos comparte desde el escenario de la realidad laboral Argentina, lo cual ya nos induce a entender que esta problemática de los locadores de servicios es de orden internacional; esto puede tener congruencia según lo referido por algunos entrevistados que participaron en este estudio, quienes sostienen que si existe similitud en la estructura formal de los contratos de locación de servicios, y los elementos formales que también se consigna en los contrato de trabajo, con lo cual, se podría afirmar que existe similitud en los elementos contractuales, que si bien es cierto como sostienen algunos especialistas ambos contratos son distintos desde el punto de vista jurídico, porque los contratos de locación están amparados por el Código Civil en sus artículos 1764° al 1770; a diferencia que los contratos de trabajo son regulados por los Decretos Legislativos 276, 1057, 728, 30057; no obstante hay similitudes respecto a elementos como objeto contractual, actividades funcionales (funciones), duración del contrato, lugar donde se ejecutara, afectación presupuestal.

Respecto a los principios inherentes al locador, los entrevistados en este estudio coincidieron en parte, que al precisar el nombre de la gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios podría configurar la vulneración del principio de autonomía; lo cual guarda correspondencia con lo citado por Benavides (2010) quien afirma que esto contratos de prestación de servicios se protegen al amparo de los principios de autonomía, especialidad y excepcionalidad.

En este orden de ideas, se deduce que un locador debe tener un perfil especial basado en una especialidad que no haya en esa entidad, excepcional que se requiera para un fin preciso o único; y autónomo que pueda efectuar esa actividad en cualquier otro lugar no necesariamente la entidad pública, pero vemos en la práctica, que estos criterios valorativos no se cumplen.

Respecto al objetivo específico N°01, describir las consecuencias que genera la temporalidad del servicio en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020; podemos apreciar lo manifestado por Suresh (2015) quien reporta respecto al incremento de contratos temporales, que se utilizan con el propósito de evadir obligaciones y costos laborales; esto concuerda con lo afirmado por la mayoría de entrevistados que al modificar los productos entregables en los contratos de locación de servicios, se habilita la posibilidad de extender la permanencia y continuidad del servicio a favor de la entidad, beneficiándose la entidad pública al tener locadores al servicio del Estado por meses y años como observamos en la realidad del Servicio Público en diferentes instituciones. Respecto al objetivo específico N°02, describir las consecuencias que genera el lugar de prestación de servicios en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020; podemos apreciar en los entrevistados quienes sostienen que al exigir algunas instituciones estatales que los locadores obligatoriamente firmen cuadernos de entrada y salida durante el horario de oficina, exponen a la entidad a potenciales reclamos de orden laboral y procesos judiciales posteriores por contravenir a sus derechos de locación; concordante con lo sostenido por Bodemer, J. et al (2011) quienes dan a conocer aportes de la Organización Internacional del Trabajo sobre la precariedad laboral, al expresar que muchos empleados laboran al margen de un trabajo decente, salario digno, futuro seguro y protección social.

Conforme se aprecia en la doctrina del derecho, (Diazgranados, et al 2018) nos explican que uno de los propósitos de las teorías contractualistas es evitar un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, pero de igual manera, podríamos equilibrar al decir entidad pública contratante y el locador, considerando que

muchas veces una persona que labora en una entidad hemos visto que utiliza distintivos como credenciales, uniformes, y otros realizando actividades en representación de la entidad firmando actas de verificación, informes, y generando documentos internos de administración, pero teniendo la condición de locador.

De otro lado, tenemos el objetivo específico N°03, describir las consecuencias que genera la afectación presupuestal en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020; respecto a esto podemos agregar que los entrevistados mayoritariamente coincidieron que la conducta del Estado es de promover la informalidad laboral a través de estos contratos de servicios que existen desde hace décadas bajo la justificación que lo permite el Código Civil Peruano (1984), demostrándose que se estaría ahorrando al presupuesto estatal en materia laboral teniendo locadores en funciones profesionales y técnicos profesionales, evitando el gasto público en derecho de vacaciones, beneficios laborales, indemnizaciones, pago de Essalud, licencias laborales, entre otros derechos que dejan de percibir estos locadores, bajo el supuesto que los locadores son temporales, ocasionales, pero en la práctica se aprecia la continuidad de los servicios de estos locadores hasta por años.

En este sentido, de vulneración de derechos, el día 11 de Diciembre del 2020, el Congreso de la República del Perú en primera votación y exonerado de segunda votación, con 113 votos a favor, uno en contra y 7 abstenciones, aprobó el texto sustitutorio de la ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público y que elimina el régimen CAS. (Diario La República, 2020).

Este dispositivo será remitido al Ejecutivo para su promulgación o su observación. El propósito de esta norma es que todos los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se incorporen a los regímenes laborales 728° y 276°, ello dependerá, que régimen laboral tiene la entidad contratante, ejemplo si fuese el sector de Educación el régimen laboral es el

Decreto Legislativo 276°, y en caso fuese la Contraloría General de la Republica el régimen laboral es el Decreto Legislativo 728°.

Sostienen que con esta ley se habría hecho justicia porque los trabajadores CAS tenían contratos temporales, es decir, no tenían algún tipo de estabilidad, pero si gozaban de pago por vacaciones, descuento para pensión de jubilación, gratificaciones de fiestas patrias y de navidad, y ahora al incorporarlos a las leyes 276° y 728° podrán tener la posibilidad de aumentar sus beneficios económicos y derechos de estabilidad laboral.

Si ese es el razonamiento, entonces que podríamos decir de los locadores, brindan servicios continuos en muchas entidades, laboran en actividades similares a un trabajador 276° y 728°, no reciben ninguna gratificación, no tienen pensión de jubilación, no tienen Essalud, no tienen derechos de renovación contractual, no tienen absolutamente nada, y laboran en el Sector Publico, digo yo, no sería mejor primero que el Congreso emita una ley que prohíba la contratación de locadores de servicios en el Estado; y después recién emitir otra ley que elimine al CAS.

En el desarrollo de esta investigación tenemos jurisprudencia nacional emitida por el Poder Judicial mediante Expediente N°00018-2016-PA/TC Piura, donde el demandante tenía una permanencia en la entidad pública desde el 01 de Noviembre del 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014, con lo cual se evidencia, mediante el cual el locador brindaba sus servicios en una función específica durante años configurándose una relación laboral bajo una forma de supuesta relación civil “Código Civil” encubriendo una verdadera relación laboral.

Por eso que ahora, en los contratos de locación de servicios, tenemos los famosos “productos a entregar” para que cada mes se vaya variando las tareas del locador, que lo realiza en la misma oficina o área, cumple iguales tareas, pero varían el producto para que, ante un reclamo posterior por la permanencia de los meses y años, el locador no pueda aducir que estuvo laborando siempre en la misma función durante años.

Debo adicionar, que, entre los resultados de los entrevistados y la información recopilada en el desarrollo de este estudio, se puede apreciar que si existen irregularidades en el uso de los contratos de locación de servicios, que exponen en el locador a un estado de fraude laboral.

V. Conclusiones

Primera. – Como respuesta a mi objetivo general, las consecuencias que genera el uso de los contratos de locación de servicios en el Sector Público son totalmente negativos, porque se promueve la informalidad y desigualdad, al amparo de una supuesta relación civil creada en el Código Civil Peruano, teniendo locadores que son contratados en el sector público, supuestamente para realizar actividades especializadas, de manera temporal, bajo el principio de autonomía, y para ello el Estado se limita solo al pago de sus servicios; pero en la práctica, se aprecia en los resultados de esta investigación que no se cumple, y ocurre todo lo contrario, desde hace décadas, en la administración de los recursos humanos del Estado.

Segunda. – Respecto a mi objetivo específico N°01, debo decir que estos contratos de locación de servicios muchas veces tienen como consecuencia ser extendidos bajo el principio de temporalidad, según la necesidad del área usuaria en las entidades públicas puede modificarse el denominado “producto entregable” y con ello, un locador mantiene continuidad del servicio, configurándose vulneración de derechos por la permanencia en el tiempo, debido a que la entidad no crea plaza vacante en el área usuaria aduciendo razones presupuestales, pero hemos visto, cuantas obligaciones económicas no se obliga el Estado al contratar locadores.

Tercera. – En respuesta a mi objetivo específico N°02, puedo decir que otra de las consecuencias en el uso de estos contratos de locación es sobre el lugar de prestación de servicios, donde muchas veces los funcionarios exigen a los locadores a desarrollar sus actividades obligatoriamente en las instalaciones de la entidad, incluso deben registrar su permanencia en la entidad, lo cual vulnera el principio de autonomía que ampara al locador.

Cuarto. – Sobre el objetivo específico N°03, debo manifestar que mayoritariamente los entrevistados que han participado en este estudio, coinciden en afirmar que el uso de estos contratos de locación de servicios generan

directamente un ahorro al presupuesto público, al mantener locadores que realizan actividades de nivel profesional y técnico profesional, que ayudan al logro de las metas institucionales, y solo por un pago de contraprestación del servicio.

Quinto. – Dentro de las consecuencias del sistema laboral peruano, el tener varias leyes laborales como el D.L. 276°, D.L. 728°, Ley 30057 y la recientemente eliminación del D.L 1057 CAS, todas estas legislaciones tienen distintos derechos y sistemas remunerativos diferentes, que solo causan desigualdades en los funcionarios y servidores en los diferentes niveles de gobierno; a esta realidad crónica laboral de los servidores públicos, se adiciona el uso de los Contratos de Locación de Servicios (C.C.1764°-1770°) que solo agrava la realidad laboral estatal y causa la vulneración de derechos encubriendo verdaderas relaciones laborales.

VI. Recomendaciones

Primera. – Se sugiere al Congreso de la República del Perú que se debata sobre los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público y consecuencia de ello, puedan emitir una Ley que elimine esta modalidad de contratos para labores de nivel profesional o técnico profesional en todas las entidades del Estado, de tal manera, que se sancione a los funcionarios que contravengan esta medida, bajo responsabilidad funcional, debiendo la Secretaria Técnica de la entidad intervenir instaurándoles un procedimiento administrativo disciplinario que permita ser sancionados con la separación del servicio público por dos años.

Segunda.- Se recomienda a SERVIR en su condición de ente rector de los recursos humanos del sector público, que debe cumplir con su propósito lo antes posible de unificar en un solo régimen laboral público a todo el sistema de gestión del talento humano, creando con carácter de urgente mecanismos que permitan buscar la igualdad de los funcionarios y servidores públicos bajo lineamientos de escalas remunerativas estándar que eliminen la desigualdad salarial en las entidades estatales.

Tercero.- Se recomienda a la SUNAFIL incrementar sus mecanismos de supervisión laborales en las entidades públicas, considerando la eliminación del régimen CAS, debido a que se obliga al Estado a incorporar gradualmente a las planillas de los D.L. 276 y D.L. 728 a los servidores, pero conociendo que si no hay presupuesto para una plaza orgánica en el Estado, y al no haber CAS, entonces se corre el riesgo de regresar a la época de los años 1990, donde existían miles de locadores de servicios en el régimen público, porque había necesidad de contratar personal, pero no había presupuesto, por lo tanto, se incrementaban los llamados Servicios No Personales.

Cuarto.- Se sugiere a la Contraloría General de la República que debe crear servicios de control dirigido a investigar los montos de pagos que realizan las instituciones públicas a los denominados locadores de servicios, a fin de cautelar los recursos económicos del Estado, porque estos contratos se prestan

para pagar montos elevados, muchas veces, por una contraprestación que no justifica.

Quinto.- Se recomienda a la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministro, que dentro de la Política de Modernización de la Gestión Pública, se debe establecer lineamientos de respeto al derecho al trabajo, eliminación de estos Contratos de Locación de Servicio porque desnaturaliza las relaciones laborales, debiéndose promover el derecho a no ser discriminado, la eliminación del trato desigual, y la promoción de plazas de naturaleza permanente, que permitan erradicar estos denominados Contratos de Locación de Servicios en el sector público.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. [Tesis para optar grado de Magister en Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú] URL:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral? *Artículo de la Revista Científica de Ciencias Económicas, Vol 1 N°4*, Rioja - Argentina. URL:
<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96>
- Bejarano, J. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia. (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios). *Revista Boliviana de Derecho*, N° 11, pp. 240- 258. URL:
<https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539908011.pdf>
- Benavides, J. (2010). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, N° 25, pp. 85-115 Universidad Externado de Colombia Bogotá. URL:
<https://www.redalyc.org/pdf/3376/337630235003.pdf>
- Bruneau, T. (2015). La experiencia de EE. UU. En subcontratar seguridad y lecciones para otros países. *Revista Brasileira de Política Internacional, Vol. 58, N°1*, pp.230-248. Instituto Brasileiro de Relações Internacionais. Brasília, Brasil. URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35842206012>
- Cabrera, K. (2011). El derecho de consumo. Desde la teoría clásica del contrato hasta los nuevos contratos. *Revista de Derecho*, N° 35, Universidad del Norte de Colombia. URL:
<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n35/n35a04.pdf>
- Cornejo, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Revista Derecho y Sociedad Asociación Civil*, N° 37, pp. 138-150. URL:
<file:///C:/Users/M/Downloads/DialnetAlgunasConsideracionesSobreLaContratacionLaboral-7792228.pdf>

- Código Civil Peruano (1984). Promulgado el 24 de julio de 1984. Publicado el 25 de julio de 1984. Vigente a partir del 11 de noviembre de 1984. URL:
<http://www.abrahamlincoln.pe/normas/ETT/NL2.pdf>
- De Cuyper, N., et al (2011). Empleo temporal: costos y beneficios para (las carreras de) empleados y organizaciones. *Career Development International*, Vol. 16 N° 2, pp. 104-113. URL:
https://www.researchgate.net/publication/232725327_Temporary_employment_Costs_and_benefits_for_the_careers_of_employees_and_organizations
- Decreto Supremo N°004-2013-PCM. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. URL:
<https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil. URL:
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Decreto Legislativo N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Promulgado: 06.03.84 Publicado: 24.03.84. URL:
http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_276.pdf
- Decreto legislativo N°728. Ley de Productividad y Competitividad. Laboral. Publicado el 12 de noviembre de 1991. URL:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Decreto legislativo N°1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Promulgado el 28 de junio de 2008 y entro en vigencia el 01 de Enero de 2009. URL:
https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf
- Diario La República (2020) Congreso aprueba eliminación progresiva del régimen CAS. 11 de diciembre del 2020. Economía LR. URL:
<https://larepublica.pe/economia/2020/12/11/congreso-aprueba-eliminacion-delregimen-cas/>
- Diccionario de la lengua española. (2020) Real Academia Española. Asociación de Academias de la lengua Española. Fundación La Caixa. URL:

<https://dle.rae.es/amputaci%C3%B3n?m=form>

Diazgranados, L., et al (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. URL:

<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecholaboral-en-colombia-cato.pdf>

Hernández, R., et al (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. Sexta edición. URL:

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., et al (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta edición. México: Mc GRAW – HILL/ Interamericana Editores SA DE C.V. URL:

https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Hernández, R. et al (2003). *Metodología de la Investigación*. Para bachillerato. México: Mc GRAW – HILL/ Interamericana Editores S.A de C.V. URL:

<https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/sampieri-hernandez-r-cap3-planteamiento-del-problema.pdf>

Hunefeld, L., et al (2019). Satisfacción laboral y salud mental de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en Europa: una revisión sistemática y un programa de investigación. *Revista internacional de trabajo, salud y organizaciones*. Vol 34, pp. 82-110 URL:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2019.1567619>

Jeannet, A., et al (2011). *Políticas y Regulaciones para combatir precarios empleo*. Primera publicación, 2011. Copyright © International Labour Organization, 2011. URL:

https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994668463402676/41ILO_INST:41ILO_V2

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Promulgado el 04 de julio de 2013. URL:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-013_09_46_37_-30057.pdf

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Artículo 85° Faltas de carácter disciplinario. URL:

<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Ley 30225. Ley de Contrataciones del Estado. Publicada el 11 de julio del 2014.

URL:<https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>

Lujan, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, N° 14, pp. 195-220 Universidad Externado de Colombia. Bogotá, URL:

<https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>

Izaga, C. (2019). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] URL:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3716>

Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. URL:

http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3790/Paradigmas_investigaci%C3%B3n_Manual.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meléndez, I. (2016). *La responsabilidad contractual y el derecho civil patrimonial en la gestión de los contratos estatales*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia] URL:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67774>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Lima. URL:

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJGu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Northcote, C. (2009). El contrato de locación de servicios. *Actualidad Empresarial* N°187. Instituto Pacifico S.A.C. 2001 - 2020. URL:

<https://studylib.es/doc/7828634/el-contrato-de-locaci%C3%B3n-deservicios>

Ordelin, J. (2015). El contrato de gestión de los representantes de los artistas intérpretes y ejecutantes musicales, un estudio desde el ordenamiento

jurídico cubano. *Revista Pontificia Universidad Javeriana*, Vol. 64 N° 131, pp.391-432. URL:

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/15034>

Poblete, L. (2013). Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007). *Trabajo y Sociedad Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, N° 21, pp. 459-474. Universidad Nacional de Santiago del Estero Argentina. URL:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693028>

Portal de la Presidencia del Consejo de Ministros. (2021) Principales Logros de la Secretaría de Gestión Pública. URL:

<https://sgp.pcm.gob.pe/>

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021). Los Cinco Pilares Centrales de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. URL:

<https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestionpublica-al-2021/>

PCM-SGP (2013) Presidencia Consejo de Ministros. Secretaria de Gestión Pública. Gobierno del Perú. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. URL:

<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Ramos, S. (2014). La locación de servicios en el nuevo código civil y comercial. *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*. N° 21. URL:

<http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-locacionservicios-nuevo-codigo-civil-comercial-dacf160619-2014-CJurisdicci%>

Resolución Ministerial N°125-2013-PCM. De fecha 16 de mayo de 2013. Aprobación del plan de implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública 2013-2016. URL:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357257/RM_125-2013-PCM.pdf

Resolución Consejo Directivo N°013-2017-SUNEDU/CO. De fecha 10 de abril del 2017. Aprueban Reglamento para la contratación de terceros que realicen actividades vinculadas a los procedimientos administrativos y servicios brindados por la Sunedu. URL:

- <https://www.gob.pe/hu/institucion/sunedu/normas-legales/614665-013-2017>
- RPP noticias (2020). Entrevista periodística a Decano de Colegio Médico del Perú, Dr. Juan Astuvilca Cupe, “Servicios no personales: el tipo de contrato que desprotege al personal de la salud en medio de la COVID-19” De fecha 11 de Junio del 2020. URL:
<https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-decano-del-colegio-medico-de-lima-lamento-la-muerte-de-52-medicos-a-causa-de-la-covid-19-noticia-1271457>
- Sánchez, A. (2005). *La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio*. [Tesis de Maestría en Derecho. Universidad del Altiplano Puno] URL:
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/804>
- Secretaría de Gestión Pública (2013) PCM. Modernización de la Gestión Pública al 2021. URL:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/\\$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf)
- SERVIR (2017). El reto de la formalidad en el sector público peruano. Elaborado por: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil Pje. Francisco de Zela 150 piso 10 - Jesús María, Lima - Perú Tel. (511) 206 3370 info@servir.gob.pe Mayo 2017. URL:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206401/Reto-formalidad-sectorpublico-2017.pdf>
- SERVIR (2016). Informe Técnico N°1428-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 26 de Julio de 2016. URL:
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-ucayali/derecho/it-1428-2016-servir-gpgsc/10029475>
- Severin (2014). *Los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual y el derecho del cliente al cumplimiento específico*. [Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid] URL:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3716>
- Suresh, R. (2015). Legislación laboral, aplicación y aumento de los trabajadores con contrato temporal: evidencia empírica del sector manufacturero

- organizado de la India. *Revista Europea de Derecho y Economía*, Vol. 42, pp.157–182 (2016) URL:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10657-015-9514-z>
- Tribunal Constitucional (2017). Expediente N°00018-2016-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Región Piura. URL:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/00018-2016-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2015). Expediente N°05057-2013-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. Región Junín. URL:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>
- Waajier, C., et al (2016). Contratos temporales: efecto sobre la satisfacción laboral y la vida personal de los recién graduados de doctorado. *Higher Education*, Vol. 74, pp.321-339 (2017) URL:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-016-0050-8#:~:text=Compared%20to%20PhDs%20employed%20on,decrease%20satisfaction%20with%20job%20content.>
- Zavala, L. (2018). ¿la regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios. *Revista Vox Juris*. N° 36-2, pp.171- 201. URL:
<https://vlex.com.pe/vid/regla-derecho-debe-prevalecer-846600816>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

Título: Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020”

Línea de investigación: Reforma y Modernización del Estado

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS FUENTE	TÉCNICAS INSTRUMENTO		
<p>León (2017) en su calidad de Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio, publicó el informe "El reto de la formalidad en el sector público peruano", mediante el cual afirma que si bien la informalidad laboral es un problema presente principalmente en empresas del sector privado (55% de informalidad), éste no resulta ser ajeno al sector público peruano (11% de informalidad), pues señala que existen 170,000 mil personas que prestan servicios para el Estado en condición de locadores de servicios. En este sentido, se estima que el nivel de dicha informalidad laboral se produciría en los tres niveles de gobierno, en promedio de un 12%; el mayor porcentaje se registra en los gobiernos locales, donde el 26% del total de trabajadores tienen la indicada condición; seguido del gobierno nacional con un 13%, y por último en los gobiernos regionales con 6%. Tener la condición de contratado como tercero o locación de servicios en el sector público significa prestar servicios para el Estado como trabajador pero SIN tener derechos laborales.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué consecuencias genera el uso de Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Describir las consecuencias que genera el uso de Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020</p>	<p>Contrato de locación de servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción - Objeto - Actividades funcionales - Subordinación - Costo del servicio - Conformidad del servicio 	<p>Entrevistas</p> <p>Fuentes documentarias</p> <p>Abogados especialista en Derecho Laboral</p> <p>Observación</p>	<p>Guía de preguntas de entrevista</p> <p>Ficha de análisis de fuente documental</p>	
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01</p> <p>¿Qué consecuencias genera la temporalidad del servicio en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICO 01</p> <p>Describir las consecuencias que genera la temporalidad del servicio en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020</p>		<p>Temporalidad del Servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plazo de ejecución del servicio 	<p>Análisis de las normas nacionales</p> <p>Análisis de Casos: 2 sentencias del Tribunal TC.</p>	<p>Ficha de análisis nacionales</p> <p>Ficha de análisis del Derecho Laboral</p>
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02</p> <p>¿Qué consecuencias genera el lugar de prestación de servicios en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICO 02</p> <p>Describir las consecuencias que genera el lugar de prestación de servicios en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020</p>			<p>Lugar de prestación de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sede de trabajo - Gerencia u oficina - Clasificación de gasto 	
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 03</p> <p>¿Qué consecuencias genera la afectación presupuestal en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 03</p> <p>Describir las consecuencias que genera la afectación presupuestal en los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020</p>						

Anexo 2: Matriz de Análisis de Ítems

Categorías	subcategorías	Ítems
Contrato de Locación de Servicios	Descripción	En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público? De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.
	Objeto	¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.
	Actividades funcionales	¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades funcionales en una oficina equivalentes al de un servidor de la Ley 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.
	Subordinación	¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique
	Costo de servicios	¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad salarial en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique..
		¿Considera usted que los Contratos de Locación de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permite ahorro económico al Estado respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.
Conformidad de servicios	¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia mal uso de los bienes y recursos del Estado? Explique.	
Temporalidad del servicio	- Plazo de ejecución de servicios	¿Considera usted que los plazos del Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la permanencia del locador vulnerándose derechos? Explique.
Lugar de prestación de servicios	- Sede institucional	¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique
	- Gerencia u oficina	¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotocheck, chalecos, otros) configura violación de derechos en el locador? Explique.
Afectación presupuestal	- Clasificación de gasto	¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

Anexo 3: Instrumento Guía de Entrevista.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020”

ENTREVISTADO:

CARGO:

PROFESION:

GRADO ACADÉMICO:

FECHA:

INDICACIONES: *El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.*

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.

En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “*contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional*” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el “producto a entregar” promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12.¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Publica titulada: “Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Publico, 2020”

Nombre del entrevistado	Sello y Firma

Anexo 4: Guías de Entrevistas Desarrolladas



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: JUANA ISABEL DE LA CRUZ TORRES

Cargo/Profesión/Grado académico:

**ESPECIALISTA LEGAL DEL II MODULO DE LOS JUZGADOS DE PAZ
LETRADO LABORAL DE LIMA/ABOGADA/ MAGISTER EN GESTIÓN DE
POLITICAS PÚBLICAS**

FECHA: 26 DE NOVIEMBRE DE 2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

No, para fundamentar mi respuesta hay que tener presente que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el código civil peruano en los artículos 1764° al 1770°, bajo ese escenario, considero que no existe similitud.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

Si, uno de los grandes problemas que tienen las entidades públicas son las formas de contratar a su personal, en vista que a no hay una norma que indique lo contrario (contratos atípicos que se encuentra estipulado por el código civil) pueden elaborar contratos de manera que a futuro pueda perjudicar a la Entidad, al incurrir en dicha improvisación.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

No, dado que dichos regímenes laborales se encuentran debidamente regulados por ley, lo que si es que hay una gran diferencia en los beneficios que percibe cada trabajador, y no conllevaría a llamarlo trabajo informal.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

No, conforme he mencionado los mismos se encuentran regulados por código civil y los servicios que presta un locador son autónomos.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Si, mayormente sucede ello, toda vez que los servicios que realiza el personal contratado bajo locación de servicios son los mismos servicios que realiza un trabajador contratado bajo un régimen laboral sea público (CAS) o privado (728), y efectivamente promueve la desigualdad.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

Si, y no solamente un ahorro existe un desentendimiento por parte del Estado, dado que ese tipo de contrataciones se sigue dado en virtud a las necesidades que tiene cada entidad, y por su regulación se entiende que no le asiste un seguro por muerte o accidentes o que empleador este en la obligación de pagar a Essalud para su asistencia médica.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con

presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

Sobre el particular, la contratación de un locador se entiende que los servicios prestados son autónomos, y si la entidad considera asignarle dicha mobiliaria o un espacio para prestar sus servicios, no considero que se haga un uso indebido de los recursos del estado, toda vez que el servicio prestado por el locador es en beneficio de la entidad y tiene una finalidad a su favor.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

No, es parte del procedimiento para que el locador que presta sus servicios pueda recibir su contraprestación.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el “producto a entregar” promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

Si, efectivamente incurre en ello, toda vez que existen sendos pronunciamientos judiciales en virtud de la continuidad de un locador de servicios en entidad, estaríamos bajo la figura de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.

Efectivamente en dicho escenario en virtud del principio de primacía de la realidad se apreciaría el elemento de la subordinación, cuando realidad el servicio prestado por el locador es autónomo, y mal hace la entidad pública en realizar dichas prácticas, exponiéndose a sí a la entidad a procesos judiciales futuros.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotosheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

No, va por ese camino, tendríamos que verificar para empezar para que servicio específico fue contratado el locador, y si ello es parte de su servicio, considero que no habría ninguna violación a sus derechos. Ahora bien, con respecto a las credenciales y demás sería una mala práctica por parte de la entidad, toda vez que no es personal permanente de la entidad, y dicha situación no conllevaría a una vulneración a sus derechos, sería lo contrario porque evidenciaría que la entidad este ordenando que utilice la investidura de la entidad y el locador al obedecer estaríamos bajo acto de subordinación.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

Si, lo irónico es que los contratos de locación de servicios están debidamente regulados por ley (código civil), no obstante, la entidad pública hace mal por la forma de contratar al personal para dicho servicios, por qué razón, ya que en la práctica no ocurre que la prestación de servicio sea autónomo, todo lo contrario, tienen que cumplir un horario de trabajo, y tiene que apersonarse a la entidad, y muchas veces utilizan la indumentaria de la entidad, por tanto, si correspondería la denominación que el Estado promueve la informalidad laboral.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
JUANA ISABEL DE LA CRUZ TORRES	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: ERIKA ELENA ALVARADO VASQUEZ

Cargo/Profesión/Grado académico: SECRETARIA
JUDICIAL/ABOGADA/SUPERIOR

FECHA: 26/11/2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.

En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Si, porque un locador es un servidor independiente, a quien no se le puede fijar ni jornada ni horario para la prestación de servicios, no se le puede imponer el lugar donde preste los servicios, lo realizara en el plazo convenido por las partes , y a cambio recibirá una retribución, de lo contrario se desnaturalizaría este tipo de contrato, donde se puede inferir que el locador es un trabajador con derechos a beneficios sociales.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

Si, siempre y cuando no cumpla con las características del contrato de locación de servicios, esto es su autonomía, periodo determinado de tiempo y retribución económica, y solo estaría encubriendo un contrato de trabajo.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Sí, porque al realizar actividades equivalentes a un servidor del DL 276 y 1057, se estaría desnaturalizando el contrato de locación de servicios, no se trataría de un locador sino de un trabajador, con derecho a beneficios sociales, por lo que se estaría promoviendo el trabajo informal.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Sí, como lo señala el artículo 1764 del código civil y siguientes, una de las características del locador, es su autonomía, es decir, no se fija jornada laboral, ni horario para la prestación de los servicios, el locador no tiene obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para entrega del trabajo realizado.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Sí, el locador de servicios recibe una retribución económica porque el trabajo realizado, excluyéndole de percibir beneficios sociales y de seguridad social, como los trabajadores de los distintos regímenes laborales.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

Al locador de servicio, no solo se le niega el acceso a los citados seguros, sino también a otros beneficios sociales, lo cual no considero que sea un ahorro para el estado, porque se estaría vulnerando derechos fundamentales.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

El contrato de locación de servicios se caracteriza por ser autónomo, periodo determinado y retribución económica, el hecho de que tenga que ir todos los días, y se le asigne un escritorio y computadora se estaría desvirtuando la verdadera naturaleza de este tipo de contrato (desnaturalizando el contrato), dándose un uso indebido de los bienes y recursos del estado.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

Sí, porque el locador presta servicio en forma independiente, percibiendo la retribución en la oportunidad pactada o finalizado el servicio, el hecho de que se tenga que firmar una conformidad para el pago mensual del locador crea dudas acerca del tipo de contrato.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el “producto a entregar” promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.
El artículo 1768 del código civil, establece el plazo de 6 años para los contratos de locación de servicios profesionales y de 3 años en caso de otra clase de servicios, por lo que si no supera estos periodos estaría dentro de lo establecido.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.
Sí, porque el locador se caracteriza por prestar sus servicios en forma independiente, sin estar sujeto a jornada ni horario de trabajo, el hecho de ir en forma diaria al centro laboral, y firmar el cuaderno de ingreso y salida, es un rasgo de laboralidad; lo que puede conllevar a un proceso judicial de desnaturalización de contrato.
11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotosheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.
Si, porque estos hechos configuran rasgos de laboralidad, que posteriormente puede terminar en un proceso judicial.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.
Si, considero que el Estado estaría vulnerando los derechos laborales de las personas que están bajo contrato de locación de servicios, que cumplen con todos los elementos del contrato de trabajo, y que se identifique los rasgos de laboralidad, promoviendo así la informalidad laboral.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Erika Elena Alvarado Vásquez	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: ANA CECILIA ROJAS ZÁRATE

Cargo/Profesión/Grado académico:

Perito Judicial- Sede Lima Norte/Contador Pública y Abogada/ Superior

FECHA: 27/11/2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.

En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Si hay similitud, porque un Locador de Servicios en una Entidad Pública, realiza las mismas labores que un empleado público, debiendo laborar en las mismas instalaciones,

cumplir el mismo horario de trabajo, es decir debería de percibir los mismos derechos y beneficios laborales de un trabajador en planillas de la misma entidad en la que labora.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

...Más que a la informalidad laboral, opino que esto tiene más un fondo netamente económico, en el sentido que estarían evitando las cargas sociales que tendrían que pagar si es que el locador accede a pertenecer a las planillas del empleador.....

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Considero que es una forma de evitar aumentar las cargas sociales de la Entidad al no contar con partida presupuestal para más remuneraciones, ante la necesidad de personal calificado que labore, afectando con ello remunerativa al locador.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Por supuesto, que sí, porque al señalarle el lugar de trabajo estaría subordinando al trabajador con ello se desnaturalizaría el Contrato de Locación como tal, ya que el Locador debería de prestar sus servicios a una entidad en forma independiente sin tener que utilizar los ambientes de trabajo de la entidad, ya que al hacerlo vulnera su autonomía como Locador.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regimenes laborales? Explique.

Definitivamente si existe desigualdad remunerativa, ya que si bien es cierto que en algunos casos, aparentemente un locatario podría percibir mensualmente más que un trabajador en planilla (728), pero no estaría percibiendo los beneficios que perciben los de planilla: tales como CTS, gratificaciones, vacaciones, prestación de Salud (EPS o ESSALUD)

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

...Si, porque al no colocarlos en la planilla de empleados (728) o CAS evitarían el pago de seguros (SCTR), ESSALUD, EPS, ya que el pago de estos conceptos corren a cuenta del empleador.....

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con

presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.
...Por supuesto que sí, ya que los bienes mencionados tales como escritorio, sillas, computadoras, mobiliarios etc, son adquiridos a fin de ser utilizados por los empleados de la Entidad...

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.
...Por supuesto, ya que previo al pago del locador, es necesaria la conformidad del servicio de parte del área usuaria, con ello se configura la subordinación y dependencia del locador.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.
...Definitivamente que si, ya que la Contratación de Locación de Servicios es un Contrato a plazo indeterminado encubierto, perjudicando al locador al no retribuirle lo que realmente le corresponde como son sus beneficios sociales,ya que estos derechos son irrenunciables.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.
Si, porque tarde o temprano se desnaturaliza el contrato, teniendo que afrontar con ello, el pago de todos los beneficios laborales dejados de pagar en su oportunidad a los locadores, previo proceso judicial.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotosheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.
.....
.....Si, porque al hacerlo, está asignándole las funciones de un trabajador más de la

entidad con las mismas obligaciones laborales, pero no con los mismos derechos laborales, es más, el hecho de asignar un fotocheck, indumentaria como uniforme, chalecos, etc, permite que el locador pueda acreditar con ello en su momento que su contrato de trabajo fue encubierto mediante la figura de la Locación.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.
...Si estaría ahorrando el presupuesto. Pero a qué precio? Atropellando los derechos económicos y laborales de los Locadores. De una u otra forma si estaría promoviendo la informalidad laboral.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Ana Cecilia Rojas Zárate	



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: PEDRO KAROL MARTIN CHUMPITAZ CHACON

Cargo/Profesión/Grado académico: PROFESIONAL EN DERECHO EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO-SAT -INDECOPI /ABOGADO/SUPERIOR

FECHA: 27/11/2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.

En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Si, por que se presta a confusiones, teniendo en cuenta que el Contrato de Trabajo responde a una prestación de servicio dependiente, sujeta a una fiscalización y a una jornada de trabajo, mientras que en el contrato de locación de servicios la prestación de servicio es autónoma, y no tiene derecho a ningún beneficio.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "*contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional*" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

Si, es una practica muy común en que incurre las entidades públicas.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

No, pero al incurrir en dicha práctica estaría desnaturalizando su contrato.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Si, porque a todas luces existirían indicios de laborabilidad, y efectivamente la prestación de servicios del locador ya no serían netamente autónomos.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.
Si, definitivamente y no solamente la desigualdad, sino la desmotivación en el trabajador, perjudicándose en si la entidad puesto que no va tener el mismo rendimiento por parte de su personal.
6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.
Si, aunado a ello, a todas luces una transgresión a los derechos laborales del trabajador.
7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.
No, pero si estarían desnaturalizando su contrato de locación al ser evidente los indicios de laboralidad.
8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaría para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.
No, es parte del procedimiento para que se haga efectivo la contraprestación por parte del locador que brinda sus servicios.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el “producto a entregar” promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.
Si, por que estaría desnaturalizando los contratos de locación, y efectivamente de forma encubierta, es una practica recurrente en la mayoría de las entidades publicas.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.

Si, por los indicios de laboralidad en que está incurriendo la Entidad, y en virtud al principio de primacía de la realidad evidentemente expone a la entidad a procesos judiciales.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotosheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

No, sin embargo, conlleva a que la entidad haga evidente que los servicios del locador no sean autónomos sino subordinados.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

Si, dado que los locadores en su mayoría realizan una prestación de servicios, similar al de un trabajador contratado, y bajo dicha situación estarían evidentemente sus derechos laborales.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
PEDRO KAROL MARTIN CHUMPITAZ CHACON	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Niriam Pamela Sandozal Raza

Cargo/Profesión/Grado académico: Contadora Pública

Auditora Contable del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional del Callao.

FECHA: 30 de Noviembre de 2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.
En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Si, existe similitud en la parte formal de un contrato de servicios respecto a un contrato de trabajo, debido a que las cláusulas de un contrato de trabajo incluyen el objeto del contrato, precisa las funciones que realizara el trabajador, detalla el tiempo que laborara, señala el lugar o la oficina donde brindara sus servicios laborales y también indica la remuneración que percibirá. Todos estos criterios son equivalentes en un contrato de servicios porque también desde el requerimiento del área usuaria hasta la elaboración de la orden de servicios también precisan las mismas formalidades.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

Por supuesto que Sí, porque es evidente que las entidades del Sector Público a través de estas formas contractuales de terceros se evitan de obligaciones de responsabilidad social a favor del locador, a pesar que realiza trabajo similar a los efectuados por los trabajadores con contrato de trabajo, incluso laboran año tras año evidenciándose la continuidad del locador.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Claro que Si, porque está evidenciándose un estado de homogeneidad o igualdad de labores profesionales, que solo indica que las entidades públicas que mantienen contratos de terceros para labores profesionales y técnico profesionales lo realizan promoviendo la informalidad laboral poniendo a los locadores en un estado de Subempleo lo cual daña la imagen del Estado, quien en realidad debería ser el primero en promover el trabajo formal en el Perú, incluso el Estado debería sancionar a los funcionarios que promueven estos contratos oscuros o turbios que dañan el empleo público.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Si, es evidente que los contratos de locación de servicios en el Sector Publico no respetan el principio de autonomía laboral que tiene el locador para cumplir con sus actividades, puesto que lo obligan asistir a una oficina de la entidad como si tuviera un contrato de trabajo; no entienden o desconocen los funcionarios del sector público que al exigir la presencia del locador y estar supeditado a las órdenes del jefe de oficina se estaría configurando la subordinación.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Totalmente de acuerdo, el tema de la desigualdad remunerativa en el Sector Publico, es escandaloso, porque tenemos cuatro leyes laborales con diferentes derechos y por ende, distintas remuneraciones y beneficios que crean una total desigualdad salarial que va en desmedro de los trabajadores; y encima tenemos a los locadores de servicios que muchas veces ganan sueldos superiores o mayores a los que perciben los trabajadores del Decreto Legislativo 276 que son servidores de carrera quienes perciben bajas remuneraciones. Yo diría que urge una reorganización remunerativa del sector público con carácter de urgente para buscar una escala salarial homogénea en los servidores públicos que no genere tanto desorden y desigualdades.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

En realidad Si, porque como manifesté anteriormente los locadores de servicios desarrollan actividad equivalentes a los de servidores y funcionarios del sector público, incluso hemos visto casos en personal de salud quienes laboraban como profesionales y técnicas del sector salud enfrentando al Covid 19, y fatalmente teniendo la condición de locadoras se contagian del Covid 19 sin tener derecho a ser atendidos en Essalud. Incluso un locador de servicios fuera de la entidad sufre un accidente de tránsito y

queda en silla de ruedas, tampoco percibe ninguna atención en Essalud por su condición de locador, por eso comparto que se promueve la informalidad.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

En realidad Sí, desde el momento que un locador está obligado asistir diariamente a la entidad pública a realizar el cumplimiento de sus servicios ya todo está desnaturalizado, porque se deduce que los bienes del Estado se compraron para que los servidores con contrato de trabajo hagan uso de esos bienes, no creo que en el presupuesto público se haya previsto la compra de escritorios y computadoras para que usen los locadores de servicios en su condición supuesta de temporales, aunque vemos en la realidad lo contrario.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

Sí, porque la sola firma del jefe de oficina respecto al cumplimiento de sus labores en oficina por parte del locador ya desnaturaliza todo lo entendido por locador de servicios, vulnera el principio de autonomía que debía respetarse en el Sector Público.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

Sí, en realidad antiguamente en los contratos de locación de servicios solo cambiaban la vigencia del contrato del locador, y continuaba sus servicios de manera ininterrumpida; pero posteriormente se indicó que no solo había que cambiar la vigencia sino que también había que cambiar el propósito del contrato o producto entregable como se viene haciendo ahora.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.
-

Si, existen diversos pronunciamientos y sentencias del Tribunal Constitucional donde se determina la violación del principio de primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios, justamente porque las entidades públicas obligan a los terceros a registrar su permanencia en la entidad pública, lo cual, desnaturaliza el propósito de estos contratos de locación de servicios previstos en el Código Civil peruano.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotocheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

Si, porque en realidad todos estos distintivos como fotocheck o credenciales ya vulneran su condición de locador, incluso los locadores levantan actas de verificación en nombre de la entidad pública que representan. lo cual a mi parecer, deberían solo hacerlo los servidores y funcionarios que si tienen un contrato de trabajo con la entidad pública y que funcionalmente y legalmente si tienen potestad para esas verificaciones in situ.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaria ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

Si, porque en nuestro país existen actualmente miles de locadores distribuidos en diferentes entidades públicas, lo cual, evidencia que el Estado al tener estos locadores no asume responsabilidades sociales como se indica vacaciones, licencias, indemnizaciones, bajo la lógica que son personal temporal; pero en realidad, vemos que en las entidades cumplen sus servicios estos locadores por meses y años beneficiándose el Estado con trabajo informal porque tienen servicios de profesionales y técnicos profesionales de menor costo; frente a lo que gasta el Estado en el presupuesto público en solventar planillas de los contratos de trabajo del personal régimen 276°, 728° y CAS.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
<p>NIRISH Pamela SANCOSAL ROZA</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: TIMOTEO MEZA MENDOZA

Cargo/Profesión/Grado académico: SUB GERENTE DE LOGISTICA/ADMINISTRACION/BACHILLER

FECHA: 01/12/2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Si, existe similitud entre los elementos y características entre ambos contratos, sin embargo, su regulación es distinta los contratos de trabajo se rigen por regímenes laborales, y su acceso es por concurso público de méritos y adquieren derechos laborales, en cambio un contrato de locación de servicios, se regula por el Código Civil y la naturaleza es la temporalidad, es decir un determinado tiempo y funciones determinadas por su servicio y la desnaturalización de este genera derechos laborales.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

No, por que con un contrato de locacion de servicios

Se contrata, valga la redundancia, contratar un "servicio" para satisfacer la necesidades de la Entidad, mas no los a un profesional o una persona, por lo que dichos servicios puede ser realizado por distintos profesionales o personas.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Si, porque al asumir funciones de servidores bajo regimenes laborales del D.L. 276 y 1057, se desnaturaliza el contrato de locacion de servicios, debido a que un locador no solo realizara funciones de un servidor publico, sino que muchas veces existe subordinación, continuidad, concurrencia, elemento esenciales de un contrato de trabajo.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

No, por que el locador de servicios prestara servicios para una gerencia u oficina determinada y de manera presencial, no significa que haya subordinación por a ello debiera cumplir con formalidades como es horarios y funciones distintas a lo terminos de Referencia.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regimenes laborales? Explique.

Si, en mi opinion es lo que ocurre en la mayoría de entidades publicas del Estado, por lo que el Ministerio de trabajo, como organismo, de uniformizar los regimenes laborales, por que el problema no solo es el monto remunerativo, sino que los contratos

de locación de Servicios sirven para evaluar aplicar los regímenes laborales que existen

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Salud y de otros derechos? Explique.

No, de ninguna manera es un ahorro para el Estado como lo he señalado en las respuestas anteriores los regímenes laborales existentes a la fecha no son lo suficiente eficientes, todo vez que en las entidades existen más locaciones que contratados, por ello, la urgencia es que el Gobierno Central a través de su organismos competentes uniformen y regulen los regímenes laborales en nuestro país.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

No, por que los locadores de servicios en el contrato para la ejecución de servicios puede establecerse de común acuerdo que la Entidad brindara algunos recursos para su ejecución, con lo cual no habría uso indebido de bienes y recursos del Estado.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

Si, porque en la pregunta se piensa "mensualmente" lo cual evidenciaría una desnaturalización del contrato de locación de servicios que es la dependencia, al advertirse continuidad de servicios de manera ininterrumpida, sin embargo los jefes de las Áreas usuarias siempre deben otorgar conformidad para tramitar el pago de servicios, de acuerdo a los términos de Referencia del Servicio (términos y condiciones)

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

No, como se dijo al inicio los locadores ejecutan un servicio el cual se sustenta en entregables y/o productos por lo que al existir distintos entregables y/o productos no se habla del mismo servicio, toda vez que no es un servicios profesional sino se contrata el servicio.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.

Si, por que se configura los elementos de dependencia y subordinación, lo cual es probado en distintos procesos judiciales justamente por que existen registros de ingresos y salida de los locadores durante horario de oficina, cuando el responsable de supervisar el cumplimiento del servicio es el area solicitante.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotoscheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

No, depende de la actuación para lo cual fue.

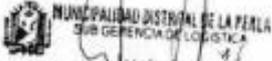
contratado, quizá la operación del Servicio a desarrollar a merita estar identificado que presta servicios para la entidad, caso en contrario si al desarrollo de la actividad o servicio no amerita ello existe una uincación, toda vez no existe vínculo laboral entre locador y entidad.

CATEGORIA N° 04

AFECCACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

No, como se manifestó el Estado peruano necesita una reformulación de regimenes laborales, toda vez que la realidad laboral en el Perú ha cambiado siendo las normas que regulan el derecho laboral se encuentran defasadas y no se ajustan a nterha realidad, lo cual ha generado informalidad laboral, desnaturalizándose el contrato de locación de servicios y llevando los jugados labores de procesos judiciales y reposición en las Entidades Publicas, sin acceso por concurso público meritos.
 Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público. 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
TIMOTEO MEZA MENDOZA	  TIMOTEO MEZA MENDOZA SUR EFRENTE

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: HECTOR ALBERTO SANDOVAL MORE

Cargo/Profesión/Grado académico: RESPONSABLE DE LOGÍSTICA - ING. INDUSTRIAL - TITULAR

FECHA:

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

..... Sí, pero no siempre se incluyen Actividades funcionales ni se ha entrega de productos, ni siempre y cuando se demuestra que las referidas Actividades corresponden a algún personal que presta servicios en una determinada Área o dependencia e incluso funciones o actividades plan competencial de algún personal Público.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

..... el concepto de subcontrato de Servicios Autónomos, sin perjuicio de ello, si se contrata por un determinado

tiempo para un trabajo determinado que no son atendidos o funciones de carácter permanente. No se estaría promediando la informalidad laboral, porque también podría contratarse por niveles del sector público que se encuentra dentro de la normativa en contratación pública.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Sí, porque un locador de servicios se contrata por períodos por cierto tiempo o para un trabajo determinado, lo cual no son funciones y/o actividades de un servidor 276 y 1057 CAS; pues de esa forma se estaría desvirtuando el control de locador de servicios o puede decirse que las actividades o funciones corresponden a un servidor con vínculo contractual.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Sí, porque un locador de servicios se obliga a prestar sus servicios, sin estar subordinado a prestar el servicio por períodos.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Sí, porque algunos veces se ofertan montos que no son razonables, razonables con el tipo y calidad del servicio.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Salud y de otros derechos? Explique.

Sí, siempre y cuando el locador de servicios realice funciones y actividades bajo la subordinación de la entidad y/o Área o dependencia que lo solicita y se evidencie que efectivamente realiza funciones que corresponden a un proveedor con vínculo contractual. Esto debido porque la entidad pública no tenga plazas disponibles de regímenes 276, 1057 y 728, y la entidad tenga la necesidad de contratar a un locador de servicios ^{controlación} desmaterializando dicha

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

Sí, porque los recursos que se le asigna corresponden a un proveedor con vínculo contractual, y no al locador de servicios.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

No, porque la conformidad de servicio sirve para toda prestación ya sea locación de servicios, servicios generales o servicios de consultoría. Estos dos últimos rigen por Normativa vigente a la contratación (Ley de contrataciones del Estado y Decreto), la conformidad otorga la aprobación total o parcial de la prestación que es emitida por el órgano competente (Área usuaria), en cumplimiento a la entrega del producto por un tiempo determinado.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

No, el su diferentes productos que se realizan por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución; Siempre que esto se participe como un contrato de locación de servicios; mas no como actividades o funciones de un contrato laboral, el plazo de un contrato de locación de servicios, según el Art. 1768 del Código Civil, tendrá un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales, y de tres años, en caso de otra clase de servicios.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.

Si, porque esto evidenciando un trabajo subordinado y se estaría desconociendo el contrato de locación de servicios; por tanto ante un proceso judicial si se evidencia un trabajo subordinado.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotoscheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

Si, porque el portar credenciales de servidores en actividades oficiales de gestión corresponde a un servidor.

...son vínculo contractual; puesto que los locadores de...
 ...servicio se contrato por un determinado plazo donde
 ...interviene el contratante y el contratista para el
 ...cumplimiento de las obligaciones contractuales que
 ...les asiste a las partes.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

...Si, pero con ciertas excepciones de contrato locadores
 ...de servicio, de empleo al titular del pliego. a través
 ...de R.R. HH. y planeamiento y presupuesto para que
 ...puedan ser fiscalmente y puedan gestionar los
 ...recursos suficientes para ampliar plazos de acuerdo
 ...a los regímenes laborales de acuerdo al perfil
 ...del profesional que se requiere y así evitar contratar
 ...locadores de servicio con funciones de un servidor con
 ...contrato laboral.

Autortzo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
<p>HECTOR ALBERTO SANDOVAL MORE</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ana Katherine Tueros Bustamante

Cargo/Profesión/Grado académico: Asistente Legal/ Estudiante Derecho

FECHA: 03-12-2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.
En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Entre los elementos detallados, considero que sí existe similitud entre un LS y un contrato de trabajo, sin embargo, las actividades funcionales de un LS son a base a un producto específico y establecido, quien tiene que elaborarlo dentro del plazo señalado en la orden de servicio. Esta relación podría tener otra connotación y con ello inferir derechos laborales siempre y cuando se genere un vínculo con el locador que se acredite ello, por ejemplo:

- Establecerle un horario de trabajo, que conste firma o correo sobre registro.
- Asignarle un correo con sus datos creado por la entidad.
- Asignarle su propio usuario de algún sistema de acceso exclusivo para el personal que labora en la entidad.
- Continuidad de la contratación de LS por el mismo servicio

En ese sentido, el locador con los documentos que acrediten en los ejemplos antes detallados, podría hacer valer sus derechos laborales, puesto que se le estaría tratando como un trabajador mas de la entidad, puesto que se ha creado el vínculo laboral.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto “contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional” configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

No necesariamente se configura una promoción a la informalidad laboral, ya que hay servicios profesionales específicos que la entidad no requiere necesariamente en un tiempo duradero o permanente, son servicios que se accede a ellos para un determinado objetivo de corto plazo, el cual se solicita a través de una O.S. donde se consigna, de ser el caso, la especialidad de servicio a contratar; por otro lado, pienso que se estaría promocionando a la informalidad laboral siempre y cuando se observe la continuidad de la contratación de servicio del LS pero cambiando la denominación del servicio.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

No necesariamente, puesto que cumple funciones específicas señalada en el TDR, pero, en el caso que durante su trabajo presencial en la entidad le asignasen otras funciones que no están detalladas en el TDR y que sean las que realizar un servidor 276 Y 1057, sí se estaría promoviendo un trabajo informal.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Considero que, ante una prestación de servicios presencial no necesariamente configura una subordinación, ya que usualmente se precisa la gerencia, debido a que es el área usuaria sobre el requerimiento de los servicios, quien dará la conformidad del producto final.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Efectivamente sí hay desigualdad, hay casos en que el monto remunerativo es muy bajo o son muy elevados al monto que un servidor percibe mensualmente por el Estado, por lo que no se aprecia equidad o gradualidad en los montos que se imponen en la orden de servicio.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Salud y de otros derechos? Explique.

En el caso que el Locador de Servicio preste sus servicios de manera presencial en la entidad y tuviera un accidente dentro de el y el Estado no cubre dicho el monto sobre el accidente, considero que sí habría un ahorro económico porque se encontraba realizando su trabajo dentro de la entidad; caso contrario, sería en el caso que el Locador de Servicio tuviera un accidente fuera de la entidad y por hechos ajenos u otras circunstancias, considero que el Estado no tendría que asumir responsabilidad para un seguro con el Locador.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

No considero que sea uso indebido, puesto que si en la orden de servicio de las funciones detalladas se requiere la necesidad de hacer labor presencial en la Entidad, y si en este no se detalló que el locador trabaje con sus propios equipos, no se tendría que exigir. Por otro lado, el uso de los bienes y recursos del estado tiene como finalidad el cumplimiento de sus objetivos, los mismos que tienen relación con el objeto de la contratación de dicha locación.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

No necesariamente, ya que dicha conformidad refiere al producto final presentado por el Locador de Servicios, pues al tener alguna observación el Área usuario no tendría porqué firmar la conformidad.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

Efectivamente de manera encubierta se está dando la continuidad del locador, el cual se le afecta sus derechos, puesto que la entidad interrumpe la contratación por el mismo servicio a fin de no ser denunciados por el tiempo de duración de la contratación.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.
Sí, ya que se supone que la contratación de servicios de un LS es por un producto, no es un servidor más del Estado, sin embargo, este servicio se transgila al imponerle un horario y peor aun donde se evidencie un registro de la asistencia del referido LS, puesto que es entendible que no tiene horario por ser autónomo e independiente, por lo tanto, la Entidad estaría expuesta a procesos judiciales.
11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotoscheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.
Sí, ya que la única identificación sería en el caso de que el referido LS perteneciera a una empresa externa que le haya ganado la licitación para un servicio para dicha Entidad, de no ser así no tendría porque el Estado otorgarle un FOTOSHECK, sin embargo, he visto que algunas entidades emiten una identificación a los LS, pero en el no consta logo de la entidad ni firma de alguna autoridad de la entidad (es un proceso interno), solo a modo de identificación, mas no para ir como representante en alguna actividad o algo por el estilo.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.
Al tener locadores permanentes, siendo la misma persona que como "Locador de Servicio", sigue prestando servicios a la Entidad cambiando la denominación del servicio a contratarse, considero que el Estado -muy aparte de afectar al LS- si estaría ahorrándose en gastos que conciernen a beneficios laborales que le correspondería como cualquier otro trabajador de la 276 o 1057, es más con el transcurrir de los años,
-

las entidades públicas realizan más contrataciones de LS. para sus gerencias, situación de informalidad laboral que ha sido promovida por el incremento de este tipo de contratación por el mismo Estado.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
Ana Katherine Tueros Bustamante	

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

KATIA ORMEÑO YOMONA DE ALCALDE

Cargo: Sub Gerente de Logística

Profesión: Licenciada en Administración y Gerencia

Grado académico: Master en Gestión Pública

FECHA: 01/12/2020

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal.
En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

Son dos contratos de naturaleza distinta, el contrato de trabajo se rige bajo las leyes de Productividad y Competitividad, mientras que el contrato de Locación de Servicio se rige bajo las normas del Código Civil. En el contrato de trabajo entre otras características hay subordinación, horario de trabajo y es realizado de manera personal; en el contrato de locación de servicios no se presentan esos elementos.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.
-

No, porque se requiere los servicios de un profesional, que por sus especiales características puede cumplir ciertas actividades que son especializadas sea por su nivel de conocimiento, experiencia y profesión, cuya contratación es para que realice esa actividad por un tiempo determinado pues está supeditado a un plazo, en el cual debe presentar un informe de las actividades realizadas, para que se pueda dar la conformidad y proceda el pago por sus servicios.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

Los locadores no están sujetos a un horario de trabajo, ni ha subordinación pues son totalmente independientes manteniendo el "principio de autonomía" que debe tener este tipo de contratación, además el locador puede asumir sus actividades desde cualquier lugar, pues lo importante es que presente el producto encomendado, sin importar si lo realiza físicamente en una oficina o en cualquier otro lugar.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

No, porque son las áreas usuarias las que requieren que un profesional con un perfil determinado pueda cumplir con el servicio encomendado, y se necesita saber con precisión a qué área debe presentar su producto, pues según la ley de contrataciones del estado es el área usuaria la encargada de emitir la conformidad, y según lo dicho anteriormente el locador es totalmente independiente de prestar sus servicios desde una oficina o en cualquier otro lugar, porque lo importante es que cumpla con el servicio que el área usuaria necesita que realice.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

Los trabajadores de los regímenes laborales reciben una remuneración (sea semanal, quincenal o mensual), el locador recibe una retribución al terminar la labor que puede ser en uno o varios entregables. Los locadores de servicios reciben una retribución según la especialización que tengan para el servicio que van a realizar, pues es una

actividad especialísima que sólo la puede realizar una persona con un tipo de perfil determinado, en ese sentido no se promueve la desigualdad.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Essalud y de otros derechos? Explique.

El locador no es un trabajador, es un profesional independiente que presta un servicio determinado, por eso no mantiene vínculo laboral con la entidad y no se puede realizar el pago de Essalud a favor de ellos toda vez que su actividad se mantiene hasta que presenta el o los productos encomendados. Por otro lado, la entidad al pagarle una retribución bien podría pasarlo a planilla, pagarle una remuneración y realizar el pago de Essalud, porque al final es dinero del mismo Estado con un gasto ya presupuestado; por tal motivo, no se puede considerar que hay un ahorro económico por parte del Estado, sólo se trata de dos contratos de naturaleza distinta.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

En el contrato de locación no se da ese tipo de exigencias, pues el locador mantiene la independencia de realizar la labor en donde le parezca más conveniente, en todo caso si hay un acuerdo entre el locador y el comitente para usar bienes proporcionados por la entidad no habría uso indebido de recursos públicos.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaria para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

No, porque la conformidad sirve única y exclusivamente para determinar que el locador cumplió con el servicio encomendado por el área usuaria y así poder autorizar el pago de su retribución; si no fuera por la conformidad no habría ningún documento probatorio que el locador realizó la labor, y por tanto se debe pagar por sus servicios. Este documento es una guía para que el área de logística pueda tramitar el pago correspondiente.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

Hay servicios que por su naturaleza no pueden realizarse en un solo entregable y necesitan mas de una entrega para poder culminarlo, en ese sentido si se extiende el tiempo no se puede interpretar como continuidad, sino como integridad del servicio a entregar y eso explica la extensión del tiempo en el contrato de locación.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.

Si un locador firma cuaderno de ingreso y salida manteniendo un horario diario, evidentemente no se trata de un locador, pues se estaría desnaturalizando este tipo de contrato y bajo el principio de primacía de la realidad la entidad estaría expuesta a procesos judiciales por parte de este trabajador, pues se estarían vulnerando sus derechos laborales.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotocheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

Los locadores al no ser trabajadores dependientes de la entidad no poseen credenciales o fotocheck, y si la entidad le brinda esos distintivos evidentemente se estaría encubriendo un tipo de contratación que no corresponde a la realidad y se estaría violando los derechos del locador.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

El Estado debe ser el primer promotor de la formalidad en el país; por lo cual, el locador al no ser un trabajador, sólo presta un servicio determinado, que lo puede cumplir en días, semanas o meses y no se puede considerar que eso sea una labor permanente, por eso no mantiene vínculo laboral con la entidad. Además, como se indicó en anterior respuesta, la entidad al pagarle una retribución bien podría pasarlo a planilla y reconocerle derechos, porque al final es dinero del mismo Estado con un gasto ya presupuestado; por tal motivo, no se puede considerar que hay promoción de la informalidad laboral por parte del Estado.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

Nombre del entrevistado	Sello y Firma
<p>KATIA ORMEÑO YOMONA DE ALCALDE</p>	 <p>KATIA ORMEÑO YOMONA DE ALCALDE Subgerente de Logística</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: EDUVIX ACUÑA SAMANIEGO

Cargo/Profesión/Grado académico: SECRETARIA TECNICA DE PADS-UGEL.02

FECHA: 03/12/2020

INDICACIONES: *El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo que se valorará.*

CATEGORIA N° 01

Contrato de Locación de Servicios

1. En un Contrato de Servicios se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal. En ese sentido, ¿Considera usted que existe similitud entre los elementos de un contrato de trabajo y las características que presentan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público?

De ser afirmativa su respuesta, explique Usted si de esa similitud se podría inferir derechos laborales implícitos a favor del locador.

NO EXISTE SIMILITUD, entre el Contrato de Servicios Laborales donde se detalla el objeto, actividades funcionales, tiempo, lugar y afectación presupuestal via recursos humanos, y el Contrato de Locación de Servicio en el Sector Público que se afecta al presupuesto de bienes y servicios, y el servicio es por entregables o paquetes completos.

En el Contrato de Locación de Servicios en el Sector Público, no se detalla funciones, no se detalla la relación de dependencia, en su lugar se precisa los entregables y aprobación por un supervisor una vez ejecutado el informe de actividades ejecutadas. En cambio, en el Contrato de Servicios, se detalla el área orgánica de la cual depende y debe asistir en forma diaria el servidor contratado, inclusive se entrega sus funciones donde se detalla la relación de dependencia o la autoridad pública de la cual depende.

Lo que si existe es, una desnaturalización de una relación laboral, al obligar verbalmente al locador a asistir al centro laboral y de esta forma tiene un horario de ingreso, una oficina, una persona a quien reportar sus actividades ejecutadas (no funciones). Lo que es recurrible en la vía judicial para reclamar el reconocimiento de un vínculo laboral bajo el régimen laboral de la entidad donde presta sus servicios.

2. ¿Considera Usted que al precisar en un Contrato de Locación de Servicios el concepto "contratar los servicios de un profesional para realizar actividades especializadas de nivel profesional" configura una promoción a la informalidad laboral por parte del Estado Peruano? Explique.

NO CONSIDERO QUE SEA UNA PROMOCION A LA INFORMALIDAD LABORAL, lo que considero es que, el Estado Peruano incumple las normas emitidas en materia laboral, ya que en las normas relacionadas a la Contrataciones Administrativa de Servicios, previo a la implementación de la Ley de SERVIR (además de los regímenes laborales especiales y lo del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo 276) están prohibidas otras formas de contratación, es decir está prohibido la contratación por Locación de Servicios o Terceros. En esa medida, si el Estado Peruano ejecuta contratos via la Locación de Servicios, es abiertamente en contra de sus propias normas. Como ya se ha señalado en la pregunta anterior, es la desnaturalización de un vínculo laboral, por las prohibiciones en materia de recursos económicos establecidos en las leyes de Presupuesto de cada ejercicio fiscal, que impide la incorporación de nuevo personal bajo el régimen laboral antes mencionados.

3. ¿Considera usted que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS es una forma de promover el trabajo informal? Explique.

No considero que un locador de servicios al asumir actividades en una oficina equivalentes a las funciones de un servidor del D.L. 276 y 1057 CAS sea una forma de promover el trabajo informal. Por lo siguiente:

La Locación de Servicios, es un contrato formal regulado en el código civil, por tanto, es legal, siempre y cuando que en dicho contrato se establezca como una de las condiciones la asignación de una Oficina u otros bienes para ejecutar las actividades (que tiene un periodo de inicio y final) necesarias para el cumplimiento del servicio contratado, respetando la autonomía del locador, ello también es legal. En esa medida, formalmente las actividades establecidas en un Contrato de Locación de Servicios no son equivalentes a las funciones de los servidores públicos, tomando en cuenta que las funciones son indefinidas trascienden al servidor a quien se asigna dichas funciones.

4. ¿Considera usted que los Contratos de Servicios al precisar el nombre de la Gerencia u oficina donde el locador prestara sus servicios de manera presencial configura la subordinación y a la vez vulnera el principio de autonomía del locador? Explique.

Por supuesto que NO, porque en el supuesto de que el contratado de locación de servicios considera la asignación de una Oficina u otros bienes, la entidad debe cumplir, respetando la Autonomía del Locador. Si por el contrario, lo pone a cargo de un funcionario público, así como le obliga a cumplir un horario determinado, entonces Si, estaría vulnerando la Autonomía del Locador, por ende desnaturalizando el vínculo contractual convirtiéndolo en uno de naturaleza laboral recurrible en el poder judicial para su reconocimiento.

5. ¿Considera usted que muchas veces los montos remunerativos de locadores de servicios promueven desigualdad remunerativa en comparación a los trabajadores de otros regímenes laborales? Explique.

En principio los locadores de servicios no reciben una remuneración. Por tanto, no son comparables. Por otro lado, los locadores de servicios reciben pagos únicos por productos, no por función pública. La función pública, conlleva además de la remuneración, derechos laborales como el CTS, bonificaciones, gratificaciones, alimentos entre otros.

6. ¿Considera usted que los Locadores de Servicios al no tener un seguro por muerte o accidentes permiten al Estado un ahorro económico respecto al pago de Salud y de otros derechos? Explique.

No considero que sea un ahorro, considero que es una practica ilegal de una relación contractual civil en lugar de una relación laboral, además, existen ahora mas que nunca locadores de servicios (aun cuando no es comparable) que ganan mas que un servidor público, asimismo, en esa medida, no hay ahorro por parte del Estado.

7. ¿Considera usted que al exigirse que el locador cumpla sus funciones de manera presencial diariamente asignándole un escritorio y computadora en oficina con presupuesto público evidencia un uso indebido de los bienes y recursos del Estado? Explique.

Si en el contrato de locación de servicios no está contemplado la asignación de bienes del estado para el cumplimiento del servicio contratado, si se configura el uso indebido de los bienes y recursos del Estado. Si, por el contrario, en el contrato de locación de servicios esta contemplado dicha asignación, no se configura el uso indebido de bienes del estado.

8. ¿Considera usted que la Gerencia de Logística al exigir una Conformidad de Servicios firmada por el Jefe del Área Usuaría para que se ejecute el pago del locador mensualmente evidencia la dependencia y subordinación laboral con el área contratante? Explique.

La firma de la conformidad del Área Usuaría, no evidencia la dependencia o subordinación del locador de servicios, ya que esta práctica también se da en los contratos de bienes y servicios en el marco de las contrataciones del Estado. Así también, porque en el caso de los Servidores Públicos el área usuaria no da la conformidad por los servicios prestados.

CATEGORIA N° 02

TEMPORALIDAD DEL SERVICIO

9. ¿Considera usted que los plazos de Contrato de Locación de Servicios al poder ser extendidos en el tiempo modificando el "producto a entregar" promueve de manera encubierta la continuidad del locador vulnerándose derechos? Explique.

No necesariamente, ya que la entidad pueda que lo requiera para diferentes actividades en diferentes periodos. Sin embargo, esta practica seria encubierta, siempre y cuando los resultados o productos o entregables sean los mismos en los diferentes periodos.

CATEGORIA N° 03

LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS

10. ¿Considera usted que el locador al tener una permanencia diaria en la sede institucional firmando cuadernos de ingreso y salida durante el horario de oficina expone a la entidad a procesos judiciales posteriores? Explique.
-

Si, porque esta es una forma de restarle la autonomía al locador de servicios y ponerlo bajo el control y supervisión de un funcionario público. Lo cual expone a la entidad para una demanda en la vía judicial sobre reconocimiento de vínculo laboral por desnaturalización contractual.

11. ¿Considera usted que el locador al participar de actividades oficiales de gestión fuera de la entidad identificándose con distintivos (credenciales, fotoscheck, chalecos, otros) configura la violación de derechos en el locador? Explique.

No se configura la violación del derecho del locador, siempre y cuando se haya contemplado en el Contrato de Locación de Servicios. Caso contrario, sería el uso indebido de distintivos y documentos de entidad pública. En el caso, que la entidad obligara al locador el uso de una credencial o fantoche estar adicionando un elemento más para la judicialización del reconocimiento del vínculo laboral.

CATEGORIA N° 04

AFECTACION PRESUPUESTAL

12. ¿Considera usted que el Estado al tener locadores en tareas permanentes estaría ahorrando al presupuesto público gastos de beneficios laborales, vacaciones, licencias laborales, indemnizaciones, Essalud, y otros evidenciando la conducta del Estado como promotor de la Informalidad Laboral Peruana? Explique.

El Ahorro, se daría en algunos casos si, en otros no, porque el pago tanto por locación de servicios o de remuneraciones o de honorarios es diferente.

Los contratos de locación de servicios no conllevan el pago de beneficios, seguros, vacaciones, licencias ejecutando funciones públicas, es el incumplimiento de las normas laborales.

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Análisis de las consecuencias que generan los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2020"

<p>Nombre del entrevistado</p> <p>Eduvix Acuña Samaniego</p>	 <p><i>Eduvix Acuña Samaniego</i></p> <p>ABOG. EDUVIX ACUÑA SAMANIEGO Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Unidad de Gestión Educativa Local N° 02</p>
--	--