



**UNIVERSIDAD  
INCA GARCILASO  
DE LA VEGA**

**Facultad de Derecho y Ciencias políticas**

**TESIS**

**CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU  
RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES DEL  
PERSONAL CONTRATADO COMO LOCADORES DE  
SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL  
CALLAO-GERENCIA DEFENSA CIVIL-2023**

Para optar el Título de Abogado

**AUTOR**

**Bach. ERICO JAVIER RAMIREZ BARRETO**

ORCID:0009-0001-0337-8418

Asesor:

**Mg. MARCIAL ASPAJO GUERRA**

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Callao, Perú, 2023

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi madre AURORA BARRETO MUÑOZ, a la cual, mediante este trabajo, honro su memoria, sabiendo que desde el cielo me guio en este difícil camino de alcanzar mi grado de abogado, a mi padre HEBERICO RAMIREZ CASTAÑEDA, hombre sabio que supo crear en mi principios y valores que marcan mi personalidad. A mi esposa GRACIELA ROSALES LIÑAN, compañera inseparable, sabia y abnegada. A mis hijas GERALDINE AURORA RAMIREZ ROSALES, motivadora y colaboradora constante. A mi hija ELIZABETH MORAIN RAMIREZ ROSALES, que al igual que su hermana supieron darme fuerzas para no desmayar en este esfuerzo por culminar mi carrera profesional y obtener mi título.

## Agradecimientos

Primero y, ante todo, **A NUESTRO CREADOR**, por la vida que nos regala, por su sustento y permitir cumplir un sueño más en mi vida, la culminación de mis estudios y la obtención de mi título profesional.

También debo de ser agradecido con todos los que han contribuido y me han ayudado a seguir adelante logrando hacer realidad un anhelo que desde joven convivía conmigo a todos mis compañeros y profesores, amigos y familiares que han permitido lograr que mi sueño se haga realidad.

No puedo dejar de mencionar a mi asesor de tesis, de quien valoro su tolerancia y buena disposición que permitió, culminar este trabajo con mucho cariño y optimismo.

A GRACIELA ROSALES LIÑAN (mi esposa), por ser el soporte y apoyo constante para seguir adelante en este proceso de la obtención de mi título profesional.

A MIS HIJAS GERALDINE Y ELIZABETH, Por su motivación permanente, sobre todo cuando las circunstancias se ponían difíciles y ponían en riesgo la continuidad de mis estudios.

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice .....	iv
Índice de Tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
Introducción.....	ix
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación.....	1
1.1. Marco Teórico.....	2
1.1.1. Contrato de locación de servicio.....	2
1.1.2. Derechos laborales .....	18
1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio .....	28
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	28
1.2.2. Antecedentes nacionales .....	32
1.3. Marco Conceptual .....	37
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables.....	41
2.1. Planteamiento del problema .....	42
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	42
2.1.2. Definición del Problema.....	47
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación.....	48

2.2.1. Finalidad.....	48
2.2.2. Objetivo general y objetivos específicos.....	48
2.2.3. Delimitación del estudio.....	48
2.2.4. Justificación e importancia del estudio.....	49
2.3. Hipótesis y Categorías.....	50
Capítulo III: Método, técnica e instrumentos .....	54
3.1. Población y muestra.....	55
3.2. Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio .....	55
3.3. Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos.....	56
3.4. Ética de la Investigación.....	56
3.5. Procesamiento de Datos .....	57
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados .....	58
4.1. Presentación de Resultados.....	59
4.2 Discusión de Resultados.....	66
Conclusión y Recomendaciones.....	70
REFERENCIAS .....	73
ANEXOS .....	84

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	53
Tabla 2 Análisis de resultado - trabajadores .....	59
Tabla 3 Análisis de resultados funcionarios .....	61
Tabla 4 Análisis de resultados especialistas legales.....	63

## Resumen

**TITULO:** CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL CONTRATADO COMO LOCADORES DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO-GERENCIA DEFENSA CIVIL-2023.

Este estudio de investigación se plantea como objetivo: El analizar la relación de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales de los contratados como locadores de servicios de una municipalidad provincial. Para tal fin, la metodología fue de enfoque cualitativo, tipo básica y de teoría fundamentada. Las técnicas utilizadas, fueron el estudio de documentos y entrevistas. El instrumento fue la guía de preguntas, que se aplicó a servidores públicos contratados mediante locación de servicios, a funcionarios de la municipalidad y a especialistas legales. En los resultados se observa que los trabajadores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados como locadores de servicios, no perciben derechos laborales. Se concluye que el personal contratado bajo la manera de locación de servicios en la gerencia de Defensa Civil del Municipio del Callao, año 2023, no cuentan con derechos laborales porque, no se encuentran bajo contrato laboral; a pesar de realizar funciones que corresponden a dicho tipo de vínculo laboral.

**Palabras clave:** Locación de servicios, derechos laborales, servidores públicos, contrato laboral

## **Abstract**

TITLE: SERVICE LOCATION CONTRACTS AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE LABOR RIGHTS OF STAFF CONTRACTED AS SERVICE LOCATIONS IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF CALLAO-CIVIL DEFENSE MANAGEMENT-2023.

This research study aims to: Analyze the relationship between service rental contracts and the labor rights of those contracted as service suppliers of a provincial municipality. For this purpose, the methodology was a qualitative approach, basic type and grounded theory. The techniques used were the study of documents and interviews. The instrument was the question guide, which was applied to public servants hired through service placement, to municipal officials and to legal specialists. The results show that the public workers of the Civil Defense Management, of the Provincial Municipality of Callao, year 2023; hired as service providers, they do not receive labor rights. It is concluded that the personnel hired under the contract of services in the Civil Defense management of the Municipality of Callao, year 2023, do not have labor rights because they are not under an employment contract; despite performing functions that correspond to said type of employment relationship.

**Key words:** Service contract, labor rights, public servants, labor contract, employment contract

## Introducción

En el ámbito del derecho laboral, se observa que, en las entidades del Estado, se tienen trabajadores, que no se encuentra vinculado de manera formal, dado que no existe un contrato laboral establecido entre ambas partes.

Desde los años 90, el mercado de trabajo peruano y especialmente en la administración pública han proliferado los contratos de locación de servicios en puestos laborales que corresponden a trabajos continuos y que deberían ser parte del organigrama laboral de las instituciones públicas, convirtiéndose el estado peruano en el principal ente que violenta la normatividad jurídica en lo que corresponde a materia laboral.

A pesar de que el poder legislativo se ha esforzado por dotar en a la administración pública de normas que permitan mayor fluidez y flexibilización de las relaciones laborales emitiendo normas como el decreto legislativo 1057 que regula los contratos de administración de servicios (CAS), altamente cuestionados; esta misma normativa, obligó al mismo poder legislativo a emitir la Ley N. ° 31131, que pone tope a este tipo de contratos.

Además, la administración pública, rige la ley servir: N.º 30057, la cual se ha implementado de manera desproporcionada en las diferentes municipalidades del Perú, de las cuales el Callao no es la excepción. Ello, debido a que, en sus diferentes áreas (gerencias) se realiza esta práctica, en la que, por el uso de los contratos de locación, trabajadores realizan labores que corresponden a puestos que deberían ser fijos.

Para un correcto análisis de esta problemática, se requiere realizar la identificación de causas. Por ejemplo, es común que se considere la contratación de

personal mediante esta modalidad, con la intención de eludir el reconocimiento de beneficios laborales que le debe corresponder a los trabajadores.

El presente estudio, presenta el análisis de las condiciones laborales que permiten constatar la presencia de irregularidades en la contratación de personal en entidades públicas. Para lo cual se han considerado citas y referencias bibliográficas, así como las normativas legales y especialmente la acción de la justicia viene corrigiendo este modo de actuar de muchas instituciones públicas.

Para llevar a cabo un estudio adecuado del presente tema de investigación, la hemos distribuido en cinco capítulos:

El primer capítulo realiza la fundamentación teórica que incluye el marco teórico, los antecedentes y marco conceptual; El capítulo siguiente, desarrolla el planteamiento del problema y se presentan los objetivos, además de la hipótesis; el tercer capítulo desarrolla la metodología empleada y el cuarto capítulo presenta el análisis de resultados, la constatación de la hipótesis y la discusión de resultados. Se finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

# **Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación**

## **1.1. Marco Teórico**

### **1.1.1. Contrato locación de servicio**

La locación de servicio, es un instrumento laboral de protección civil que obliga al locador en este modelo a prestar servicios por periodos o eventos específicos que no estén relacionados con la recepción de una compensación.

Morón y Aguilera como se cita en Allemant (2023), nos indica que un contrato de locación de servicios es un acuerdo de derecho civil que establece obligaciones y/o derechos, que dos o más partes se comprometen a cumplir, otorgando así a los empleados independencia en la prestación de servicios y proporcionando así una tarifa única o señal financiera que puede recibir una compensación.

También se sostiene que el contrato de prestación de servicios, es un acuerdo que entiende dos partes: en la cual el prestador se obliga a proporcionar servicios de forma independiente, mientras que el cliente paga por estos servicios, la esencia de este tipo de contrato es que no existe relación laboral entre las partes, ya que el locador es completamente autosuficiente en la realización de prestación (Abad & Jimenez, 2023).

Zavala (2021), indica que cuando se trata de la relación laboral del locador con su empresa, el mismo se compromete a proporcionar determinados servicios durante un tiempo o plazo para un trabajo particular a cambio de la compensación que se indica en el apartado 1764 y sucesivos del código civil; por tanto, este contrato, es una determinada forma de contrato amparado por el derecho civil; su característica principal es la aceptación de los servicios de alguien, pero no crea una relación laboral, es decir, el locador (quien se encarga de cumplir el contrato según las necesidades de la empresa) no se llama empleador y por tanto no tiene una relación

de sujeción con el locatario (la persona que presta los servicios).

Es importante mencionar a los componentes personales del acuerdo de locación de servicios; en primer lugar, se tiene al *comitente*: es la parte que requiere, recibe y retribuye los servicios, los cuales pueden ser de naturaleza física o intelectual, seguidamente, se tiene al *locador*; quien lleva a cabo los servicios físicos o intelectuales personalmente, aunque puede emplear asistentes bajo su dirección, ambos deben ser adultos y capaces para que el contrato sea válido, y no existe una relación laboral de subordinación entre ellos como en un contrato de trabajo (García, 2020).

Por otro lado, respecto a las prestaciones; el comitente compensa por la prestación; mientras que el locador los realiza personalmente, utilizando su inteligencia, habilidades y esfuerzo. La retribución se establece según prácticas habituales, la naturaleza de los servicios y las habilidades del locador. Aunque hay similitudes con el contrato de trabajo, también existen diferencias notables (Morales, 2020).

En referencia a la finalización del contrato de locación de servicios, el art. 1769 del Código civil, señala que el prestador puede terminar la prestación de servicios por una razón justa antes del cumplimiento del plazo concordado, mientras que no perjudique al comitente. Además, merece el reconocimiento de un reembolso de gastos y a la compensación por la prestación realizada, este hecho se justifica debido al compromiso y dedicación personal por parte del locador en beneficio del comitente, y no es pertinente mantener la relación contractual si hay un motivo válido para su terminación y no se causan perjuicios al comitente (Coca, 2020).

Anciburu (2022), sostiene que dentro de las características que determinan

este tipo de contrato son: el tipo de prestación del servicio lo determina el arrendatario, siguiendo únicamente las pautas generales marcadas por el locador, el arrendatario se asegura de la correcta ejecución de los servicios prestados; parte de los servicios son cubiertos por el locador, pero esto no afecta el plazo máximo acordado previamente, es decir, no está relacionado con ningún horario de trabajo; además, señala que las pautas primordiales que todo empleador debe tener en cuenta al definir la condición del puesto de trabajo de sus colaboradores son; la regulación legal, la cual se ampara en el código civil; los participantes son el contratante y el contratista; la compensación recibida por el trabajo realizado se denomina honorarios; mientras la prestación de servicios es autónoma; en la sustentación del contrato, el locador no aparece registrado; según las leyes peruanas, el plazo máximo de contrato es de seis años para profesionales y el de otros servicios es de hasta tres años; el pago se realiza de acorde a lo convenido entre las partes involucradas; el proveedor no recibe beneficios sociales, solamente le corresponde una retribución; el recibo de pago es el RHE; Además, el prestador debe efectuar la retención de impuestos en el orden del (8%), (Villafuerte, 2022).

Adicionalmente, en el acuerdo de prestación de servicio, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Artículo 5), para que los servicios sean de carácter laboral, deberán ser prestados directamente a una persona natural, este hecho no impide que el prestador reciba apoyo de familiares más cercanos que dependen de él, si tales situaciones son habituales, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, de hecho, la responsabilidad del trabajador es personal y él tiene el compromiso exclusivo de prestar el servicio o trabajo; si se reemplazan las funciones del empleado, debe tratarse de una nueva relación laboral (otro contrato de trabajo), ya que su trabajo no puede considerarse una continuación

del contrato de trabajo en el que trabaja el empleado reemplazado (Arévalo, 2021).

Sobre el compromiso de recursos y el compromiso de resultados, es necesario tener en cuenta los puntos básicos a la hora de celebrar un convenio de arrendamiento de servicios, la promesa del locador suele ser una obligación de pagar en efectivo, esto significa que el inquilino no está obligado a lograr ningún objetivo o resultado específico, sino únicamente a proporcionar servicios de acuerdo con los términos del contrato, incluso si no se logran ciertos resultados, no implica un desconocimiento de contrato, los compromisos salariales, por el contrario, implican que el deudor debe alcanzar los objetivos especificados en el contrato o incurrir en incumplimiento; a diferencia de un contrato de servicios, un contrato de obras es vinculante porque el contratista encargado de realizar el trabajo está obligado a realizarlo según las especificaciones acordadas, sin embargo, en un acuerdo de servicio, el locador puede acordar que se debe lograr un objetivo o resultado específico, en este caso, no basta con prestar un servicio, es necesario alcanzar el objetivo que se desea alcanzar, (Tenorio, 2023).

Al finalizar un contrato de servicios, para brindar los servicios que nos ha confiado el empleador y si el período no está claro debido al motivo de la terminación del contrato, a solicitud de las partes, renovaremos el contrato de servicios dentro de su período de validez.

De acuerdo a Villafuerte (2022), en referencia las limitaciones de prestación, el proveedor de servicios no excederá ni se desviará de cualquier orden o información proporcionada por el cliente a menos que las acciones del proveedor de servicios sean más favorables que las proporcionadas por los términos y condiciones obligatorios, si se notifica al cliente una discrepancia o exceso para su aprobación

previa, el cliente deberá responder como de costumbre o según el tipo de servicio; en caso contrario, se considerarán aprobadas las desviaciones reportadas por el proveedor.

### **Principio de la primacía de la realidad**

Para abordar correctamente el Principio de la primacía de la realidad, es esencial reconocer que el Derecho Laboral no se limita a aspectos contractuales o formales del empleo (Pacheco, 2020), sino que enfatiza la discrepancia entre lo que realmente ocurre y lo formalmente establecido, priorizando siempre la realidad sobre las formalidades, en otras palabras, lo que ocurre en la práctica, supera las formalidades identificadas en los documentos; esta priorización no es simplemente una decisión del legislador, sino una acción para salvaguardar los derechos de los empleados, debido a que las disputas entre empleadores y empleados son comunes, con los primeros tendiendo a minimizar los beneficios laborales y los segundos buscando maximizarlos.

La realidad jurídica nos ha demostrado una y otra vez que los empleadores del sector privado suelen utilizar diferentes estilos de contratos para evitar relaciones tensas con sus empleados, de manera similar, el sector público se basa en el Decreto Legislativo 728, aunque los trabajadores deberían estar cubiertos por este Decreto, pero también utiliza otras formas de empleo, sin embargo, al contratar a través de diversas modalidades de contratación, los empleadores tienden a omitir el pago de beneficios laborales como bonificaciones, asignaciones familiares y CTS (Zeta, 2019).

En consecuencia, el Derecho Laboral asume un rol protector a favor de los trabajadores para que puedan estar adecuadamente protegidos contra los malos tratos por parte de los empleadores, es decir, las leyes laborales brindan una mayor

protección a los trabajadores, debido a que son los más vulnerables en el vínculo laboral, por tanto, desde una perspectiva doctrinal, se estima que este sector de la ley protege a los trabajadores, ya que si existe una contradicción entre la situación real y la forma del contrato, debe prevalecer la situación real (Irureta, 2021).

Bajo este precepto se desprende que el libre acuerdo de los participantes en la relación laboral es poco importante, ya que normalmente pueden ponerse de acuerdo sobre la celebración de un contrato de función pública; sin embargo, en la práctica se ha establecido que cuando el trabajador cumple con sus obligaciones, su comportamiento indica la existencia de características propias de un contrato laboral; por tanto, es necesario proteger los derechos del trabajador, ya que éste realmente trabaja en el ámbito del contrato de trabajo, (Ramírez, 2022).

En un análisis de la primacía de la realidad y sus funciones de la lucha contra el fraude, Pinto y Bermúdez (2024), indican que ningún otro principio de la legislación laboral tienen una relación tan directa y explícita con la lucha en contra el fraude, aunque la ley estatal ha establecido estándares diseñados para identificar contratos fraudulentos cuando fallan, la preponderancia de la realidad juega un papel en la distorsión de los contratos fraudulentos, no se permite la celebración de convenios mediante el arrendamiento de servicios, cuando el contenido de la obra se realice mediante la prestación efectiva o concreta de servicios; una vez que se hacen estos supuestos, los principios relevantes logran su objetivo de distorsionar el contrato y crearlo que beneficie al empleado; por tanto, se considera que este principio tiene una función antifraude.

Actualmente existen muchas prácticas de contratación que violan las leyes laborales, tanto a escala de entidades públicas por medio de empresas privadas,

queda claro que están usando con otro tipo de contratos sólo para evitar sus obligaciones laborales, este comportamiento es claramente fraudulento; en este sentido, la supremacía de la realidad cumple un propósito fundamental: desnaturalizar dicho contrato (Jara, 2022), para poder aplicarlo es necesario analizar la disposición de los aspectos fundamentales del contrato de trabajo, ante esto, el contrato no laboral se convierte en contrato de trabajo y los trabajadores reciben beneficios laborales y sociales que no son reconocidos por quedar atrapados en otro contrato no laboral.

“La desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad en uno de tiempo indefinido, implica que el trabajador adquiere el derecho a la permanencia laboral, conforme el principio de continuidad en el empleo” (Puntriano Rosas, 2019, p.176).

### **Desnaturalización del contrato de locación de servicios**

El contrato de prestación de servicios y el contrato de obra, aunque involucran la realización de trabajo, son regulados por un régimen jurídico diferente al del contrato de trabajo, esto se debe a una decisión de política legislativa que ha conducido a establecer un sistema normativo específico en el ámbito del derecho laboral; aunque la labor en sí puede ser similar, la forma como se trata legalmente puede variar dependiendo de la relación jurídica entre quien proporciona el servicio y quien lo recibe; por ejemplo, si una persona realiza un servicio puntual para otra, como entregar un encargo a un tercero, se establece un contrato de servicio; sin embargo, si esta misma persona trabaja de manera continua para la misma parte, recibiendo encargos constantes y bajo un salario periódico, entonces estamos ante un convenio de trabajo y no frente a uno de locación de servicios, (Torres, 2019).

. De acuerdo a la legislación, esta relación se puede calificar dentro del ámbito del derecho laboral, se considera que los elementos que definen a éste tipo de relación contractual estén presentes y la distinción entre un convenio de trabajo en sentido estricto y otros tipos de contratos como los de servicio y obra es muy sutil, Esta diferencia no se basa en el contenido de la actividad en sí misma, sino en la cualidad que la actividad adquiere para ser incluida dentro de la legislación laboral, (Villafuerte, 2022).

El contrato de laboral se considera y se trata de un ámbito legal que se diferencia del derecho civil, específicamente de los contratos de locación de servicio y de obra, ya que está sujeto a un régimen legal distinto; los razonamientos usados para respaldar esta postura son esencialmente los mismos a los utilizados por los creadores del "Modelo doctrinal alemán"; así, Rojas (2020), nos dice, que el contrato de trabajo se considera una evolución moderna de la locación de servicios, esto implica que cuando la prestación se realiza bajo subordinación de otra persona, se trata de un contrato de trabajo, mientras que si la prestación no está sujeta a la dirección o dependencia de otra persona, estamos ante una locación de servicios regidas por el código civil, Esto significa que todos los contratos de trabajo son considerados locaciones de servicio en el ámbito del Derecho Civil, pero no toda locación de servicios, es contrato de trabajo en el Derecho Laboral; sin embargo, esta posición no explica por qué el Código Civil, legisla ambos tipos de contratos en sesiones diferentes si son similares en esencia, aunque el mismo código regula tanto el contrato de servicio como el contrato de trabajo, imponiendo obligaciones para el proveedor de servicios por un periodo específico o para un trabajo determinado, estas regulaciones están destinadas a prevenir prácticas que se asemejen a la esclavitud o la servidumbre (Tenorio, 2023).

Algunos empleadores pueden intentar disfrazar una relación laboral como un contrato de servicio para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales, lo cual puede generar problemas cuando la relación cumple con los componentes esenciales de un contrato laboral, como la prestación personal, la remuneración y la subordinación; en tales casos, la contratación bajo el formato de un acuerdo de locación de servicios no implica perjuicio para las partes, pero ocultar una relación laboral bajo este formato constituye un problema para el derecho laboral (Coca, 2020).

### **Elementos del contrato de locación de servicios**

Siguiendo lo que establece el Código Civil sobre la locación de servicios, en la cual el locador se compromete a prestar servicios por un tiempo específico o para una tarea puntual, no estando sujeto a la autoridad del comitente, a cambio de una compensación, podemos concluir que los componentes fundamentales del contrato de locación de servicios son la provisión del servicio y la compensación económica, (Chang y Calderón, 2021).

La *prestación de servicios* implica la actividad, tanto física como intangible, que llevará a cabo el proveedor en beneficio del comitente, sin estar bajo autoridad directa, en este sentido, el locador está requerido a ejecutar personalmente el servicio, aunque tiene la facultad de emplear asistentes y sustitutos bajo su dirección y responsabilidad, siempre y cuando esta colaboración esté permitida por el contrato o sea una práctica habitual y no vaya en contra de la naturaleza de la prestación, según lo dispuesto en el artículo 1766 del Código Civil, (Torres, 2019).

Según lo establecido en el artículo mencionado, se especifica que el locador debe efectuar personalmente la prestación del servicio, sin la posibilidad de

subcontratar a un tercero; sin embargo, algunos autores argumentan que podría permitirse la transferencia de la posición contractual si el cesionario es capaz de llevar a cabo las mismas actividades que el cedente, aunque la provisión del servicios de forma personal no excluye la posibilidad de que el locador pueda recibir ayuda de personas cercanas para cumplir con sus obligaciones, siempre y cuando esto esté permitido por el contrato o no sea contrario a la naturaleza de los servicios prestados (Coca, 2020).

La *retribución* constituye la compensación económica que el locador percibe del comitente por los servicios prestados, el artículo 1767 del Código Civil establece que, de no haberse acordado una remuneración específica o no se puede determinar según tarifas profesionales o prácticas habituales, se fijará en función de la calidad, importancia y otras características de los servicios brindados, esto permite que la remuneración pueda establecerse durante la ejecución del contrato o al final del mismo, pero no presupone que la inexistencia de una remuneración al momento de la establecer el contrato, implique que este sea gratuito, dado que nuestra carta magna prohíbe la prestación de servicios laborales sin compensación, considerando la naturaleza bilateral del contrato, es necesario que el comitente remunere al locador por los servicios recibidos, convirtiendo así el contrato en uno de naturaleza onerosa (Montalvo, 2023).

### **Características del contrato de locación de servicios**

Ramos (2023), sostiene que, en un contrato de locación de servicios, se valoran ciertas características, entre las cuales se encuentran la independencia, la temporalidad o especificidad, y la falta de beneficios laborales, la independencia en este tipo de contrato implica que el proveedor tiene pleno control sobre la forma,

método y el procedimiento de trabajo a emplear; no existe supervisión directa, ni ordenes específicas por parte del comitente sobre cómo llevar a cabo las tareas; por ejemplo, un consultor de informática que colabora con una empresa en un proyecto determinado, pero que labora desde su propio espacio de trabajo, usando herramientas y métodos propios.

En cuanto a la temporalidad o especificidad, estos convenios se establecen para servicios concretos o por un tiempo determinado, sin implicar una relación laboral continua, mas bien están enfocados en el desarrollo de tareas o proyectos específicos, además, los contratos de locación de servicios no consideran el reconocimiento de beneficios laborales como seguridad social, jubilación, descanso vacacional o reconocimiento económico por cese laboral; en comparación con el derecho de otros países, por ejemplo, en el Reino Unido, los trabajadores independientes, no cuentan con los mismos beneficios laborales que los empleados, situación que guarda similitud con los contratos de locación de servicios en nuestro país, (Ramos 2023).

### **Duración del contrato de locación de servicios**

De acuerdo con lo señalado en el artículo 1768 del Código Civil, el plazo máximo para un contrato de locación de servicios es de seis años en el caso de profesionales, y de tres años para los de otros tipos; si se acuerda una duración mayor, el locador puede invocar el límite máximo establecido por ley, ¿Qué ocurre si el contrato se celebra para llevar a cabo un trabajo específico que excede el plazo máximo legal? Dado que el fondo del artículo 1768 es público debido a su propósito, es posible que el proveedor pueda exonerarse de cumplir con el servicio pendiente sin incurrir en penalidad alguna; sin embargo, es pertinente considerar que,

mayormente, el proveedor de servicios opta por continuar con el trabajo por consideraciones de prestigio y beneficio económico, en tal situación, es razonable que el comitente tenga derecho a solicitar una relación proporcional en cuanto a la remuneración acordada y pendiente de pago (Tenorio, 2023).

La locación de servicios no puede ser indefinida, debido a que el legislador en 1984 ha establecido un límite legal para su duración, en caso de que se establezca un plazo mayor al permitido, solo el locador puede impugnar este límite máximo; en este sentido, el límite máximo para la prestación de servicios profesionales es de seis años, siendo para servicios no profesionales el límite de tres años (Arrieta, 2019).

### **Similitudes entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral**

Vemos que el Contrato Laboral o de Trabajo y el de Locación de Servicios, persiguen como objetivo que una de las partes brinde ciertas prestaciones de servicios, mientras que la otra parte, a cambio, otorgue una compensación; además, ambos contratos comparten dos elementos fundamentales; la prestación de servicios y la remuneración, tanto el convenio de prestación de servicios, como el contrato de trabajo se establecen únicamente con la aceptación de las partes involucradas, siendo este último especialmente común en contratos a tiempo indeterminado, asimismo, el contrato de trabajo se distingue por ser oneroso, debido a que el trabajador cuenta con la protección constitucional de que su labor debe de ser remunerada; el contrato de trabajo, obliga a que la prestación de servicios se efectue de manera personal; y el contrato de locación de servicios, por norma general, también, exige que la provisión del servicio se realice de manera personalísima; aunque de manera excepcional permite que otra persona realice el trabajo, si es que no existe impedimento dentro del contrato ( Tenorio, 2023).

## **Diferencias principales entre el contrato de locación de servicios y el contrato laboral**

Aunque existe cierta similitud entre el contrato de trabajo y el de locación de servicios, también hay notables disimilitudes entre ambos, que detallaremos a continuación; en primer lugar, estos contratos pertenecen a naturalezas distintas: el contrato de trabajo forma parte del ámbito del Derecho del Trabajo, también denominado Derecho Laboral, en tanto el contrato de Locación de Servicios está dentro del ámbito del Derecho Civil, siendo reguladas por las normativas propias de esta rama legal (Santy, 2020).

Si se verifica la presencia de un trabajo subordinado o dependiente, caracterizado por la capacidad del comitente para dar órdenes al proveedor del servicio o la imposición de un horario de trabajo, entre otras condiciones, sin lugar a dudas nos encontraremos frente a un contrato laboral, más allá del nombre dado al acuerdo como contrato de prestación de servicios, esto plantea que, si los tres elementos mencionados están presentes en la relación contractual, se establecerá inequívocamente una relación laboral, además, Arenaza (2023), observa que el comitente ha efectuado poderes propios de un empleador, como el poder de dirigir y el de sancionar, nos encontraremos frente a una relación de trabajo que ha sido disfrazada como un contrato civil; debiendo aplicarse el principio de primacía de la realidad.

En el contrato de locación de servicios, la provisión de servicios se realiza de manera independiente, sin que exista sujeción o dependencia por parte del contratista, aunque el proveedor está sujeto a las obligaciones estipuladas en el

contrato, no llega a estar legalmente subordinado al contratante, siendo otra característica de esta prestación de servicios no subordinada, el proveedor no tiene un horario fijo y efectúa sus tareas según su propio criterio, sin seguir directrices o normas dictadas por el comitente; es así que, el locador no puede ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del mandante; por lo tanto, la diferencia más significativa entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios se manifiesta en la presencia de subordinación; en ambos contratos se presentan la prestación personal de servicios y la remuneración como elementos comunes, siendo la subordinación es el factor distintivo, si durante la prestación del servicios surge la subordinación, el convenio pierde su naturaleza y se transforma en un contrato laboral ( Abad y Jiménez 2023).

**Alcances de la Ley 31298 —Ley de prohibición de contratar personal bajo locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, para entidades publicas.**

Chang y Calderón (2021), ), indican que la Ley 31298, regula la prohibición para las entidades señaladas en el artículo 2, sobre el hecho de contratar personal mediante la forma de locación de servicios para ocupar cargos o desempeñar labores de forma continua como temporal, esta prohibición conlleva responsabilidad administrativa, penal y civil para funcionarios o servidores que soliciten o autoricen dichas contrataciones, en nuestra opinión, esta disposición resulta redundante e incluso absurda, dado que la legislación laboral pública actual ya prohíbe este tipo de contrataciones; si existe una relación contractual para la prestación de servicios y además se cumplen los criterios de un contrato laboral, como la subordinación o la permanencia, estaríamos tratando con una relación laboral y no una relación de tipo civil; caso contrario, al establecer una excepción a la prohibición, la normativa facilita

que una relación de dependencia, que normalmente sería considerada como una relación laboral y, por ende, proporcionaría mejores condiciones laborales para el proveedor del servicio, sea tratada como una relación civil bajo la modalidad de yendo en contra de lo que la norma pretende corregir.

### **Categorías del contrato de locación de servicios**

En referencia a las categorías de la locación de servicios, en el presente estudio se han considerado la prestación personal de servicios, la autonomía y la retribución, prevista en la norma 1764° del Código Civil; lo esencial de este tipo de contrato es que no se forma ninguna relación ni se establece una relación laboral entre los participantes, pues el locador cuenta con completa autonomía en la ejecución de sus servicios (Abad & Jiménez, 2023).

Cuando se trata de desempeño individual, el primer rasgo importante de la relación laboral es la voluntad, esto significa que, después de expresar su voluntad de realizar la prestación de un servicio, la expresión por parte del trabajador de una libre elección de realizar o no el trabajo tiene dos efectos; determinar las personas concretas que deben prestar los servicios prometidos y definir la naturaleza de las obligaciones de carácter personal relacionadas con la relación laboral (García, 2020).

La autonomía es la habilidad de un empleado para controlar su situación laboral, dependiendo del tipo de instalación e industria, la autonomía de los empleados puede significar más opciones en la selección de proyectos, trabajos y clientes, así como los beneficios de que los empleados sean autónomos e impacten positivamente en la satisfacción de los empleados, también significa que el tipo de autonomía influye en los empleados, estilo de trabajo, horario, estándares (Faya et al., 2018).

Se entiende por retribución, la remuneración que incluye el salario base y todas las sumas, cualquiera que sea su denominación, percibidas regularmente en efectivo o en especie como retribución del trabajo, siempre y cuando estén disponibles para el trabajador; este término incluye el precio de los alimentos básicos cuando un empleador los proporciona en especie según la Ley de Compensación por Servicios, a cambio de los servicios recibidos, el comitente deberá trasladar la retribución pactada en el contrato en beneficio del proveedor de servicios, sin que el inquilino tenga derecho a compensación o servicios impagos. Según el artículo 1759 del Código Civil, la remuneración se paga después de la prestación del servicio, a menos que la naturaleza de la obligación o el contrato prevean un pago anticipado o periódico. (Santy, 2020).

En cuanto al periodo de contrato, podrás fijarlo para jornada completa o puestos específicos, si el contrato es por tiempo determinado, éste no podrá exceder de seis años para profesionales y de tres años para otro tipo de servicios. Estas limitaciones están establecidas en el art. 1768 del C.C, si un contrato se celebra por tiempo indefinido, se aplica lo señalado en el art. 1365 del Código Civil, que establece que cualquiera de las partes puede rescindir el contrato con un preaviso mínimo de 30 días, los servicios de ubicación se pueden organizar previa solicitud específica, en este caso, el contrato finalizará tan pronto como se complete el pedido especificado (Faya et al., 2018).

### **1.1.2. Derechos laborales**

De acuerdo a la historia, la principal forma de relaciones laborales entre personas es la esclavitud, en la que, desde el siglo XIX, los propietarios o superiores, como propietarios de cosas, pueden utilizarlas, venderlas a su antojo y malversar los frutos de su trabajo, la esclavitud empieza a dejar de ser la principal modalidad de trabajo, proceso asociado al avance de los sindicatos y la democracia (Cristancho, 2022).

Durante mucho tiempo, la intervención estatal en los conflictos laborales se limitó a reprimir protestas consideradas ilegales mediante medidas policiales y militares, en el siglo XIX surgieron varios movimientos que pedían la intervención del Estado para proteger a los trabajadores desde diversas perspectivas, la corriente de pensamiento intervencionista quería que el Estado protegiera, mediante políticas adecuadas, a las clases sociales afectadas por la libre distribución de la riqueza, la ley estipula los requisitos básicos indispensables para mantener la estabilidad social (Carrascosa, 2023).

Durante muchos años, los trabajadores fueron considerados esclavos y tenían pocas condiciones laborales, tenían que trabajar muchas horas sin descanso, el trabajo infantil era común y estaban mal pagados; sin embargo, con el progreso de la industrialización a finales del siglo XIX, se produjeron cambios importantes en las estructuras sociales y las instituciones económicas, que tuvieron un impacto positivo en el tratamiento de los derechos de los trabajadores (Cristancho, 2022).

Bajo este contexto, los contratos de trabajo se crean para proteger a los empleados que puedan verse expuestos a circunstancias adversas contra sus empleadores, por lo tanto, los contratos de trabajo tienen como objetivo reducir tales

desequilibrios en las relaciones laborales a través de acuerdos, firmar un contrato de trabajo que cumpla con las leyes del país y la naturaleza de la relación laboral; todo contrato de trabajo debe tener tres elementos básicos para ser considerado como tal, estos elementos son; servicio personal, remuneración y subordinación (Loaiza & Orrego, 2019).

La remuneración, que también se conoce como salario, es la compensación en dinero o eventualmente en especie, que recibe un trabajador por los servicios o trabajos prestados a favor del empleador, esta es una aspecto importante de su contrato de trabajo, ya que la ausencia de la remuneración, hace inaceptable esta relación, más aun teniendo esto en cuenta el párrafo cuarto del artículo 23 de la CPP, el artículo 6 del TUOLPCL, modificado por la Ley N° 28051, indica que la remuneración, a todos los efectos jurídicos, es el importe total en efectivo o en especie percibido por el empleado por la prestación de sus servicios, cualquiera que sea su tipo o valor nominal, siempre que tenga libertad para utilizarlo; los empleados no podrán recibir menos del salario mínimo legal, en referencia a ello, el párrafo tercero del art. 24 de Constitución peruana, señala lo siguiente; los salarios mínimos son regulados por el Estado con la colaboración de instituciones representativas de los trabajadores y empleadores (Zuta, 2023).

La subordinación, es el factor básico más relevante de un contrato laboral, porque su ausencia lo hace inconfigurable, la subordinación se refiere a la obligación del trabajador de someter su trabajo al empleador y obedecer sus instrucciones de conformidad con las condiciones convenidas por la ley, el contrato colectivo o la práctica, dejar en claro que el cargo al que está sujeto el trabajador es de carácter jurídico y constituye una disposición de la fuerza laboral, pero no de su personal, y esta provisión sólo puede hacerse para satisfacer necesidades, fines y funciones, el

artículo 9 del TUOLPCL señala que, mediante la subordinación, los trabajadores prestan sus servicios bajo la conducción de su empleador, que está autorizado a regular el trabajo, emitir las órdenes necesarias y, dentro de límites razonables, imponer sanciones disciplinarias por violación o incumplimiento de cualquier norma (Espinoza, 2023).

El establecimiento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), planteo conceptos filosóficos, económicos y físicos del trabajo; sin embargo, lo importante de la legislación laboral es que regula el trabajo de los empleados, la forma predominante hoy en día es la de trabajar como trabajador dependiente o empleado, los empleados son reconocidos por sus capacidades como personas y como usuarios de su trabajo; el trabajo asalariado, por otra parte, está particularmente protegido por las leyes laborales nacionales e internacionales, que establecen un contenido mínimo vinculante que debe incluirse en todos los contratos de trabajo (Serrano, 2021).

Según Paucara et al. (2019), el derecho laboral está a cargo de regular las relaciones laborales, es decir, la relación jurídico-económica de naturaleza contractual entre partes denominadas; empleadores y trabajadores; el derecho laboral tiene la característica principal de regular a través de disposiciones legales las relaciones o vínculos que pueden surgir de los contratos de trabajo entre las partes.

El derecho laboral, a diferencia de otras ramas del derecho, no está basada en el análisis del uso de determinados contratos en cuestiones formales; en cambio promueve la moción de que, si hay una contradicción entre lo que sucede en la práctica y lo que está formalmente establecido, debe prevalecer lo primero, es decir, lo que suceda en la realidad irá más allá de la ficción formalista identificada en los documentos (Pacheco, 2020).

Para Quintana (2017), “los derechos laborales se relacionan a la actividad laboral de un individuo, que necesitan protección respecto a ordenamientos tanto nacionales como internacionales, con la finalidad de garantizar y preservar la libertad y dignidad de los individuos que prestan su servicio de trabajo”.

Chiriboga et al. (2018), “acotan que el derecho laboral es un instrumento político que puede servir como un medio eficaz de revitalización económica, tomando en consideración el respeto al ordenamiento público y a la moralidad, como los más altos bienes jurídicos protegidos por la legislación laboral”.

Paucara et al. (2019), afirman que, “el derecho laboral es importante ya que ayuda a armonizar el trabajo con el empresario para que éste respete los derechos fundamentales que debe percibir el subordinado, interpretando adecuadamente la normatividad”.

El derecho laboral no ignora la libertad de los empleados para celebrar contratos y establecer derechos y obligaciones de las participantes, debido a que los empleados no son efectivamente equivalentes a los empleadores, la existencia de una orden de protección del empleador se justifica como parte frágil de la legislación, el derecho laboral, se basa en la premisa de que todos los empleados tienen condiciones de vida y de trabajo dignas, desde el surgimiento de esta disciplina jurídica se han desarrollado numerosas teorías para determinar su objeto de estudio y su alcance de protección (Allemant, 2023).

“El derecho laboral se estableció para regular las relaciones económico-jurídicas de índole contractual, es decir, fue promulgado para brindar condiciones mínimas y equilibrio para ambas partes ante las desigualdades y problemas que puedan presentarse dentro de las relaciones laborales” (Irureta, 2021).

De manera similar, la Carta magna del 93 implica la transferencia de los derechos laborales a la estructura constitucional, de hecho, su predecesora incluía todos los derechos de los laborales, a diferencia de la constitución actual, donde estos derechos son parte del Capítulo 2, que se relaciona con los derechos sociales y económicos, y donde el Capítulo 1 trata de los derechos humanos fundamentales reconocidos como un derecho fundamental (Marcenaro, 2021).

Igualmente, el autor reiteró que el artículo 22 de la Constitución actual, señala al trabajo como un deber y un derecho, en este sentido, la Corte Constitucional señaló que el núcleo esencial del derecho constitucional al trabajo engloba dos dimensiones, uno de los cuales es el acceso a un trabajo digno, y señaló que este debe mejorarse paso a paso. un derecho a ser alentado por el Estado y, en segundo lugar, un derecho a ser licenciados sólo por causas justas.

En cuanto al derecho laboral peruano, según Rojas y Cayllahua (2021), el Perú ha introducido diversos regímenes laborales, teniendo en cuenta la necesidad de otorgar protección a los trabajadores, y cada régimen reconoce diferentes derechos y obligaciones implícitas; actualmente, el Perú cuenta con 40 normativas laborales, 15 de las cuales aplican a organismos gubernamentales, de los 15 regímenes laborales aplicables a organismos gubernamentales, los empleados y empleadas de gobiernos locales o municipios están sujetos a tres de ellos.

Cueva (2018), observo que los convenios de prestación de servicios, propicia mayor afectación a los derechos del trabajador, debido a la desnaturalización a la que son sujetos, ya que, ejecutando labores de trabajo continuo, no cuentan con los beneficios que la legislación determina; como son el goce de un descanso vacacional, asignaciones, descansos médicos, compensación por tiempo de servicios y otros,

afectando seriamente su salud y dignidad, por lo que es indispensable que se reconozcan sus derechos laborales.

Respecto a la distinción entre contratos de laborales y contratos de prestación de servicios, Viqueira (2020) opinó que, “para evitar conflictos laborales, obligaciones y penalidades por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es esencial identificar los componentes principales de los contratos de trabajo y contratos de alquiler de servicios”.

Zabala (2020), sobre los hechos, se afirma que un contrato de trabajo se celebra entre un empleador (que puede ser una entidad legal o una persona individual que opera una empresa) y un trabajador o empleado (que puede ser contratado o asalariado); en un contrato de prestación de servicio, las partes participantes son el cliente (persona física o jurídica) y el locador (persona física).

Arévalo (2021), sostiene que, en cuanto a la temporalidad del contrato, se entiende que es una actividad laboral que está incluida por defecto en todos los contratos, en el sentido de que no prescribe ninguna formalidad cuando una persona firma un contrato de trabajo (por ejemplo, al aumentar la actividad, mediante campañas, etc.), se debe suponer que el contrato se celebra a perpetuidad.

Zabala (2020), sobre la remuneración por servicios, infiere que el contrato laboral establece que el trabajador recibirá de la empresa una remuneración fija, como remuneración, haber, comisión, trabajo a destajo, etc, por los servicios prestados, independientemente de la denominación, donde se prestan los servicios, cuando se realizan los servicios, el proveedor de servicios cobra honorarios en cantidades y en tiempos acordados entre el comitente y el proveedor.

Santy (2020), indica que la naturaleza de la prestación de servicios en un

contrato de trabajo se basa en la subordinación al empleador, quien define o establece fecha, hora y lugar de la prestación de los servicios; controlar y monitorear el desempeño de las tareas asignadas; cuando se prestan servicios, los propietarios prestan servicios independientemente de sus apartamentos y no están obligados a presentarse al lugar de trabajo, excepto con la finalidad de obtener información o brindar servicios en mérito de un contrato.

Considerando la necesidad de vigilar y promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el país, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, conocida con las siglas SUNAFIL, para asumir esta responsabilidad, la agencia no ha estado en funcionamiento durante muchos años y se creó en 2014 y está afiliada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), esta es una parte sustancial del sistema de inspección laboral del país, su principal tarea es vigilar el respeto y cumplimiento de la normatividad laboral vigente, contenidas en las leyes y reglamentos en el lugar de trabajo, pero como ocurrió con la pandemia durante y después del horario laboral, no hay suficientes inspectores para mantener las normas laborales, se siguen observando violaciones de derechos durante la pandemia, todo debido a la baja inversión presupuestaria del Estado en el sector laboral; además, las pruebas son más constantes en el sector particular que en el estatal (Alvarado, 2022).

Pacheco (2020), respecto a los componentes del derecho al trabajo, considera tres: El derecho a laborar de manera libre (libertad de ejercer una profesión), no como sistema esclavista, sin referencia a la prohibición del trabajo forzoso; el derecho al trabajo y la dudosa obligación del Estado y de los empleadores de proporcionar empleo a los ciudadanos y el derecho a un trabajo digno en términos de consideraciones y trato justo; además, se destacan varias implicaciones, el trabajo

como acto y efecto del trabajo se refiere al esfuerzo humano utilizado para crear riqueza.

Dentro del ámbito de los derechos laborales se encuentran las prestaciones sociales, que pueden definirse como las retribuciones o ventajas que los empleados reciben de una empresa por su trabajo además de su salario, estos beneficios no se relacionan con el hecho de recibir un ingreso adicional o una compensación especial, sino que tienen como objetivo principal el mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas e internas de los trabajadores (Quintana, 2017).

Dentro del preámbulo laboral desarrollados por la enseñanza, de acuerdo a Torres (2023), se deberían considerar los siguientes:

*Dudoso para cada operador.* Se refiere a los casos en los que es claro que existe normativa que regula la situación particular, aplicándose la interpretación que sea más favorable al trabajador; *las reglas más favorables para los empleados*, esto se evidencia mediante la presencia de múltiples regulaciones que abordan la situación y optan por la aplicación de las normas más ventajosas para el trabajador; *no renuncia a los derechos de los empleados*, si se supone que los empleados no pueden renunciar a los derechos que les otorga la ley, entonces es responsabilidad del empleador hacer cumplir esos derechos; la condición más favorable que surja de una situación o evento no regulado debe entenderse como la colocación del trabajador en una posición favorable; principio de igualdad ante la ley, según este principio, los trabajadores tienen derecho a igualdad de condiciones de acceso al trabajo, igualdad de trato e igualdad de oportunidades de acceso al trabajo; principio de la realidad primero: según este principio, se debe considerar la situación real del empleado antes de resolver cuestiones contractuales formales; principio de autonomía colectiva,

según este principio, el Estado debe promover los convenios colectivos como expresión de los trabajadores; principio de cumplimiento de las normas laborales, mediante este principio se busca que el Estado asegure el acatamiento de las leyes y reglamentos laborales mediante la imposición de impuestos y la formalización.

Respecto a los derechos adquiridos, Rubio (2018), propone la teoría de que los derechos adquiridos son superefectividad de regulaciones que se aplican directamente a partir de normas específicas, las circunstancias deciden dejarla ineficaz y sustituirla por otra, porque la superactividad de la regulación da lugar a derechos adquiridos, de modo que las normas dictadas después no son las mismas que surgieron antes, esto se debe a que no es posible influir en las mismas, situación jurídica desarrollada dentro del empleado.

En cuanto a la categoría de derechos de los trabajadores, se consideró el trabajo digno y el derecho a ser cesado únicamente por motivos justos. Con base al argumento de Bravo (2019), el artículo 22 de la carta principal se establece que el trabajo es tanto un deber como un derecho; en este aspecto, la Corte Constitucional señaló que el núcleo esencial del derecho constitucional al trabajo incluye dos aspectos, uno de los cuales es el acceso a un trabajo digno, y señaló que este debe mejorarse paso a paso. Un derecho a ser alentado por el Estado y, en segundo lugar, un derecho a ser cesado sólo por motivos justificados.

### **Principios del derecho laboral**

Es preciso tomar en consideración los postulados del derecho laboral, el cual, como disciplina altamente social y protectora, se fundamenta en una serie de normativas diseñadas para garantizar el ejercicio adecuado de los derechos de los trabajadores; estos derechos representan el eslabón más débil de la relación laboral,

ya que en algunos casos están garantizados por el empleador. Primero, un principio legal es una directriz que da forma a una regulación particular, prevé directa o indirectamente un conjunto de modificaciones y se utiliza para facilitar y guiar la aprobación de nuevas regulaciones y guiar la interpretación, es posible realizar cambios en las regulaciones existentes y resolver casos inesperados, se destaca que el principio de dignidad del empleado, es la fuente de derechos de la que devienen todas las normas fundamentales, de acuerdo con este reconocimiento, el artículo 1 de la carta fundamental, tiene en cuenta la esencia de la dignidad, la defensa del pueblo y la creencia en actuar dentro de estándares aceptables de legalidad, y en el desarrollo de las actividades profesionales de conformidad con esos estándares, honestidad y respeto en desarrollo de las actividades laborales (Córdova & Rodríguez, 2021).

Se destaca que el principio de dignidad del empleado, es el origen de derechos de la que devienen las normas fundamentales; de acuerdo con este reconocimiento, el artículo 1 de esta constitución política tiene en cuenta la esencia de la dignidad, la defensa del pueblo y la creencia en actuar dentro de estándares aceptables de legalidad, y en el desarrollo de las actividades profesionales de conformidad con esos estándares, honestidad y respeto (Córdova & Rodríguez, 2021).

Raso (2023), refiere que el sistema legal presenta diversidad de fuentes, el término se utiliza metafóricamente, del mismo modo que según la ley existen varias fuentes posibles de agua, y esta también puede venir de diversos orígenes; Según esta perspectiva, el fundamento del derecho laboral abarca cualquier evento jurídico que ocurra tras la creación, modificación o derogación de una norma de derecho laboral; por ejemplo, el Congreso no puede realizar lo que prescribe el derecho laboral pero también puede modificarlo, anularlo o interpretar otras regulaciones estatales al

mismo nivel o inferior.

Además, precisa que la constitución política de un estado es la ley fundamental que rige todos los estados constitucionales, el concepto básico surge de dos hechos concretos, esto se debe a que abarca todos los fundamentos de la organización estatal y a él están subordinadas todas las normas jurídicas, en nuestro país, fue la Constitución Política de 1979 la que consolidó el proceso de constitucionalización de los derechos laborales, incorporando estos derechos al Título I de los Derechos Fundamentales y añadiendo a sus disposiciones el Título V, en su artículo 179 se dispuso lo siguiente; El Perú es una república independiente, soberana, democrática y social basada en tratados laborales, y de derechos humanos, el concepto de tratados abarca no sólo acuerdos que países específicos pueden celebrar y regular sus relaciones de carácter internacional, sino también declaraciones generales de organismos internacionales como Estados Unidos, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la organización de las Naciones Unidas (Naciones Unidas), además de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## **1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio**

### **1.2.1. *Antecedentes internacionales***

Riffel (2023) en el artículo “¿Reincorporación o indemnización? Qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado”, sigue al análisis de qué recursos corresponden a la expulsión de los contratos de servicios por parte del Estado de conformidad con la protección constitucional de los trabajadores (artículo 14bis CN). Servicio y expectativa legítima de empleo permanente frente al despido arbitrario y discriminatorio. Se observa una

perspectiva de identidad normativa y aplicación de un enfoque cualitativo a la descripción. Los resultados muestran el cumplimiento de la protección constitucional de los trabajadores (artículo 14 bis, CN). En el caso de estar empleado en el servicio del estado y tener una esperanza legítima de empleo permanente frente a un despido arbitrario y discriminatorio, el recurso adecuado contra la deportación de su contrato de servicio por parte del Estado es el reintegro o la indemnización resultante. Se ha concluido que los empleadores nacionales tienen derecho a no prorrogar el contrato de trabajo de sus empleados (servidores públicos) si pueden acreditar razones suficientes (justa causa) tales como: Incapacidad para el trabajo, incumplimiento reiterado de deberes, etc. En caso contrario, se aplican los principios de estabilidad del empleo público y la consiguiente expectativa de empleo permanente.

Aponte y Cardón (2023) en su investigación “Los contratos de prestación de servicios estatales y su transferencia al exterior por organismos públicos” pretendía explicar situaciones en las que la realidad prima sobre la forma, dada la índole de los contratos de provisión de servicios en entidades estatales. La metodología fue una revisión jurídica y el enfoque fue cualitativo. Este resultado demuestra que no se tiene en cuenta el verdadero objeto del contrato de servicios, tal como lo establece la Resolución Uniforme del Consejo de Honor Estatal de 2021 SUJ-025-CE-S2. Un contrato de servicios estatales es una persona jurídica como indica el artículo 32, párrafo 3 de la Ley N° 80 año 1993, como medio para llevar a cabo los objetivos propios de la gestión y, si estas actividades no se llevan a cabo, una persona física. tenga en cuenta que sólo se concluye el contrato. También puede hacerlo uno de nuestros empleados de tiempo completo, sin requerir conocimientos especializados ni hacer que la relación sea permanente.

Bernal (2021), en su estudio, “El abuso de los contratos de servicios en

Colombia como forma de eludir el derecho del trabajo”, busca evidenciar la presencia de abuso en los contratos de servicios. Para lograrlo, emplea una metodología fundamentada en la lectura y análisis de textos, información recolectada por agencias gubernamentales y ejemplos de individuos que han experimentado esta problemática, y adopta un enfoque cualitativo. Este resultado muestra que, desde una perspectiva jurídica y ética, no todo lo relacionado con los contratos de servicios es tan malo como parece, y por el contrario, si se aplica correctamente, puede arrojar cifras interesantes. Esto es especialmente cierto para las personas con talento que no necesariamente tienen que permanecer en la empresa, sino sólo en casos muy especiales y específicos. Se ha concluido en que los contratos de servicios son abusados por las autoridades públicas, convirtiendo esta figura jurídica la regla y no en la excepción.

Gonzales (2021), en su investigación “Contratos de servicios y principios constitucionales de seguridad laboral en Colombia”, sus objetivos son triples. El primero implica un examen crítico y legal del empleo de los contratos de locación de servicios. Abordando tanto empresas públicas y privadas del país, así como el Principio de Estabilidad Constitucional de 1991. En segundo lugar, actúa como un informe consultivo y, por último, proporciona una comprensión completa de las causas y efectos de tales situaciones. Para alcanzar este objetivo, la metodología utilizada tiene un enfoque cualitativo y basada en la lectura y análisis de documentos e información recopilada por organizaciones gubernamentales y privadas. Este resultado muestra que priorizar la forma sobre el fondo abre la puerta a la práctica de denominar los contratos con otros nombres simplemente para evitar las obligaciones de la legislación laboral.

Villavicencio (2020) en su investigación “Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas” sus principales objetivos en su estudio de los regímenes

laborales en las empresas públicas del Ecuador fueron definir los tipos de regímenes laborales y analizar los servicios que prestan los trabajadores a las entidades públicas del Ecuador. La metodología de investigación fue descriptiva, con enfoque cualitativo. Se extrajo una muestra de 20 instituciones públicas del Ecuador. El método utilizado fue la recolección de información a través de documentos relacionados con el trabajo. Como resultado, la Constitución de Ecuador señala que los trabajadores del sector público están sujetos a la normatividad laboral. No obstante, señaló que las disposiciones constitucionales transitorias deben regular las capacidades de la persona en cuanto a sus características y clasificación. La Ley Orgánica de Servicios Públicos 11 (LOSEP) se refirió específicamente a las facultades de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) que regulan el desempeño de las funciones de los trabajadores del sector estatal ecuatoriano. Se concluyó que la LOEP cuenta con disposiciones normativas que hacen cumplir simultáneamente las leyes y los recursos humanos, incluyendo la legislación laboral, la LOSEP y las decisiones de gestión de los organismos.

Torres (2019), en su investigación “Análisis de los contratos de servicios como forma modificada en cumplimiento de obligaciones constitucionales”, con el objetivo de conocer los rasgos que determinan la forma de los contratos e identificar el espíritu de avance legislativo y jurisprudencial. Se aplicó un enfoque cualitativo. El estudio concluye que un empleado no estará obligado por un contrato de servicios si se cumplen las características de un contrato laboral, primordialmente la subordinación. Esto porque significa evitar el aporte de la seguridad social estipulada en el artículo 53 de la Constitución. En este contexto, la jurisprudencia colombiana establece que, en los convenios de prestación de servicios privados o públicos, se debe determinar la presencia de un contrato de trabajo a favor del trabajador y declararlo como

verdadero contrato.

Arrieta (2019), en su estudio, "Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del Régimen jurídico argentino". El objetivo del análisis del ordenamiento jurídico argentino es esclarecer la problemática del uso del acuerdo de arrendamiento de servicios en la administración estatal, lo que significa un estudio de la normativa al interior del ordenamiento legal argentino, con enfoque cualitativo. Para analizar este tema se desarrollo un estudio normativo de la Constitución del Estado y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, así como una investigación de las disposiciones del Código Civil y Comercial relacionadas con este número. Se concluye que el uso de números de arrendamiento de servicios en la administración pública responde a notorias fallas en la práctica, sustentadas en imprecisiones regulatorias que deben ser abordadas mediante una revisión del ordenamiento jurídico argentino.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Velarde (2024), en su estudio "Análisis jurídico: la diferencia entre empleados y proveedores de servicios para proteger los derechos de los empleados" explica la distinción entre empleados y proveedores de servicios y los procedimientos legales involucrados en la contratación y el despido. Se destaca la relevancia de la subordinación en los vínculos laborales y su influencia en los derechos de los empleados. Se discutirá como aspecto central la protección contra la deportación y el despido del contrato. El enfoque de la aplicación es cualitativo, pues se utiliza un diseño descriptivo transversal y se realizan entrevistas estructuradas a cuatro trabajadores y cuatro prestadores de servicios. Para concluir, se destaca cuán importantes son los datos de nómina dentro de las primeras 72 horas y cómo el

respeto de los derechos de los trabajadores depende de una confirmación precisa de la relación laboral. Proteger estos derechos requiere comprender la ley y reunir pruebas adecuadas para respaldar los reclamos de su empleado.

Orellana (2023), en su investigación "Análisis de los contratos que siguen este formato, teniendo en cuenta la trasgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores" este estudio proporciona una guía para examinar los contratos que adoptan este formato con el fin de evitar tales violaciones. el propósito de este estudio fue un estudio aplicado, con enfoque cualitativo; y el instrumento utilizado fue una encuesta. Entre los descubrimientos, se ha establecido que los contratos que siguen una determinada forma plantea una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores basados en esa forma de contrato. De hecho, se ha llegado a la conclusión de que estos contratos violan repetidamente los derechos de los trabajadores.

Montalvo (2023), en la investigación "La aplicación de la ley N°31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas" con el objetivo de la implementación de la Ley N° 31298 y vulneración de los derechos adquiridos por los prestadores de servicios del sector público es analizar si la aplicación de la Ley N° 31298 viola los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad. Se debe poner fin a la subcontratación de servicios administrativos. Este estudio sigue un enfoque cualitativo a nivel descriptivo. Los hallazgos señalan que la implementación de la Ley N° 31298 no protege los derechos laborales de los trabajadores empleados en la forma descrita. Se concluye que esta regulación no brinda seguridad en cuanto al acceso a puestos de trabajo sujetos a concurso público y tiene un impacto negativo en la seguridad laboral.

Arenaza (2023), en su investigación "El principio de igualdad y no discriminación: Una revisión de casos de contratación (acceso al trabajo) de trabajadores en el municipio de Cajamarca" describe cómo se realiza la contratación de personas para trabajar como asalariados en el municipio de Cajamarca. Se debe notar que Cajamarca se realiza a través de contratos con terceros, pues el régimen laboral imperante a través de la acción privada atenta contra los fundamentos de igualdad y no discriminación en el entorno laboral. Se utilizaron métodos de investigación jurídica como los exegéticos, sistemáticos y sociológicos; con enfoque cualitativo. Se utilizó una revisión de literatura como técnica e instrumento de recopilación de datos. Concluye que el estado actual de la inspección del trabajo, que garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo por parte de las personas que trabajan por cuenta ajena, no pudo ser verificado debido a la no divulgación de información por parte de las autoridades responsables.

Sulca (2023), en su estudio "Contratos de locación de servicios y seguridad laboral para los empleados de la ciudad de Chulkampa en 2022" tuvo como finalidad examinar si la celebración de un convenio de locación conducirá a la seguridad laboral de los empleados de la ciudad de Chulkampa en 2022 al finalizar el contrato. Se empleó una metodología mediante un diseño correlacional, con enfoque cuantitativo. El universo está conformado por 25 trabajadores con muestreo tradicional. El medio para hacerlo fue una encuesta. Las conclusiones demuestran que la rho de Spearman es 0,615, lo que se entiende como un efecto moderadamente significativo (valor  $p = 0,001$ ). La hipótesis nula se rechaza con una significación inferior al 5%. Se puede concluir que la degeneración de los arrendamientos tiene un impacto directo y significativo en la seguridad laboral.

Flores y Morí (2023) en su investigación “La desnaturalización de los arrendamientos de servicios en 2020 y su impacto en la seguridad laboral de los trabajadores en el municipio del distrito de Manantai”, ¿cómo afecta la desnaturalización de los arrendamientos de servicios a la seguridad laboral de los trabajadores? Empleados del municipio del distrito de Manantai en 2020. La naturaleza de la investigación fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que una alta proporción (75,83%) de los encuestados indicó que tanto la expatriación como el impacto en la seguridad laboral de los arrendamientos de servicios ocurren “a veces”. Se concluye que la deportación de los arrendamientos de servicios afectará la seguridad en el trabajo de los empleados del municipio del distrito de Manantai en 2020, y nuestra hipótesis arroja un coeficiente rho de Spearman de 0,741, lo que corresponde a una correlación positiva moderada.

Islachin y Borda (2023), en su artículo “Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales de los centros de servicios en el Municipio Distrital de Anco Huaro - 2021”, muestran que la diáspora de personas empleadas en los centros de servicios aumentará el número de limpiadores públicos en el Municipio Distrital de Anco Huallo en 2021. Queremos explicar cómo esto impacta el bien social del mundo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. La encuesta se aplicó a 40 limpiadores públicos (jardineros, limpiadores de mercados, vertederos y mataderos) del municipio distrital de Anco Huallo que aplicaron en el año 2021. El instrumento fue un cuestionario Likert cuya confiabilidad se determinó mediante opinión de expertos y utilizando la confiabilidad alfa de Cronbach de 0,860. Este diseño fue transversal más que experimental. Se concluyó que se están socavando los intereses sociales de los trabajadores empleados en los lugares de servicio del sector de limpieza pública. Por

ejemplo: no tener seguro médico, no tener pensión, no tener vacaciones, no tener tiempo libre en días festivos, recibir una bonificación o compensación en navidad.

Jara (2022), su principal objetivo en su disertación “La realidad y las ventajas de los arrendamientos de servicios, Callao – 2020” tuvo como objetivo estudiar la aplicación del principio de realidad primero en la transferencia internacional de arrendamientos de servicios en la ciudad de Callao – 2020. El diseño metodológico se basa en la teoría fundamentada con un enfoque cualitativo. Del análisis de los resultados de las investigaciones se establece que prevalece el principio de realidad para que los jueces del trabajo conozcan de las denuncias interpuestas contra la Municipalidad del Callao por trabajadores públicos contratados como prestadores de servicio.

Salas (2021), en su investigación “Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021”, examina cómo las violaciones a las leyes laborales se relacionan con los cambios de lugar de los contratos de prestación servicios - Juzgado Quinto del Trabajo – Lima. El propósito es determinar si se utilizó un método inductivo y el estudio fue fundamental con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo con diseño no experimental. Este estudio se aplicó a una muestra de 20 empleados judiciales. Los resultados muestran que la dinámica de este fenómeno en el Perú es en promedio 0,700 en la relación entre la opinión de los empleados y el comportamiento del empleador. Se alienta a los estados a desarrollar estrategias que permitan la unificación de los regímenes laborales para el sector público como en el privado mediante la implementación de políticas laborales apropiadas.

Montalvo (2022), el objeto de su investigación "La Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados para servicios en el Municipio de Túcume" es aclarar la implementación de la Ley N° 31298 a los derechos laborales del personal contratado por el Municipio, sobre la determinación del impacto. La Municipalidad había introducido un sistema de localización de servicios. Además de los métodos descriptivos, para interpretar las normas se utilizaron métodos exegéticos con enfoques cualitativos. La metodología utilizada fue una encuesta aplicada a una muestra de 32 empleados de la comuna. Los resultados de la presente investigación muestran que el ayuntamiento de Túcume intenta ocultar relaciones laborales y facilitar la emigración al demostrar que los trabajadores se basan en contratos de trabajo que pueden ser presentados a concursos públicos bajo la Ley N° 31298. Se prueba que el contrato de prestación de servicios se utilizó. Por lo tanto, el acceso a las ubicaciones correspondientes no está garantizado y se perderán todos los derechos adquiridos.

### **1.3. Marco Conceptual**

**Autonomía:** capacidad de los asalariados para supervisar su situación profesional (Faya et al., 2018).

**Contrato de trabajo:** es una expresión de la determinación de las partes del contrato y equivale a un negocio jurídico en el que debe existir una relación de letras, que da lugar a la creación de derechos y obligaciones inherentes a una relación laboral, cuya validez depende de tres puntos. Hay factores importantes como la ventaja personal, la recompensa y, lo más importante, la subordinación (Arévalo, 2021).

**Derechos laborales:** El derecho puede fijarse como un sistema de normativas, reglamentos y principios que regulan relaciones entre los individuos y entre estas y el

Estado para asegurar la coexistencia pacífica, la justicia y el orden social (Quintana, 2017).

**Desnaturalización de contratos:** la desnaturalización se produce cuando se visualiza la presencia de varios indicios de trabajo en un contrato de carácter civil; estos indicios pueden ser de subordinación y otros elementos de la obra, las configuraciones de ellos revelan una relación de empleo completamente encubierto cuando se presumía que no existían (R. Cueva, 2018).

**Elementos del contrato de trabajo:** Está claro que se trata de beneficio personal, subordinación y recompensa. Por otro lado, es necesaria una combinación de todos ellos para crear una relación laboral, y si alguno falta, nos encontramos ante una relación que se parece a esta. Diferentes tipos de personajes como civiles y comerciales (Tamagno, 2020).

**Locadores de servicios:** Los locadores de servicios son personas, empresas o corporaciones que ofrecen y prestan diversos tipos de servicios a otras personas, empresas u organizaciones por una tarifa acordada (Abad & Jimenez, 2023).

**Empleador:** Persona física o jurídica que contrata los servicios de una persona para realizar tareas o funciones que le sean encomendadas personalmente a cambio de una remuneración y en el marco de subordinación, dependiendo de las necesidades de la empresa (Ferro, 2019).

**Prestación personal del servicio:** acción propia de una persona concreta que ejecuta una prestación comprometida y cumple una obligación propia de la relación laboral (García, 2020).

**Relación laboral:** Una expresión jurídica global que indica la relación laboral entre dos partes: el empleado y el empleador. Este último tiene la responsabilidad de

establecer las condiciones laborales a cambio de un salario adecuado. Sin embargo, este enlace es: Derechos y obligaciones mutuas de los trabajadores surgidas entre empleados y empleadores a través de una relación de subordinación (Ramos, 2023).

**Prestación personal:** En general, se puede decir que esto incluye la provisión de fuerzas armadas de empleados y que esta actividad debe ser realizada personal y directamente por la persona física, con excepción de la posibilidad de encomendarla a un tercero. Esta parte del contrato de trabajo se caracteriza por un carácter muy personal (Ferro, 2019).

**Remuneración:** es la compensación o pago que una persona recibe a cambio del trabajo o servicios prestados. Este pago puede tomar la forma de sueldos, salarios, honorarios, comisiones u otras formas de compensación financiera y generalmente se acuerda mediante un acuerdo entre el empleado y el empleador (Chunga-Luando et al., 2022).

**Retribución:** la remuneración básica y todos los importes que el empleado percibe periódicamente (Coca, 2020).

**Subordinación:** Neves (2016) precisa que la subordinación describe una relación jurídica entre un deudor y un acreedor laboral, por la cual el primero proporciona al segundo sus actividades y le otorga la autoridad para realizarlas. La obediencia por un lado y el liderazgo por el otro son elementos cruciales de este concepto. La subordinación es inherente a los contratos de trabajo. Esto se debe a que existe autonomía en la prestación de servicios regulados por el derecho civil o comercial (en los contratos de servicios indicados en los artículos 1764 y 1771, ley civil).

**Servidor Público:** Estas personas (trabajadores y empleados), cualquiera que sea el sistema de empleo en el que se encuentren, mantienen una relación laboral, contrato

o algún tipo de relación con el gobierno local, en virtud de la cual tienen un carácter permanente o temporal para desempeñar funciones. De carácter municipal (nombramiento y/o empleo) (Ferro, 2019).

**Servicios:** se refieren a actividades, tareas o actividades realizadas por una persona, empresa o entidad para satisfacer las necesidades, deseos o solicitudes de otras personas, empresas o entidades a cambio de una compensación económica u otro tipo de beneficios mutuos (Miranda-Cruz et al., 2021).

**Trabajador.:** es el que realiza una actividad remunerada por cuenta de un empleador o de forma independiente y con ello aporta su esfuerzo, habilidades y tiempo al cumplimiento de determinadas tareas en una organización o en un contexto de Desempeño de funciones profesionales en una profesión (Arévalo, 2021).

## **Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**

## **2.1. Planteamiento del problema**

### **2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

El contrato de locación de servicio está centrado en el acuerdo realizado entre dos partes donde una ofrece sus servicios y la otra parte da un aporte pecuniario sin ejercer subordinación (Abad & Jimenez, 2023).

El convenio de prestación de servicio es un contrato de trabajo eventual de carácter excepcional donde el empleador no asume los costos de una contratación regular. Sin embargo, este tipo de contrato presenta una connotación negativa cuando el empleador no respeta la naturaleza del contrato al presentar la subordinación y la existencia del despido sin cumplir las indemnizaciones de ley (Tamagno, 2020).

Sin embargo, cuando en la realización de actividades del acuerdo de locación de servicio se manifiesta la existencia de subordinación se está enmascarando el trabajo real no considerando los beneficios de ley afectando los derechos laborales (Sánchez, 2017).

En Argentina, el contrato de prestación de servicio en la administración pública está regido por la Ley 20744. Sin embargo, existe un conflicto porque pese a ser un contrato de trabajo no presenta esta figura por la existencia de subordinación ocasionando confusión al aplicar la normativa lo que afecta a la jurisprudencia (Arrieta, 2019).

En Chile el acuerdo de locación de servicio es considerado en el Código Civil en el art. 1918, es una obligación por actividad que se basa en la tesis tripartita desde una concepción romanista, este tipo de contrato se basa en la conmutatividad de la teoría general de las obligaciones, bilateralidad, consensualidad y onerosidad. Sin embargo, pese a que la Ley 19496 regula el marco normativo, aún en la legislación

chilena falta un proceso reformativo que de claridad al convenio de locación de servicio (Arenas, 2015).

El contrato de locación de servicio se basa en la teoría general de las obligaciones que es parte del derecho civil donde se estipula el inicio y la extinción de la obligación que en la teoría clásica considerando el derecho romano existe el obligatus (obligado), en las teorías modernas están las teorías unitarias y las dualistas, en teorías unitarias solo existe el favor de forma unilateral (Duque, 1961), en la teoría dualistas se presenta la coexistencia de dos formas uno real y otro oculto donde se considera al de mayor prevalencia (Garcés, 2014).

En el contrato de prestación de servicio también, se sitúa la teoría del derecho de contratos basándose en Smith citado por Jiménez (2017) están las teorías de derecho de contratos prescriptivas, descriptivas e interpretativas. La primera se refiere a como las normas jurídicas se establecen en los contratos, en la segunda se describe lo que sucede el contrato y el ultimo mejora la comprensión del derecho.

En relación al derecho laboral se tuvo que adecuar a la flexibilización laboral incorporando el corpus legis para poder regular efectivamente la relación trabajadora – empleador. En esta situación la jurisprudencia relacionada al ámbito laboral da un enfoque, así como lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo (Orellana, 2023). La OIT desde su creación regula la relación jurídico – laboral desde el principio fundamental del derecho al trabajo estableciendo los requerimientos para garantizarla protección laboral (Lobato, 2022).

En España los derechos laborales han retrocedido por la inestabilidad económica reformaron la legislación laboral para promover el empleo dieron la flexibilización de la relación laboral (Ferreiro, 2022).

En Ecuador, el derecho laboral se basa en el principio de proteger a los empleados basándose en proteger la dignidad del trabajador con una compensación equilibrada a lo realizado dando el beneficio. Además, está el principio de la irrenunciabilidad, la continuidad laboral y el principio de la primacía de los hechos, que se basa asegurar que lo estipulado en el contrato laboral se cumpla (Pincay, 2022).

Los derechos laborales bajo el enfoque de la teoría del derecho al trabajo se ciñen en dar apoyo y defender a los trabajadores orientados a la igualdad y proporcionar una justicia en el entorno laboral distributiva (Vigo, 2019).

En esa línea de problematización, durante la administración Fujimori, se observó una política laboral que redujo agresivamente los beneficios de los trabajadores y promovió la precarización del empleo, lo que causó que muchos trabajadores sufrieran pérdidas en sus derechos laborales e incluso en la práctica se atentó contra el derecho a la estabilidad laboral, debido a la reforma laboral implementada en ese período; la política de estado en materia laboral, buscó la flexibilización de las relaciones laborales, siendo una de la más drástica de la región, lo que llevo a la vulneración de derechos laborales, y a la presentación de numerosas demandas por parte de los trabajadores que consideraban que se estaban violando los acuerdos contractuales; los tribunales de justicia, tuvieron que ventilar estos casos y, mediante sendas resoluciones judiciales, exigiéndose que se reconozcan los contratos laborales entre el trabajador y la empresa, acatándose de este modo, el elemento principal de que es lo superior de la situación materia de conflicto (Murrugarra, 2024).

Estas consecuencias, se permitieron mediante la aplicación del Decreto Legislativo 728 (1997) que estableció la prevalencia de la productividad y la competitividad laboral como elementos vitales.

De otro lado, empleadores empezaron a utilizar el contrato locación de servicio como una forma de contratación laboral en detrimento de la contratación a tiempo indeterminado, lo que llevó a la implementación de medidas punitivas para hacer frente al uso inapropiado de los contratos por modalidad. (Orellana, 2023).

Es importante destacar que nuestra legislación, como el derecho comparado, han hecho énfasis en establecer condiciones para que el trabajador, aun cuando este contratado bajo un acuerdo sujeto a modalidad, pueda ser considerado como un trabajador a tiempo indeterminado, una vez logrado este primer paso, la ley podría amparar el contrato y nos encontraríamos frente a la desnaturalización del contrato.

De acuerdo a la postura del Tribunal Constitucional del Perú (TC) (2022), se manifestó en el sentido de que es crucial priorizar el principio de la veracidad de los hechos, en los contratos de servicios en la administración pública; en situaciones en las que se cumplan los criterios requeridos, como en el caso de desvirtuar un contrato de locación de servicios, este debe de ser modificado y convertirse en un contrato de duración indeterminada.

Además de acuerdo a la jurisprudencia nacional, tanto los juzgados laborales como las instancias superiores, como la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, han emitido fallos vinculantes sobre la desnaturalización de los contratos laborales que inicialmente se presentaron como contratos de prestación de servicios o modales, Estos pronunciamientos obligaron a los empleadores a reconocer estos contratos como de duración indeterminada, al declarar de manera unánime que los contratos

modales pierden su naturaleza por su “aplicación indebida de normativas y uso constante”, Estos fallos se basan en la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, que, en el contexto de la prestación de servicios, enfatiza que la realidad de los hechos prevalece sobre la apariencia. En términos simples, esto implica que, al desnaturalizar un contrato de arrendamiento de servicios, los derechos laborales no se ven afectados (Poder Judicial, 2021).

Sin embargo, los trabajadores del sector público y en particular los que laboran en la municipalidad provincial del Callao, son afectados con esta política ya que se viene presentando vulneración de los derechos laborales debido a que se contrata personal por órdenes de servicios o locatarios (RUC), para cumplir tareas de puestos de trabajos de actividades continuas o permanentes cuyas características cumplen con la de un trabajo laboral y no un contrato de servicios como los de la Gerencia de Defensa Civil del municipio del Callao, ya que se encuentran sujetos a un horario, remuneración y se está bajo las órdenes de un superior, por lo que se les asignan jornadas laborales de 12 horas continuas, sin goce de horas extras, mucho más de las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas de trabajo semanal, en una clara lesión al artículo 25 de la Constitución peruana que establece que: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

En situaciones de jornadas acumulativas o atípicas, el total de horas trabajadas en el período correspondiente no puede exceder el límite máximo”. A esto se le suma el hecho de que realizan labores similares a los que efectúan los trabajadores considerados estables o contratados bajo modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS). No contando con los beneficios sociales que les debiera corresponder como trabajadores que efectúan una misma labor en un mismo centro de labores,

encontrándose expuestos a ser despedidos en el momento en que el superior lo determine.

Esta situación de los empleados *contratados* bajo la modalidad de terceros o por orden de prestación de servicios, genera inestabilidad laboral, afectando seriamente su autoestima y la relación social del trabajador con su entorno, ocasionando además conflictos entre los propios trabajadores debido a que unos se sienten con mayor protección y beneficios laborales, mayores derechos o mayor valía que otros siendo los llamados terceros casi siempre postergados, lo que constituye un grave atentado a su condición de persona y trabajador de un mismo centro laboral.

### **2.1.2. Definición del Problema**

#### **Principal**

¿Por qué los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, del Concejo provincial del Callao, contratados bajo modalidad de locación de servicios, año 2023, no perciben derechos laborales?

#### **Específicos**

¿Cuál es la relación laboral de los trabajadores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, del municipio provincial del Callao, año 2023, contratados bajo modalidad de prestación de servicios?

¿Cuáles son los derechos laborales de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023, contratados bajo modalidad de locación de servicios?

## **2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

La presente investigación ha sido realizada con la finalidad de precisar la relación de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales de los contratados como locadores de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao.

### **2.2.2. Objetivo general y objetivos específicos**

#### **Objetivo general**

Examinar por qué los servidores públicos contratados de la gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023, no perciben derechos laborales

#### **Objetivos específicos**

Identificar la relación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, del municipio provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios.

Identificar los derechos de trabajo de los trabajadores públicos del área de Defensa Civil, del concejo provincial del Callao, año 2023; contratados bajo la modalidad de prestación de servicios.

### **2.2.3. Delimitación del estudio.**

#### **Delimitación teórica**

La investigación se basará en las teorías de contrato de locación de servicios y derechos laborales.

### **Delimitación geográfica**

La limitación geográfica es la Municipalidad provincial del Callao.

### **Delimitación temporal**

El presente estudio tuvo lugar durante el año 2023

#### ***2.2.4. Justificación e importancia del estudio***

##### **Justificación social**

Al desarrollar la investigación se comprenderá el contexto laboral de los trabajadores con contrato de servicios locativos del sector público, lo que permitirá concientizar a las autoridades involucradas sobre la importancia de no desnaturalizar los contratos por el bien común de los trabajadores.

##### **Justificación metodológica**

Desde una perspectiva metodológica se establecerán hipótesis que serán sustentadas en teorías. Además, por el enfoque cualitativo se analizará a las variables por las experiencias de especialistas que serán recolectados por una entrevista que dará información detallada. Asimismo, con la información se realizará un análisis comparativo sobre las mismas variables en otros países.

##### **Justificación teórica**

El valor teórico de la investigación se centra en analizar exhaustivamente de la literatura confiable sobre las variables y la presentación de los resultados contribuirá a la literatura siendo un soporte confiable y futuras investigaciones.

## **Justificación práctica**

En lo práctico es por analizar la realidad del contrato de prestación de servicios en una municipalidad, para identificar su estadio real y como afecta a los derechos laborales.

## **Importancia**

La importancia de realizar la indagación es por analizar con claridad la relación contractual, analizando la seguridad jurídica de ambas partes, dando un análisis del marco jurídico donde se desenvuelve la problemática.

## **2.3. Hipótesis y Categorías**

### **2.3.1 Supuestos teóricos**

La premisa teórica es que el contrato de prestación de servicios en la municipalidad provincial este desnaturalizado afectando a los derechos laborales. Este argumento se sustenta en que los contratados como locadores de servicios de una municipalidad provincial realizan sus labores bajo la subordinación.

. Primero en lo analizado en la literatura en el Perú, la administración pública no cumple con la esencia del contrato de locación de servicios afectando la igualdad de derechos laborales del personal contratado como locadores, porque de acuerdo al tipo de contrato no son sujetos a los beneficios laborales

Segundo existe acuerdos plenarios donde se considera a la preminencia de los hechos, como instrumento para controlar el cumplimiento de la naturaleza del contrato de locación de servicio.

## **2.3.2 Hipótesis Principal y Especificaciones**

### **Hipótesis principal**

Los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, no perciben derechos laborales.

### **Hipótesis específicas**

Los servidores públicos del área de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, ejercen labores sujetas a modalidad de contrato laboral.

Los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo el sistema de prestación de servicios, no tienen derechos laborales.

## **2.3.3 Categorías**

### **Contrato de locación de servicios.**

- Prestación personal del servicio.
  - Duración del contrato.
  - Forma del contrato.
- Autonomía.
  - Vínculo laboral con la entidad.
  - Horario laboral.
- Retribución.
  - Cumplimiento de servicio.
  - Condiciones de pago.

## **Derechos laborales**

- Trabajo digno
  - Beneficios sociales
  - Remuneración acorde al puesto
  - Condiciones de trabajo seguras
- Derecho a ser despedido sólo por causa justa
  - Causalidad del despido
  - Protocolo de despido

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

Categorías	Sub categorías	Indicadores
Variable (Y): Contrato de locación de servicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestación personal del servicio (Y1)</li></ul>	Duración del contrato Forma del contrato
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autonomía (Y2)</li></ul>	Vínculo laboral con la entidad Horario laboral
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Retribución (Y3)</li></ul>	Cumplimiento de servicio Condiciones de pago
Variable (X) Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo digno (X1)</li></ul>	Beneficios sociales Remuneración acorde al puesto Condiciones de trabajo seguras
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derecho a ser despedido sólo por causa justa (X2)</li></ul>	Causalidad del despido Protocolo de despido

## **Capítulo III: Método, técnica e instrumentos**

### **3.1. Población y muestra**

Según Arbulú (2023), a población se refiere a los individuos y/o entidades que necesitan ser comprendidos en relación con sus problemas. Para tal fin se consideró como población a los servidores del municipio provincial del Callao. La muestra ha sido extraída del personal contratado como locadores de servicio en la gerencia de Defensa Civil. Ellos brindarán su perspectiva sobre al contrato de locación de servicio, en cuanto a la vulneración de sus derechos laborales y otros.

### **3.2. Enfoque y Diseño a utilizar en el estudio**

Esta investigación, se llevará a cabo empleando un enfoque cualitativo, que implica el uso de herramientas y técnicas de análisis de textos, gráficos, imágenes y otros. Según Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se centra en la recopilación de información sobre el comportamiento de la sociedad.

Además, La investigación es del tipo básica, donde el investigador está interesado en objetivos financieros o afines y la motivación se basa en la curiosidad, desde la perspectiva de descubrir nuevos conocimientos. Este tipo de estudio se caracteriza por ser inductivo, explorando ideas y examinando la realidad de manera subjetiva, se puede afirmar que, este enfoque de investigación fomenta el pensamiento reflexivo y crítico de manera más amplia (Espinoza, 2020).

En cuanto al diseño de la investigación fue hermenéutico, Fúster (2019), sostiene que, con este diseño, se busca la trascendencia e influencia en el quehacer del derecho laboral. Además, los investigadores tienen la oportunidad de recolectar datos adicionales para ahondar en áreas particulares o perfeccionar las categorías y conceptos que surgen.

### **3.3. Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos**

Para recolectar datos de la unidad de análisis se aplicaron las siguientes técnicas: análisis de documentos y entrevistas, así como una matriz de preguntas estructuradas y semiestructuradas.

La técnica utilizada fue la entrevista; la cual se aplicó a individuos con el propósito de conocer sus opiniones o perspectivas sobre un tema o problemática específica. En este caso, contamos con la participación de 3 abogados, que poseen conocimientos sobre el tema (Salazar, 2020).

El instrumento empleado fue la guía de preguntas, ya que es comúnmente utilizado en investigaciones de naturaleza cualitativa. De esta manera, la recopilación de datos esenciales proviene de la población entrevistada; destacando así la contribución significativa e importantísima de esta herramienta. La entrevista se llevará a cabo mediante una guía de preguntas establecidas.

### **3.4. Ética de la Investigación**

De acuerdo al concepto que brinda Rosales (2021), se han observado los principios éticos de la benevolencia, la autonomía, la equidad y la prevención del daño, los cuales se consideran inherentes a la identidad de cada persona y se basan en sus valores individuales. Estos principios éticos reflejan el respeto hacia los individuos y se rigen por su propio discernimiento y normas en durante su interacción con los demás. Además, en el marco de la investigación, se han considerado los principios de beneficencia, autonomía y equidad, los cuales cumplen un rol fundamental en el proceso investigativo. El principio de beneficencia se enfoca en el bienestar de los expertos involucrados en la investigación, mientras que el principio de autonomía se concentra en el respeto hacia los participantes del estudio y su

capacidad para tomar decisiones informadas. Por último, el principio de equidad, busca garantizar una distribución justa de los riesgos y beneficios entre los participantes y el investigador.

### **3.5. Procesamiento de Datos**

Se aplicará la triangulación, lo cual implica recabar información de diversas fuentes, como entrevistas a los diversos actores involucrados en el estudio, mediante guías de preguntas. Además implica usar diversos métodos de análisis, como el análisis de contenido, el análisis hermenéutico para examinar y contrastar los datos recolectados (Arias et al., 2022).

## **Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados**

## 4.1. Presentación de Resultados

**Tabla 2**

*Análisis de resultado - trabajadores*

Categoría	Sub categoría	Trabajador 1	Trabajador 2	Trabajador 3
• Prestación personal del servicio (Y1)	Duración del contrato	Estoy trabajando hace 5 años.	Me encuentro laborando aproximadamente 4 años.	Me encuentro laborando hace 3 años
	Forma del contrato	No he firmado contrato	No firme contrato	No tengo firmado contrato de trabajo
• Autonomía (Y2)	Vínculo laboral con la entidad	Le respondo por mi trabajo a una coordinadora.	Le respondo por mi trabajo al jefe de área. Estoy subordinado	Hay una persona que supervisa mi trabajo
	Horario laboral	Trabajo de 8:00 am a 17:00 pm. Firma cuaderno de asistencia	De 7:00 a 19:00. Si registro asistencia.	Tengo un horario de 8:00 am a 5:00 pm
• Retribución (Y3)	Cumplimiento de servicio	He sido contratado por servicios	Cumplo con los servicios por los que he sido contratado	Realizo las funciones que me asignan
	Condiciones de pago	Recibo un pago mensual	Recibo un pago mensual.	Me pagan mensualmente
• Trabajo digno (X1))	Beneficios sociales	No percibo beneficios sociales como seguro, ni vacaciones	No percibo beneficios sociales como seguro social, vacaciones o CTS,	No tengo ningún beneficio laboral
	Remuneración acorde al puesto	No percibo una remuneración correspondiente al puesto que ocupo, siento discriminación.	No percibo beneficios sociales	No hay respuesta
	Condiciones de trabajo seguras	No percibo condiciones de trabajo seguras	No percibo condiciones de trabajo seguro	No siento que tengo seguridad en el trabajo
• Derecho a ser despedido sólo por causa justa (X2)	Causalidad del despido	Entiendo que por incumplir funciones	Podría ser por faltas de mi parte	En caso no realice las funciones que me corresponden
	Protocolo de despido	No conozco el protocolo de despido	Entiendo, que me enviarían un memorándum para iniciar el proceso.	Desconozco el protocolo

**Análisis comparativo:** El trabajador 1 expresa claramente que cumple un horario de trabajo, debe rendir cuenta de su trabajo a una coordinadora: Sin embargo, se advierte que, a pesar de realizar un trabajo con horario de trabajo que registra en un cuaderno de asistencia, no tiene un contrato laboral; sino trabaja como locador de servicios. Además, se puede observar que no percibe seguridad en el trabajo. Además, los trabajadores entienden que podrían ser despedidos en caso no cumplan sus funciones y muestran desconocimiento sobre el protocolo a seguir. El trabajador 2 tiene respuestas muy similares. Respecto al trabajador 3; también responde similar respecto a la locación de servicios. Adicionalmente, los trabajadores, evidencian desconocimiento sobre algún protocolo para el despido; y, respecto a las causales que podría propiciar su despido, opinan que podría darse por incumplir sus funciones.

**Análisis de comprensión:** De acuerdo a las entrevistas, se observa claramente que los trabajadores de la Gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad del Callao vienen realizando labores que corresponden a trabajadores con un contrato laboral, a pesar de tener varios años trabajando bajo el modo de locación de servicios. Lo que se puede comprobar porque cumplen un horario de trabajo y existe subordinación hacia un superior designado por la Municipalidad. También, se tiene claro que no perciben ningún beneficio laboral, debido al tipo de contrato por el cual vienen laborando. Tampoco perciben seguridad en el trabajo y desconocen sus derechos respecto al despido que podría suceder en cualquier momento, sin derecho a reclamo alguno.

**Tabla 3***Análisis de resultados funcionarios*

Categoría	Funcionario 1	Funcionario 2	Funcionario 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestación personal del servicio (Y1)</li> </ul>	Hay presencia de trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios	Existen trabajadores por locación de servicios	Si conozco de la existencia de trabajadores con contrato de locación de servicios.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía (Y2)</li> </ul>	Los locadores de servicios deben informar sus avances al director a cargo de la obra y servicios	Los trabajadores tienen un supervisor a quien dan cuenta de sus avances	Hay personal con RH (Recibos por honorarios con una orden de servicio), en Servicios sociales y Comunales. Lo supervisan los directores correspondientes.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Retribución (Y3)</li> </ul>	Se les da un pago mensual por el trabajo realizado	Los trabajadores perciben un pago mensual por sus servicios	Reciben un pago mensual de acuerdo al avance que informa la dirección correspondiente
<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo digno (X1)</li> </ul>	Los locadores de servicio, no cuentan con servicios de salud subsidiados por la entidad, si es que lo tienen es a mérito propio. La responsabilidad es del área de personal que es quien los contrata.	No perciben beneficios laborales	Los trabajadores por locación de servicios realizan labores similares a trabajadores con contratos laborales; por ejemplo, los de limpieza pública realizan actividades similares los contratados en la ley 1057 (CAS) También algunas personas en el área de desarrollo urbano rural como asistente administrativo.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a ser despedido sólo por causa justa (X2)</li> </ul>	No hay respuesta	No hay respuesta	No hay respuesta

**Análisis comparativo:** Los funcionarios entrevistados indican que si existen trabajadores contratados bajo el modo de locación de servicios. Bajo el criterio de que los locadores no deben estar bajo supervisión, los funcionarios indican que los locadores deben informar sobre sus avances a los supervisores o directores que designa la municipalidad. Por otro lado, reciben un pago mensual y no tienen ningún beneficio laboral de parte de la Municipalidad; a pesar de que hay otros trabajadores que realizan labores similares que si perciben dichos beneficios.

**Análisis de comprensión:** Considerando las respuestas de los funcionarios, los prestadores de servicios que laboran en el municipio del Callao, presentan subordinación ante superiores designados. A pesar de que otros trabajadores realizan labores similares con la misma responsabilidad, pero los locadores no perciben ningún beneficio laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que los locadores no perciben que tengan un trabajo digno; es decir que en la Municipalidad se observa desnaturalización del contrato por locación de servicios.

**Tabla 4***Análisis de resultados especialistas legales*

Categoría	Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestación personal del servicio (Y1)</li> </ul>	La diferencia principal entre un contrato laboral y la prestación personal de servicios radica en la relación de subordinación.	Existe diferencias entre el contrato laboral y los contratos de prestación personal de servicios.	Una condición que se cumple en la prestación personal de servicio, es que los locadores de servicios no deben registrar horario de ingreso, ni están subordinados a una orden de un superior (salvo lo determinado en su orden de servicio), mientras que en el contrato de trabajo si existe subordinación, control y/o supervisión.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía (Y2)</li> </ul>	En el contrato de locación de servicios es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. Si existe una relación de subordinación, podría ser considerado como un contrato de trabajo	El prestador de servicios, debe tener autonomía al ejecutar sus servicios.	El contratado por locación de servicio se limita a realizar los servicios para las cuales han sido contratado.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución (Y3)</li> </ul>	Se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato para poder recibir una retribución a cambio.	Si el locador cumple con el servicio solicitado, recibe una retribución.	En la locación de servicios solo se percibe una retribución por los servicios prestados mientras que en el contrato de trabajo existen una serie de beneficios sociales que favorecen a los trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo digno (X1)</li> </ul>	Puede haber un perjuicio para el trabajador municipal contratado por locación de servicios, ya que este tipo de contrato no genera derechos laborales.	Según el principio de primacía de la realidad, una vez demostrados los elementos del contrato de trabajo (prestación personal del servicio, continuada subordinación y salario), esta realidad debería prevalecer, por sobre cualquier acuerdo o formalidad previa.	Si se determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, existe una desnaturalización del contrato de locación de servicio, este debe mudar a un contrato de trabajo, ya que la realidad tiene prevalencia por encima de cualquier acuerdo, documentación o formalidad existente.

---

<ul style="list-style-type: none"><li>• Derecho a ser despedido sólo por causa justa (X2)</li></ul>	<p>La ley 31298, prohíbe expresamente la modalidad de contratos de locación de servicios en el sector público. Esta normativa busca regular la relación laboral entre empleadores y trabajadores, evitando la precarización laboral y garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>Los trabajadores contratados bajo locación de servicios, no ejercen las mismas funciones de un trabajador regular que se encuentre en planilla y no tienen los mismos beneficios</p>	<p>Si el trabajador municipal contratado por locación de servicios, efectúa labores que corresponde a un trabajo de carácter permanente o similares a los de un contrato laboral, se le estaría negando el derecho a percibir los beneficios que corresponden a un trabajador con contrato laboral.</p>
---	--	---	---

---

**Análisis comparativo:** Los especialistas legales brindan su apreciación profesional sobre las categorías. Respecto a la prestación personal de servicios los especialistas indican que este tipo de contrato se diferencia de los contratos laborales, en que no debe haber horario, subordinación ni un sueldo; dado que el locador recibe un pago como consecuencia de un servicio finalizado. Por lo tanto, el contratado solo debe realizar los servicios por los cuales ha sido contratado. Ante la pregunta si percibe perjuicio a los trabajadores, responden que si porque se utilizan los contratos de locación para evitar darles beneficios laborales. En referencia a este tema sostiene que debe primar el principio de la realidad; dado que la realidad debe primar sobre cualquier acuerdo o formalidad previa; caso contrario, se desnaturaliza el contrato. El especialista 1 sostiene que la ley 31298, prohíbe expresamente la modalidad de contratos de prestación de servicio en el sector público. Mientras el especialista 3 sostiene que, si a un trabajador contratado por locación de servicios se le estaría negando sus derechos laborales si realiza actividades propias de un contratado formal.

**Análisis de comprensión:** De acuerdo a los profesionales entrevistados, existen diferencias entre el contrato por locación de servicios y los contratos laborales. Sin embargo, se debe tener en consideración el principio de primacía de la realidad, base sobre la cual los trabajadores podrían interponer demandas para exigir sus derechos laborales correspondientes, desnaturalizándose así los contratos por locación de servicios

## 4.2 Discusión de Resultados

El objetivo principal de esta investigación, consistió en analizar las razones por la cual, los servidores públicos que laboran mediante locación de servicios, en la gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad Provincial del Callao, año 2023, no perciben derechos laborales. De acuerdo a los resultados, las personas contratadas bajo este sistema, indican que no perciben ningún tipo de beneficio laboral, a pesar de evidenciarse la existencia de subordinación, horario y un pago mensual por los servicios prestados en la mencionada gerencia. Además, se observa que otros trabajadores que realizan las mismas funciones si son beneficiados con los derechos laborales correspondientes. Por otro lado, todos los entrevistados realizan su función bajo la subordinación y/o control; no son autónomos, tiene un horario de trabajo. Se comprueba que existen prácticas de contratación que violan las leyes laborales, desnaturalizándose el contrato por locación de servicios, tal como lo indica Jara (2022), adicionalmente, los locadores identifican que, pese a sus funciones, existe discriminación entre los servidores que realizan una función de la misma naturaleza. Estos resultados guardan concordancia con los de Arrieta (2019), Algunos argumentan que el empleo del contrato de prestación de servicios en el ámbito de la administración pública revela una marcada falta de idoneidad práctica, basadas en deficiencias normativas en el régimen jurídico argentino.

De manera similar, Orellana (2023), determina que los acuerdos sujetos a modalidad producen vulneración de los derechos elementales de los trabajadores, como consecuencia de este modo de contratación. Por otro lado, Sulca (2023) indica que los contratos de locación al ser desnaturalizados impactan directamente y de manera significativa en la estabilidad laboral de los trabajadores. También, Montalvo (2022), en sus resultados, determina que el municipio de Túcume, ha hecho uso del

Contrato de Locación de Servicios, con la finalidad de disfrazar una relación laboral, propiciando su desnaturalización al acreditarse que el trabajador debería tener un contrato laboral. Por su parte, Flores y Mori (2023) señalan que una gran parte de los encuestados, el 75,83%, expresó que tanto la desnaturalización del contrato de prestación de servicios como la afectación a la estabilidad laboral ocurren "ocasionalmente".

Sin embargo, Bernal (2021) indica en sus resultados que, desde la perspectiva legal y ética, el contrato de prestación de servicios no es tan malo como parece, por el contrario, si fuera aplicado de manera correcta, sería una forma adecuada de contratar al personal altamente calificado que no necesita permanecer en una entidad, sino para casos muy puntuales y específicos. De igual manera, Torres (2019) sostiene la misma posición.

Respecto al objetivo específico: Identificar la relación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo locación de servicios; los resultados indican que, a pesar de estar contratados por varios años en dicha gerencia por medio de la locación de servicios, se desempeñan como trabajadores bajo contrato laboral. Es decir que los trabajadores y funcionarios entrevistados sostienen en sus respuestas que trabajan bajo subordinación con un horario establecido y percibiendo una remuneración mensual por sus servicios. Por su parte los especialistas indican que dichos trabajadores podrían anteponer demandas a la Municipalidad con la finalidad de que se les contrate bajo la modalidad que corresponde al tipo de trabajo que realizan. Dichos resultados coinciden con Otero (2023), quien argumenta que es fundamental dar prioridad al principio de estabilidad en el empleo público y la consiguiente expectativa legítima de permanencia laboral. Por otra parte, en los hallazgos de

Bernal (2021), se nota que las entidades públicas hacen uso desmedido del contrato de prestación de servicios, aunque esta modalidad legal se ha desnaturalizado, convirtiéndose en la norma en lugar de ser una excepción.

En los resultados de González (2021), se estima que se debe priorizar lo formal sobre lo sustancial, con el fin de evitar la utilización de contratos con diferentes denominaciones únicamente para eludir responsabilidades laborales. Mientras que, Torres (2019) indica que la legislación de Colombia enfatiza que, en la contratación de locación de servicios, donde se demuestre que existe un contrato laboral se tiene que determinar el beneficio para el trabajador. De igual forma, Arrieta (2019) concluye que el empleo del contrato de prestación de servicio en la administración pública evidencia una notable falta de adecuación práctica debido a las deficiencias normativas, que deben ser abordadas mediante una revisión del marco legal vigente. Por su parte, Aponte y Cardón (2023) concluye que el contrato de locación de servicios estatal es una figura jurídica empleada para llevar a cabo los objetivos inherentes a la Administración, celebrado exclusivamente con personas naturales, cuando tales tareas no la pueden realizar el personal permanente de la entidad o cuando se necesite un conocimiento especializado, sin que esta relación se vuelva continua. Además, Orellana (2023) sostiene que en la práctica dichos contratos, suelen infringir de manera continua los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, Arenaza (2023) concluye que el estado actual de la supervisión laboral que debe asegurar el respeto al principio de igualdad y no discriminación de las personas que se desarrollan en la categoría de obreros, es muy difícil de verificar debido a que no se publica la información por la institución a cargo.

Al analizar el objetivo específico de Identificar los derechos laborales de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, durante el año 2023; contratados la modalidad de prestación de servicios; los resultados de este estudio muestran que los servidores contratados por medio de esta modalidad, no tienen acceso a ningún tipo de derechos laborales, tales como seguro de salud, pensión, CTS, ni vacaciones; por lo que se advierte una clara vulneración de sus derechos bajo la desnaturalización del contrato de prestación de servicios. En opinión de los especialistas, se debe absolver esta situación por medio del principio de la primacía de la realidad. Estos hallazgos tienen concordancia con los de Torres (2019) quien sostiene que no se debería emplear un contrato de prestación de servicios cuando se cumpla con todos los elementos de un contrato de trabajo, especialmente la subordinación; ya que implicaría eludir el pago de beneficios sociales establecidas por la constitución colombiana en su artículo 53. Por su parte, Orellana (2023) precisa que dichos contratos, infringen constantemente los derechos de los trabajadores. Adicionalmente, Islachin y Borda (2023), muestran en sus resultados, que los empleados contratados por medio de locación de servicio en la unidad de limpieza pública están experimentando una carencia de beneficios sociales tales como: la falta de cobertura del seguro de salud, la evasión de contribuciones para su jubilación, ausencia de régimen vacacional, no perciben aguinaldo o gratificación durante la celebración de la navidad o fiestas patrias.

Por su parte, Jara (2022) indica los jueces laborales recurren al uso de la primacía de la realidad para resolver las demandas presentadas por los empleados civiles contratados bajo la modalidad de locadores de servicios u ordenes de servicio en contra la Municipalidad Provincial del Callao.

## **Conclusión y Recomendaciones**

## **CONCLUSIONES**

- Los servidores públicos contratados mediante la modalidad de locación de servicios en la gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad Provincial del Callao, durante el año 2023, no perciben derechos laborales porque, no se encuentran bajo contrato laboral; a pesar de realizar funciones que corresponden a dicho tipo de vínculo laboral.
- No existe relación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad Provincial del Callao, año 2023; contratados por medio de la locación de servicios.
- Se han desnaturalizado los contratos de los trabajadores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad Provincial del Callao, año 2023; contratados mediante la modalidad de locación de servicios, teniendo presente las tareas que realizan.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al Poder Ejecutivo, otorgar más facultades a SUNAFIL a fin de que pueda supervisar y/o fiscalizar entidades públicas, ya que en la actualidad priorizan su actuar en la fiscalización de entidades privadas, dejando de lado instituciones públicas como los Gobiernos Regionales y las Municipalidades Provinciales y Distritales; donde prolifera la contratación mediante locación de servicios debiendo velar por el cumplimiento y respeto de estos contratos, en los que se observa una clara desnaturalización.
- Se recomienda que, para evitar la contratación mediante locación de servicios en puestos fijos, se debe de reforzar la supervisión y el cumplimiento del marco legal

en materia laboral, por parte de los funcionarios o encargados de recursos humanos, se debe a la vez implementar auditorías regulares y transparentes ya sea mediante SUNAFIL o la contraloría. Además, se deben establecer sanciones claras para los funcionarios que fomenten este tipo de prácticas y generar una política de respeto de los derechos laborales.

- Se recomienda que Gobiernos Regionales y/o Municipalidades Provinciales y Distritales, puedan establecer un organigrama claro con respecto a los puestos de trabajos que se requieren cubrir y el tipo de contratación que se establezcan, igualmente se debe contribuir a la existencia de un solo régimen laboral en la actividad pública.

## **REFERENCIAS**

- Abad, F., & Jimenez, M. (2023). Contratación de practicantes preprofesionales o profesionales como locadores de servicios en el sector público: Análisis de la prohibición de la doble percepción de ingresos en el Perú. *Ius et Tribunalis*, 8(8). <https://doi.org/10.18259/iet.2022002>
- Allemant, L. (2023). *Locación de servicios y la gestión administrativa en una entidad pública del departamento de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/128208>
- Alvarado, A. (2022). *El impacto de Sunafil sobre la informalidad laboral: ¿Qué factores ayudaron a que sea más efectiva?* [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP\\_Alvarado.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Alvarado.pdf)
- Arenas, J. (2015). *El régimen jurídico de los servicios en Chile: una explicación desde el contrato de arrendamiento de servicios* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136045>
- Arenaza, M. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Revista LABOREM*, 27, 225–242. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.27.10>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13–55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Arrieta, J. (2019). *Uso de la figura del contrato de locación de servicios en la administración pública. Análisis del régimen jurídico argentino* [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/18379>
- Bernal, E. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>
- Carrascosa, J. (2023). El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el derecho internacional privado de la UE. *Revista Justicia & Trabajo, 2*.
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad, 10(1)*, 226–231. <http://rus.ucf.edu.cu/index>.
- Chunga-Luando, R., Arteaga-Lino, C., & Delgado-Vera, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias, 8(1)*, 384–402. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>
- Coca, S. (2020). ¿Qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil). *Pasión Por El Derecho*. [https://lpderecho.pe/locacion\\_de\\_servicios-derecho-civil/](https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/)
- Cristancho, L. (2022). The Concept of Work: Historical Perspective. *Secuencia, 112*. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

- Cueva, R. (2018). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19825>
- Decreto Legislativo N° 728. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Duque, J. (1961). Teoría de las obligaciones. *Estudios de Derecho*, 20(59), 87–115. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.335149>
- Espinoza, J. (2023). Subordinación y tiempo de trabajo en el ordenamiento laboral peruano: La idoneidad de la ‘puesta a disposición’ para la determinación del tiempo de trabajo. *Jurídicas*, 20(1), 193–201. <https://doi.org/10.17151/jurid.2023.20.1.10>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Ferreiro, P. (2022). *La gobernanza europea y el retroceso de los derechos laborales en España* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/150931>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>

- Flores, V., & Mori, Á. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Manantay año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6799>
- Garcés, P. (2014). Formas de manifestación del consentimiento y su eventual tergiversación: la simulación. *Nuevo Derecho*, 10(15), 89–98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5549100>
- García, L. (2020). Introducción al contrato de construcción. *Foro Jurídico*, 18, 82–114.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Irureta, P. (2021). Rules and principles in labor law. a look from the chilean labor law. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32, 23–50. <https://doi.org/10.22201/IJ.24487899E.2021.32.15308>
- Islachin, W., & Borda, J. (2023). *Desnaturalización de locación de servicio y beneficios sociales en la Municipalidad distrital de Anco Huallo – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2226>
- Jiménez, F. (2017). La teoría del derecho de contratos y su relación con la dogmática. *Revista Chilena de Derecho*, 44(2), 395–421. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372017000200395>
- Loaiza, J., & Orrego, C. (2019). *Del contrato de prestación de servicios y contrato realidad en las Empresas Sociales del Estado* [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]. <http://hdl.handle.net/11407/7652>

- Lobato, J. (2022). Las normas de la OIT en la jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia de Argentina (2003-2014). *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 25(41), 257–290. <http://www.alast.info/relet/index.php/relet/article/view/341>
- Marcenaro, R. (2021). Los derechos laborales en la Constitución de 1993 y la importante contribución y defensa de Mario Pasco Cosmópolis. *Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 453–471.
- Miranda-Cruz, M., Tapia-Hermida, L., Romero-Flores, M., & Chiriboga-Zamora, P. (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio's. Alausí. *Revista Científica, Domino de La Ciencia*, 7, 1430–1446. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Montalvo, R. (2022). *La Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados por locación de servicios en la municipalidad distrital de Túcuma* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10477/Montalvo\\_Santisteban\\_Rusbeyra\\_Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10477/Montalvo_Santisteban_Rusbeyra_Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montalvo, R. (2023). La aplicación de la ley N°31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas. *Chornancap Revista Jurídica*, 1(1), 129–141. <https://doi.org/10.61542/rjch.1>
- Morales, L. (2020). *Eficacia jurídica de la SUNAFIL frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la municipalidad distrital de santa maría, año - 2018 al 2019* [Tesis de pregrado, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4516>

- Murrugarra, B. (2024). Historia de la constitucionalización del derecho laboral peruano: el camino recorrido por las constituciones de 1979 y 1993. *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 8, 210–234. <https://doi.org/10.24310/rejlss8202417894>
- Neves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo editorial. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orellana, R. (2023). Análisis de los contratos sujetos a modalidad, frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4045–4063. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5627](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5627)
- Pacheco, L. (2020). Las Fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Universidad de Piura*, 21. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058/1660>
- Paucara, R., Almanza, L., Szczpansky, D., & Cueva, L. M. (2019). *Manual de Derecho Laboral Individual*. Cromeo Editores E.I.R.L. <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/704/Manual%20de%20derecho%20laboral%20individual%20-%20Paucara%20et%20al.%20-%202017%20x%2024cm%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pincay, H. (2022). La Desregularización del Derecho Laboral: Aplicabilidad en el Contexto Ecuatoriano. *Juees*, 2(1), 91–107. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/945/703>

Pinto, M., & Bermúdez, D. (2024). El principio de primacía de la realidad frente al contrato de prestación de servicios profesionales. *Opuntia Brava*, 16(1), 98–114.

Poder Judicial. (2021). *Acuerdos plenarios del pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral*.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6f26150045a4cc59bceffc807c1f73f9/Acuerdos+Plenario+-+Pleno+Jurisdiccional+Nacional+Laboral+y+Procesal+Laboral+Final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6f26150045a4cc59bceffc807c1f73f9>

Puntriano Rosas, C. (2019). ¿Quo vadis iurisprudencia?: la desnaturalización en la tercerización en el ordenamiento peruano. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 97–110. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.008>

Quintana, F. (2017). Teoría de los derechos humanos laborales. In *Los derechos humanos laborales* (pp. 93–132). Instituto de Investigaciones Jurídica. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/5.pdf>

Ramírez, D. (2022). Labor rights of creation: a principle for protecting power at work. *Latin American Legal Studies*, 10(1), 195–225. <https://doi.org/10.15691/0719-9112Vol10n1a4>

Riffel, L. (2023). *¿Reincorporación o indemnización? Qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado* [Tesis de pregrado, Universidad Siglo XXI]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/28489>

Rojas, C. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad* Municipalidad Provincial de Moyobamba

- 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas\\_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, Y., & Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho*, 24, 216–233. <https://doi.org/10.22235/rd24.2655>
- Salas, R. (2021). *Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de los Andes].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/3130>
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 5(1).  
[https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/455](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/455)
- Santy, L. (2020). La diferencia entre contratos de “locación de servicios” y contratos de “servicios no personales” en el ámbito de las contrataciones del Estado. *Instituto Pacífico*, 138. <http://portal.osce.gob.pe/osce/content/ley->
- Serrano, L. (2021). Las normas internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo. *Revista Laborem*, 24.  
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26.pdf>
- Sulca, D. (2023). *Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampá, 2022* [Tesis de pregrado].  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

- Tamagno, L. (2020). El contrato de trabajo eventual en Argentina. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 4(1), 44–58. <https://doi.org/10.24822/rjduandes.0401.3>
- Tenorio, C. (2023). ¿Contrato de trabajo o locación de servicios? He ahí el dilema. *Pólemos*. <https://polemos.pe/contrato-de-trabajo-o-locacion-de-servicios-he-ahi-el-dilema/>
- Torres, L. (2019). *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/23351>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2022). *Sentencia recaída en el expediente N.º 02748-2021-PA/TCr. Doña Jenny Marvila Meléndez Vega contra la resolución de fojas 427, de fecha 19 de marzo de 2021, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, que declaró infundada la demanda de amparo de autos*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02748-2021-AA.pdf>
- Velarde, L. (2024). Análisis jurídico: la diferencia entre empleados y proveedores de servicios para proteger los derechos de los empleados. *Revista IUSDEKA*, 1(1), 32–42.
- Vigo, F. (2019). *El derecho al trabajo, un primigenio y alternativo proyecto de estado social* [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19000/TD\\_VIGO\\_SERRAL\\_VO\\_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19000/TD_VIGO_SERRAL_VO_Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Villafuerte, M. (2022). *Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano*.  
[www.aquieneselegimos.org.py](http://www.aquieneselegimos.org.py)
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de La Facultad de Jurisprudencia RFJ*, 7(7), 341–379.  
<https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>
- Viqueira, C. (2020). Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2, 1–6.
- Zeta, V. (2019). *El Decreto Legislativo N°728 Frente al Mobbing en la relación laboral en Lima Norte 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59219?show=full>
- Zuta, K. (2023). Evolución de la igualdad salarial desde la jurisprudencia y la normativa, en el Perú. *Laborem*, 20(27), 143–163.  
<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.6>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL CONTRATADO COMO LOCADORES DE SERVICIOS DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Categorías	Metodología
¿Por qué los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, no perciben derechos laborales?	Analizar por qué los servidores públicos contratados de la gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023, no perciben derechos laborales.	Los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, no perciben derechos laborales.	<p><b>Categoría 1</b> Contrato de locación de servicios</p> <p><b>Sub categoría</b> Prestación personal del servicio Autonomía Retribución</p> <p><b>Categoría 2</b> Derechos laborales</p> <p><b>Sub categoría</b> Trabajo digno Derecho a ser despedido sólo por causa justa</p>	<p><b>Enfoque</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> Hermenéutica</p> <p><b>Participantes</b> 3 locadores de servicios 3 funcionarios municipales 3 especialistas legales</p> <p><b>Técnica</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumento</b> Guía de preguntas</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>		
¿Cuál es la relación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios?	Identificar la relación laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios.	Los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, realizan labores sujetas a modalidad de contrato laboral.		
¿Cuáles son los derechos laborales de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios?	Identificar los derechos laborales de los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios.	Los servidores públicos de la Gerencia de Defensa Civil, de la Municipalidad provincial del Callao, año 2023; contratados bajo modalidad de locación de servicios, no tienen derechos laborales.		

## Anexo 2: Instrumentos

### GUÍA DE PREGUNTAS TRABAJADORES

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

---

#### **Objetivo general**

Analizar la relación de los contratos de locación de servicios en los derechos laborales de los contratados como locadores de servicios de la municipalidad provincial del Callao.

1. ¿Podría precisar, que tipo de contrato firmo al momento de ingresar a laborar?

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

2. si tiene un horario de trabajo establecido. De ser así ¿cuál es su horario de trabajo?

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

3. ¿Cómo registra ese horario?

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

4. ¿Cuánto tiempo viene laborando?

.....  
.....

5. ¿Podría indicar, si recibe órdenes y/o indicaciones de un superior?

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

6. ¿Podría indicar, qué derechos laborales recibe usted?

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

7. Podría indicar, si otros servidores de la municipalidad realizan las mismas funciones que usted realiza bajo cualquier otra modalidad

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

8. ¿Sabe usted si los sueldos y/o beneficios recibidos son similares a los que usted percibe?

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

9. ¿Podría identificar cuáles son los beneficios que perciben los otros trabajadores, los servidores a los que hace referencia?

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

10.- ¿Tiene conocimiento de los derechos laborales que le asisten?

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

11.- ¿Siente Ud. desde su perspectiva si se están vulnerando o no le respetan sus derechos laborales?

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

12.- Siente usted seguridad laboral en el desarrollo de sus actividades laborales.

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

13.- ¿Conoce usted, los motivos por los que podría ser despedido y/o los procedimientos a seguir?

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

## GUÍA DE PREGUNTAS FUNCIONARIOS

Entrevistado/a:

Cargo:

Profesión/grado académico:

Institución:

---

1. Dígame Ud. ¿Cuál es el cargo que ocupa dentro de la municipalidad?  
.....  
.....
2. Conoce Ud. ¿De la existencia de trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios?  
.....  
.....  
.....
3. ¿Tiene Ud. conocimiento si algún funcionario da órdenes, instrucciones y directrices en relación al trabajo que realizan los locadores de servicios?  
.....  
.....  
.....  
.....
4. Conoce Ud. ¿Si los locadores de servicios, contratados por la municipalidad, cuentan con horario de ingreso y salida de la entidad?  
.....  
.....  
.....  
.....
5. Según su experiencia y conocimientos. ¿Existen locadores de servicios que desarrollan labores similares a los trabajadores contratados bajo otra modalidad?  
.....  
.....  
.....

## GUÍA DE PREGUNTAS ESPECIALISTAS LEGALES

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

---

1. ¿Cuál es la diferencia entre un contrato laboral y contrato de locación de servicios?

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

2. Considera usted que, ¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo?

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

3. ¿Considera usted que se ocasiona un perjuicio al trabajador municipal al momento de ser contratado por locación de servicios?

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

4. ¿Cree Ud. que los locadores de servicios podrían y/o deberían interponer una demanda con la finalidad de demostrar la desnaturalización de su contrato de locación?

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

5. ¿de acuerdo a su experiencia, por que las entidades públicas como gobiernos locales, para cumplir con sus metas contratan trabajadores bajo modalidad de locación de servicios?

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