



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**CONSECUENCIAS DEL EMPLEO DE CONTRATOS DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACORA, PERIODO 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

SHOMARA MAURIAT CHOQUE TIQUILLOCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CONSECUENCIAS DEL EMPLEO DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOR

AUTOR

SHOMARA MAURIAT CHOQUE TIQUILLO CA

RECuento de palabras

16234 Words

RECuento de caracteres

91983 Characters

RECuento de páginas

93 Pages

Tamaño del archivo

1.2MB

Fecha de entrega

Dec 28, 2023 6:07 AM GMT-5

Fecha del informe

Dec 28, 2023 6:09 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALA Eva María
FIR 01212852 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/12/2023 10:10:29-0500



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por TICONA
YANQUI Jose Luis FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.12.2023 06:11:39 -05:00

Resumen



DEDICATORIA

A mis padres Adrián Choque Flores y María Cristina Tiquilloca Aroquipa por su gran esfuerzo y paciencia durante toda mi formación profesional y por enseñarme que nunca es tarde para perseguir nuestros sueños y cumplir nuestras metas, Asimismo a mi esposo Romeo Lito Llanos Canaza por su comprensión y apoyo.

Shomara Mauriat Choque Tiquilloca



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Altiplano, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, por haber sido la casa superior de estudios donde realicé mi formación profesional.

Agradecer a mi Director/Asesor de Tesis M. Sc. José Luis Ticona Yanqui, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación.

Shomara Mauriat Choque Tiquilloca



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema Principal.....	16
1.2.2. Problemas Secundarios	16
1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	21



2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel local.....	23
2.2. MARCO CONCEPTUAL	24
2.2.1. Trabajo	24
2.2.2. Contrato de locación de servicios	24
2.2.3. Municipio	25
2.2.4. Niveles de gobierno	25
2.2.5. Sector público	25
2.2.6. Régimen laboral	25
2.3. MARCO TEÓRICO	26
2.3.1. El trabajo	26
2.3.2. El contrato de locación de servicios.....	27
2.3.3. Contrato laboral de trabajo.....	28
2.3.3.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo	29
2.3.3.2. La vigencia del principio de primacía de la realidad o la presunción de laboralidad en el Perú.....	33
2.3.3.3. Mecanismos de contratación de personal en el Perú.....	35
2.3.4. El municipio.....	45
2.3.5. Jurisprudencia	46

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	50
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.4. ÁMBITO DE ESTUDIO	51
3.5. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS	51



3.5.1. Primer Objetivo Específico	51
3.5.2. Segundo Objetivo Específico.....	52
3.5.3. Tercer Objetivo Específico	53

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. SUBCAPÍTULO 1: RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL.....	78
4.2. SUBCAPÍTULO 2: RESPECTO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO ...	79
4.3. SUBCAPÍTULO 3: RESPECTO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO	80
4.4. SUBCAPÍTULO 4: RESPECTO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO ..	81
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	87

Área : Ciencias Sociales
Línea : Derecho
Sub Línea : Derecho Laboral
Tema : Derecho Laboral Público

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 03 de enero de 2024



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Lugar de prestacion de servicios en los contratos.....	65
Figura 2 Lugar de prestacion de servicios.....	75
Figura 3 Horario de trabajo	76
Figura 4 Obligatoriedad de permanencia	76
Figura 5 Frecuencia de celebracion de contrato.....	77
Figura 6 Inconvenientes en el presupuesto.....	77
Figura 7 Indicaciones extracontractuales	78



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Matriz de Consistencia	88
Anexo 2 Ficha de observación documental	90
Anexo 3 Ficha Bibliográfica.....	91
Anexo 4 Declaración jurada de autenticidad de tesis	92
Anexo 5 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional	93



ACRÓNIMOS

Const:	Constitución Política del Perú.
D. Leg:	Decreto Legislativo.
LPCL:	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
T.U.O:	Texto Único Ordenado
DRTPE:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
CC:	Código Civil
EXP:	Expediente



RESUMEN

Esta investigación, se planteó para resolver primordialmente la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022? Se tuvo por Objetivo General: Determinar las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022, esto con el fin de precisar la condición en la que los locadores de servicios, que en la realidad vienen a ser servidores públicos, vienen cumpliendo su contrato de locación de servicios; como objetivos específicos se tuvo: Determinar si al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad; Conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022; Conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022. La investigación fue de enfoque mixto, y empleando el método descriptivo. El trabajo de campo se hizo a través de entrevistas a los distintos servidores públicos, mismos que fueron contratados por el referido nivel de gobierno, Municipalidad distrital de Acora, así como la revisión de las condiciones estipuladas en sus contratos respecto de los mencionados objetivos específicos, para ello se emplearon fichas de registro documental y cuestionarios.

Palabras clave: Contrato de locación de servicios, municipios, niveles de gobierno, régimen laboral, sector público, trabajo.



ABSTRACT

This research was proposed to primarily resolve the following question: What are the consequences generated by the use of rental contracts for services for the public sector at the level of the District Municipality of Acora, period 2022? The General Objective was: Determine the consequences that are generated by the use of rental contracts for services for the public sector at the level of the District Municipality of Acora, period 2022, this in order to specify the condition in which the tenants of services, who in reality become public servants, have been fulfilling their service contract; The specific objectives were: To determine whether, when service leasing contracts are used at the local government level, the following are established: the place of provision of services, work hours and the obligation to remain in the entity; Know how temporality is applied in service rental contracts at the level of the District Municipality of Acora, period 2022; Know what implications are generated in reference to the budgetary aspect in contracts for the location of services at the level of the District Municipality of Acora, period 2022. The research had a mixed approach, and using the descriptive method. The field work was done through interviews with the different public servants, who were hired by the aforementioned level of government, District Municipality of Acora, as well as the review of the conditions stipulated in their contracts with respect to the aforementioned specific objectives. For this purpose, documentary registration forms and questionnaires were used.

Keywords: Employment, service rental contract, municipalities, levels of government, labor regime, public sector.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Los contratos de locación de servicios son muy empleados en el sector público, ahora una manera de emplearlo, y de aspecto muy generalizado, es su uso en los municipios, los cuales se constituyen como el tercer nivel de gobierno.

Este hecho no es para nada nuevo, los contratos de locación de servicios se han empleado desde hace mucho tiempo, sobre todo en épocas anteriores a la aparición del CAS, no obstante, se ha verificado su incremento en las últimas décadas, situación que llama la atención, pues se ha mantenido su empleo, muy a pesar de la existencia de la modalidad de contrato conocida como CAS.

La presente tesis se ha estructurado de la siguiente manera: en el capítulo I se brindan alcances generales sobre la investigación realizada, ello considerando el planteamiento y formulación del problema, el problema principal y los problemas específicos de la tesis, la descripción y justificación del problema y finalmente los objetivos tanto generales como específicos trazados previamente para la elaboración de la tesis.

En el capítulo II se aborda todo lo concerniente a la revisión de la literatura, lo cual implica primeramente un recuento de los principales antecedentes tomados en cuenta para la realización de esta tesis, y posteriormente la elaboración del marco teórico-conceptual pertinente, donde se hará un desarrollo conceptual, de los temas que le competen a la investigación.

En el capítulo III se trata sobre los materiales y métodos empleados en la realización de la presente investigación, esto incluye el definir el enfoque utilizado, el



tipo de investigación, el método que se empleó, las técnicas de las cuales se valió el investigador al recabar los datos para los objetivos trazados, así como los instrumentos que se usaron para esta labor.

En el capítulo IV se exponen los resultados obtenidos, así como la correspondiente discusión efectuada para arribar a las conclusiones de la investigación realizada.

Finalmente se enumeran las conclusiones y las sugerencias que la investigadora ha juzgado por conveniente plantear.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarcó en el campo de estudio del derecho público, y más específicamente dentro del ámbito del derecho laboral público o más propiamente el de la contratación administrativa.

En base a lo referido, el problema se delimitó de la siguiente manera:

- Problema General:
 - ¿Cuáles son las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?
- Problemas Específicos:
 - ¿Al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad.
 - ¿Cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?
 - ¿Cuáles son implicancias que se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?

Por estas razones, la problemática se delimita en los siguientes términos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto de tesis se justificó por su importancia a nivel nacional, pues buscó resolver un tema que actualmente genera discusiones en lo concerniente a su



empleo por parte de las entidades del sector público, o llámese también por parte de la administración pública, o en palabras simples por parte del estado.

Para el caso en específico, se enfocó en la Municipalidad Distrital de Acora, entidad en la cual se ha empleado el contrato de locación de servicios en la contratación de trabajadores.

1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL

- ¿Cuáles son las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?

1.2.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- ¿Al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad?
- ¿Cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?
- ¿Cuáles son implicancias que se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?

1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Municipalidad Distrital de Acora, es una entidad en la cual se ha empleado el contrato de locación de servicios en la contratación de trabajadores, el problema radicó en establecer o averiguar cuáles son las consecuencias que se generan para el trabajador



en cuanto a esta práctica habitual, no solo en esta municipalidad sino en muchas otras, ya sean provinciales o distritales.

No se tenían claras las consecuencias que acarrea hacia el trabajador que ha sido contratado por esta modalidad contractual de origen civil, tanto en su forma como en sus implicancias legales.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El proyecto de investigación que se esboza a continuación se justificó por su necesidad, debido a que la contratación por locación de servicios es una forma de contratación bastante empleada por las instituciones del sector público, y en este caso por los gobiernos locales: municipios, es por ello que se hace necesario para la tesista investigar al respecto e intentar no solo explicar sino dar un aporte o solución al mismo, además, se trata de un tema que prácticamente a diario toca tratar, tanto a funcionarios como a servidores públicos y de igual manera para los abogados laboristas en el patrocinio de sus clientes, y eventualmente y de ser el caso para jueces especializados en lo laboral que es a donde acude algún locador (trabajador), cuando ve o siente un menoscabado de sus derechos por parte de la entidad contratante.

La investigación se enmarca en el área que comprende el derecho privado, dentro del ámbito que implica al derecho civil, y siendo más específicos bajo el dominio de los contratos por locación de servicios, no obstante, que también tenga implicancias a nivel del sector público, pues es una entidad del estado (alguien que forma parte de la administración pública) quien precisamente realiza la contratación, valiéndose de este tipo de contratos regulados por el derecho privado.



Se buscó, por lo tanto, resolver el siguiente problema: ¿Determinar las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?

Tema que, por ser materia de controversia constante en los debates relacionados con asuntos laborales del sector público y que incluso, y no con poca frecuencia, llegan a ser ventilados en los juzgados con cierta periodicidad, siendo por ello también de sumo interés para los operadores de justicia; son estos los aspectos en los cuales radica la utilidad de la presente investigación.

En el Perú existen por lo menos 4 regímenes laborales a través de los cuales se contratan a los diferentes trabajadores que forman parte del sector público, más comúnmente conocidos como servidores públicos, los cuales pasarán a formar parte de lo que se conoce como administración pública, estos regímenes se amparan en sus propias normativas, las cuales son diferentes para cada régimen laboral, dentro de estas normas tenemos primeramente a la llamada Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, decreto legislativo N° 276; también se tiene a la Ley de productividad y competitividad laboral, decreto legislativo N° 728; de igual manera se tiene el Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057, el cual actualmente se encuentra en un proceso de eliminación progresiva por considerarse que es discriminatorio frente a los 2 primeros regímenes laborales; y finalmente se tiene a la Ley del servicio civil, Ley N° 30057, la cual actualmente se encuentra en proceso de implementación con miras a que rija sobre todas las entidades conformantes de la administración pública.

Cabe señalar que, los cuatro regímenes laborales anteriormente enumerados, cuentan con derechos y beneficios laborales diferentes entre sí, y es precisamente por ello



que se genera su cuestionamiento, al argumentarse que la coexistencia entre los mismos incide de manera determinante en la desigualdad de los derechos y beneficios de los servidores públicos en el Perú.

Sumado a esto, se tiene además la existencia de servidores públicos contratados a través de los llamados Contratos por Locación de Servicios, o también contratos de terceros o a través de servicios no personales, el mismo que no está considerado como un régimen laboral, sino más bien como un mero contrato civil de servicios, precisamente su amparo legal se encuentra regulado en los artículos 1764° al 1770° de nuestro Código Civil.

Los Contratos por Locación de Servicios Al no ser considerados como un régimen laboral, sino solo como un servicio de naturaleza contractual, en esta modalidad ya no solo se cuentan con derechos y beneficios laborales distintos, sino que simplemente no se cuentan con ellos, así también su modalidad de pago es denominada como contraprestación o retribución económica. Mas en la realidad bajo esta modalidad de contratación el trabajador sí suele estar sujeto a las mismas exigencias que un servidor público contratado bajo el marco de los cuatro regímenes laborales ya mencionados.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.



1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar si al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad: Municipalidad Distrital de Acora.
- Conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.
- Conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación presenta los siguientes antecedentes a nivel nacional y local:

2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Realizada la búsqueda de información con referencia a los antecedentes del tema materia de tesis, en los diferentes repositorios institucionales de las distintas universidades del Perú, tanto públicas como privadas, se tienen los siguientes trabajos de investigación o tesis relacionados al tema objeto de tesis:

Camacho (2021), con la tesis titulada “Factores que intervienen en la demora en el proceso de gestión de pago a los servicios prestados por personas naturales bajo la modalidad de ‘locación de servicios’, en la Dirección de Redes Integradas de Salud - Lima Este, 2020”. Se tuvo por objetivo el identificar los factores intervinientes para la demora del proceso en la gestión del pago en la DIRIS-Lima Este 2020. Posee un enfoque de tipo cuantitativo, el estudio viene a ser descriptivo explicativo, con un diseño de tipo no experimental; la muestra vino a estar constituida por 120 servidores y las respectivas ciento veinte órdenes de servicio correspondientes al segundo trimestre del año lectivo de 2020, siendo este un muestreo de tipo no probabilístico; para realizar la recolección de la información se contó con el instrumento denominado cuestionario. Se concluyó que el factor que tiene mayor incidencia al respecto de la demora viene a ser el factor interno.



Carrasco (2020), con su investigación titulada “Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la Gerencia Subregional de Cutervo, año 2018”. Tuvo por objetivo el determinar cómo son los contratos de locación de servicios mediante fraude en el aspecto laboral en la Gerencia Subregional de Cutervo. Posee enfoque mixto esto por el motivo de que se abordan aspectos que son tanto cuantitativos como también cualitativos; se vale del muestreo probabilístico (o por conveniencia), y equivale a 25 personas encuestadas que corresponden a personal que fue repuesto por mandato judicial así como locadores por servicios de la institución; para recolectar la información se contó con las técnicas de encuesta y del tipo de análisis documental, siendo los instrumentos para recolección de datos aquí usados el del cuestionario y las guías de observación”. Se concluye que el contrato de locación de servicios puede determinarse cual si fuera un tipo de contrato cuya naturaleza viene a ser estrictamente Civil, a través del que el locador no va a estar sujeto a alguna subordinación, ni tampoco a algún horario de trabajo con lo relacionado a su empleador, este tipo particular de contrato posee un plazo máximo de 6 años cuando llegan a ser profesionales o de 3 cuando vienen a ser de otro tipo.

Vallejo (2018), con su tesis nominada “El principio de la primacía de realidad en los contratos de locación por servicios en las entidades del Estado, 2016-2017”. Donde se tiene por objetivo el analizar de qué manera opera el principio de la primacía de la realidad con referencia o ante los contratos a través de una orden de servicios al tratarse de las entidades del Estado”. Corresponde a un enfoque cualitativo, al hacer la recolección de los datos para la información se contó con las técnicas denominadas como análisis documental y entrevistas; y por instrumentos se tuvo a la guía de entrevistas, la ficha que sirve para análisis



documental y la ficha de análisis de normas. Por conclusión tenemos que “el principio de la preeminencia o primacía de la realidad” se presenta como instrumento adjetivo-procesal que valdrá para los operadores que tiene que ver con la administración de justicia en asuntos laborales, al momento en que se insinúa contradicción de realidad y locación en la contratación de trabajadores para las entidades del Estado.

2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel local

Al realizarse la búsqueda a nivel local, más concretamente en los repositorios de las facultades de Derecho de las universidades puneñas: Nacional del Altiplano y Andina Néstor Cáceres Velásquez, se tuvieron dos trabajos de investigación (tesis) que tratan sobre el tema relacionado a la investigación, siendo estos los siguientes:

Cahuana (2021), con la tesis nominada “Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA-PUNO, durante el periodo 2018”. Se vale del objetivo de determinar la presencia de una desnaturalización para contratos hechos por locación de servicios en la UNA-PUNO, periodo 2018. Usa el enfoque cuantitativo; en la muestra se utilizará un muestreo que corresponde al tipo no probabilístico, esto al tener como sujetos objeto de estudio al total de la población que correspondan a los trabajadores con una relación contractual por la modalidad de locación en los servicios en la UNA-PUNO; en la recabación de datos se contó con las técnicas particulares de: análisis documental y observación documental. Se concluyó que en la UNAP se celebran un buen número de contratos bajo este tipo especial de locación por servicios, así como la existencia de la desnaturalización de contratos de locación de servicios en la UNAP.



Sánchez (2005), con su tesis nombrada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios”. El objetivo con el que cuenta tal trabajo fue el de determinar el nivel de la presencia de la desnaturalización que hay en los contratos de locación de servicios que llevan a la existencia de otra relación laboral de trabajo que se considerará a plazo indeterminado en el dominio de la Región de Salud de la zona Puno. Posee un enfoque de tipo cuantitativo; la muestra viene a ser la misma que la población, para la realización de la recabación de datos se contó con las técnicas de: entrevista y por instrumentos se contó con las respectivas fichas de entrevista. Y se concluyó que “los contratos establecidos por la mencionada Dirección Regional de Salud-Puno, llegaron a desnaturalizar dando origen a una reciente relación laboral, a los trabajadores comprendidos bajo el sector público (régimen laboral 276); y en el sector privado a los que estaban comprendidos bajo el artículo 43 del TUO del D. Leg. Nro. 728.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Trabajo

El trabajo “es la acción consciente realizada por un sujeto y que esté orientado a una finalidad específica, donde el sujeto al desenvolver su actividad se propone conseguir un objetivo, esto a cambio de lograr un beneficio económico; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a residir habitualmente en dinero” (Neves, 2018).

2.2.2. Contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios es “un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. No existe vinculación laboral,



sin embargo, se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato para que se considere como cumplido el contrato”.

2.2.3. Municipio

El municipio “es la entidad local básica de la organización territorial del Estado. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines”.

2.2.4. Niveles de gobierno

Por niveles de gobierno, se entiende “la División Vertical de poderes en el Estado peruano por que el poder central se redistribuye en tres estamentos, siendo estos el central, regional y el municipal”

2.2.5. Sector público

El sector público es un “conjunto de organismos administrativos (instituciones, corporaciones y oficinas) del Estado, estos organismos se financian gracias a los impuestos, los créditos y la emisión de moneda; en cada país este sector tiene un tamaño diferente y una proporción distinta respecto al sector privado, pero lo habitual es que suponga un porcentaje muy importante de la economía del país”.

2.2.6. Régimen laboral

Es una “modalidad jurídica por la cual se prestan servicios, existen dos tipos de regímenes laborales en el Perú: el Público y el Privado; así como sus nombres lo indican, el régimen laboral público se trata de todos los trabajos relacionados con el gobierno, mientras que el régimen laboral privado de aquellos que se desarrollan en empresas; actualmente, hay unos 39 tipos distintos de



regímenes laborales en el Perú. Sin embargo, es posible que existan muchos más que no estén del todo regulados por la ley peruana”.

2.3. MARCO TEÓRICO

2.3.1. El trabajo

El destacado laboralista peruano Javier Neves Mujica define al Trabajo así: “Corresponde a una acción consciente realizada por un sujeto de derecho orientado a una finalidad específica, es decir, el sujeto al desenvolver su actividad se propone conseguir un objetivo, a cambio de lograr un beneficio económico; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a residir habitualmente en dinero, cedido a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente” (Neves, 2018).

Así también Guillermo Cabanellas de Torres, define al Trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza” (Cabanellas, 2014).

Por otra parte, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sobre el Trabajo señala que: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

Mientras tanto, el artículo 22 de la actual Constitución Política del Perú menciona respecto al Trabajo lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Asimismo, en el artículo 23 de la misma señala que:



“El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Complementando a lo anterior Liseth García Aquino afirma que el Trabajo es: “Una manifestación de la capacidad humana, física y/o intelectual para producir, libre y voluntariamente, bienes o servicios a cambio de una retribución económica, concurriendo el lucro como su objetivo básico” (García, 2015).

2.3.2. El contrato de locación de servicios

Respecto al origen etimológico del vocablo: contrato, Jacobo Romero afirma que: “La voz *detrahere* dio origen al término *contrahere*, término del cual proviene la palabra “contrato”. *Contrahere* viene a significar: *admittere* (realizar), *commitere* (perpetuar), *constituere* (concitar). Debido a su propia naturaleza, el contrato instituye el *vinculum iuris* en el que se constituye la *obligatio*” (Romero, 2009).

En consonancia con lo anteriormente afirmado Edwin Mamani señala que “La palabra Contrato se deriva del latín *Contractus*, lo cual viene a significar: contraer, estrechar, unir, contrato, pacto; gramaticalmente se le definiría como acuerdos o convenios entre partes o personas que se obligan a materia o cosa determinada, y que en su ejecución pueden ser obligadas. Sin duda el contrato viene a ser la figura principal del Derecho privado por lo cual adquiere una



importancia y relevancia primarias. Las relaciones económicas en la sociedad no serían factibles sin el contrato; la economía, el mercado se dinamizan y son posibles gracias a la figura del contrato. Finalmente, desde un punto de vista jurídico, el mercado no es otra cosa más que una forma infinita de contratos” (Mamani, 2017).

Respecto a la definición de Contrato, el jurista peruano Aníbal Torres Vásquez, lo define como: “Un acto o negocio jurídico por cuanto con él, las partes autorregulan sus intereses patrimoniales, pero se distingue de otros actos jurídicos patrimoniales, sobre todo, por la necesaria presencia de dos o más partes, que no equivale a la presencia de dos o más sujetos...” (Torres, 2012).

De igual forma, sobre el Contrato debe tenerse en cuenta lo normado en el Artículo 1351° del Código Civil, que nos dice que el contrato es “el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial” (Código Civil, 2023).

2.3.3. Contrato laboral de trabajo

Sobre el Contrato de Trabajo debemos tener en cuenta la definición que establece Jorge Toyama Miyagusuko, el mismo que lo define como: “El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración” (Toyama, 2008).

Asimismo, tenemos que Wilfredo Sanguinetti Raymond, define al Contrato de Trabajo como: “Un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y



personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración” (Sanguinetti, 1988).

Por otro lado, se debe tener en cuenta la definición realizada por Anna Vilela Espinosa, que define al Contrato de Trabajo como: “Un acuerdo de voluntades por el cual se regula una prestación personal de servicios que efectúa una persona natural a la que se le denomina trabajador, bajo una relación de subordinación o de dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, nominada como empleador, todo ello a cambio de una remuneración” (Vilela, 2005).

Asimismo, también se debe considerar lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 28 enero 2003 que recae en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC la cual señala: “...Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”(Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 1944-2002-AA/TC, 2003).

2.3.3.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo

- **La prestación personal de servicios**

El contrato de trabajo involucra poner a la disposición la fuerza de trabajo de algún individuo a fin de que un tercero haga uso de esta bajo su dirección. De esta manera, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, es decir, por la cuenta del sujeto empleador. Dichos servicios los



debe realizar de manera personal; es decir, sin delegarlos a otra tercera persona.

Este es un elemento relevante para que se identifique la naturaleza jurídica de los servicios: si se contrata a una persona para ejecutar una tarea, pero esta puede ser realizada por un tercero, los servicios se encontrarán regidos por las normas propias del derecho civil. Por eso en el ámbito laboral la relación es, per se, personalísima, dado que el empleador contrata a la persona gracias a sus cualidades personales y debido a que pretende que sea esta, a quien vaya a evaluar durante el periodo de prueba y no a otra que realice las actividades objeto del contrato.

El elemento personal del contrato de trabajo ha sido recogido en el artículo 5 de la LPCL, donde de manera expresa se señala que para que los servicios se puedan tener como de naturaleza laboral, estos deben prestarse en forma personal y directa por el trabajador en su calidad de persona natural. La excepción a esta regla se refiere a esos casos en los que, por la naturaleza de las labores, se da el apoyo de familiares directos del trabajador.

- **La remuneración**

El trabajador recibe una retribución económica a raíz de la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le llama «remuneración», la cual puede otorgarse en dinero o en especie.

El artículo 6 de la LPCL ha brindado un carácter omnicompreensivo al concepto de remuneración, por lo cual en términos generales y con prescindencia de la denominación que se le brinde todo lo que aprecie el



trabajador como retribución de sus servicios viene a ser como una remuneración, sea en dinero o en especie, y siempre que sea de libre disposición.

No obstante, la idea de remuneración dista de ser unívoco, de manera que en todos los supuestos los mismos pagos sean considerados como remuneración para efectos de establecer la base de cálculo para determinadas prestaciones. De esta manera, las remuneraciones en efectivo y en especie estas últimas debidamente justipreciadas deben ser consideradas para determinar la remuneración computable para el pago de la CTS. Aun así, la remuneración en especie no es base de cálculo para determinar la remuneración en donde se retribuye a esta contribución que se hace al sistema privado de pensiones.

- **La subordinación**

La subordinación es el principal elemento que marca la diferencia entre el contrato de trabajo y cualquiera que sea otra forma de contratación, en especial la locación de servicios, que se rige bajo el derecho civil.

El autor Avilés (2007) da cuenta de las muchas teorías que se han postulado para tipificar al vínculo laboral, desde la ajenidad de los frutos del trabajo, hasta la dependencia económica, pero ninguna de estas proporciona los elementos necesarios para diferenciar la contratación civil de la contratación laboral. “Ojeda, por tanto, concluye que es la subordinación el elemento que realmente distingue al contrato de trabajo del arrendamiento o locación de servicios, toda vez que a través de este elemento se efectúa un control detallado sobre la prestación de servicios



que ejecuta el trabajador y que incluso se extiende hasta su propio comportamiento”.

La subordinación “es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. Así, el ordenamiento reconoce derechos indisponibles y por ende de imperativo cumplimiento, sean estos de origen heterónomo normas legales o de origen autónomo, conforme opera con las estipulaciones previstas en un convenio colectivo. Además, otorga rango constitucional al ejercicio de derechos individuales y colectivos sindicalización, negociación colectiva y huelga a la vez que organiza e implementa un aparato público de fiscalización del adecuado cumplimiento de los derechos laborales a través de las actuaciones de inspección”.

De esta forma, “subordinación y poder de dirección constituyen el anverso y reverso de una misma moneda, sobre cuya base, dentro de ciertos límites, el empleador goza de la potestad de dirigir, controlar y fiscalizar las labores que realizan los trabajadores e, incluso, sancionar las inconductas en las que incurran (art. 9 LPCL). Estas facultades, notoriamente, no pueden ser ejercidas en el marco de relaciones de naturaleza civil, donde ambas partes se relacionan en un plano de igualdad”.



2.3.3.2. La vigencia del principio de primacía de la realidad o la presunción de laboralidad en el Perú

Cuando se verifica la existencia de los “tres elementos esenciales descritos prestación de servicios personal, remunerada y subordinada se tipifica un contrato de trabajo, con prescindencia de la denominación que se le haya otorgado a la figura contractual e, incluso, a pesar de que las partes hayan estipulado expresamente que su naturaleza es civil. De esta manera, se aplica un concepto básico y transversal a toda la legislación laboral: el principio de primacía de la realidad, el que, como su nombre indica, alude a prevalencia de los hechos sobre las formas y documentos que se hayan celebrado”.

Nuestro ordenamiento “recoge este principio, el cual, aplicado a la configuración de un contrato de trabajo, establece que, presentes los referidos elementos esenciales, se presumirá no solo la existencia de un contrato de trabajo, sino uno de naturaleza indeterminada, según el artículo 4 de la LPCL. Bajo los alcances de esta disposición, la carga de la prueba corría por parte de quien alegaba haber tenido la calidad de trabajador, quien debía acreditar que en su prestación de servicios se verificaba la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, y, en particular, la subordinación jurídica a quien señalase como su empleador”.

Así, el inciso 1 del artículo 27 de la hoy derogada Ley Procesal del Trabajo, ley 26636, establecía expresamente esa carga probatoria. “De esta manera, en el ámbito procesal, era el demandante quien tenía que demostrar su condición de trabajador y aportar todo el material probatorio



necesario para acreditar no solo la prestación personal de servicios y la retribución percibida por estos, sino elementos de prueba o por lo menos indicios suficientes de que sus actividades se ejecutaban bajo la subordinación de quien era señalado como empleador”.

Con base en ese esquema, la norma sustantiva (art. 4 LPCL) y la norma procesal (inc. 1 art. 27 ley 26636) guardaban “plena coincidencia, toda vez que era necesario demostrar en juicio la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación para que se considere acreditada la existencia de un contrato de trabajo”.

La promulgación de nueva Ley Procesal del Trabajo “supuso un cambio en las reglas procesales al instaurarse la denominada presunción de laboralidad. Conforme a esta, el demandante solo requiere demostrar en juicio la prestación personal de servicios a favor de quien aquel señala como su empleador para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario” (art. 23.2 ley 29497).

De esta manera se introdujo “una presunción iuris tantum de la existencia de un contrato de trabajo y con ello se invirtió la carga de la prueba hacia aquel que es señalado como empleador. Sobre la base de esta nueva regla procesal se ha producido una modificación tácita de la presunción establecida en la norma sustantiva. En efecto, mientras por un lado en la norma sustantiva se exige la verificación de los tres elementos esenciales (prestación personal, remuneración y subordinación), por otro, la norma procesal solo exige uno de estos (la prestación personal de



servicios) para que se considere, en principio, acreditada la existencia de un contrato de trabajo”.

Así, el que es sindicado como patrono debe acreditar que los servicios prestados no han sido subordinados. “Podría estimarse que este esquema introduce en nuestras reglas procesales en materia laboral una suerte de prueba diabólica, es decir, la necesidad de probar hechos negativos o que no se han configurado. Empero, en rigor, ello no es así. Para demostrar que la relación que mantuvo con el demandante no ha sido de naturaleza laboral, el emplazado deberá acreditar en el proceso un hecho positivo; esto es, que los servicios que contrató con el demandante fueron realizados de manera independiente, sin estar sujeto a algún tipo de subordinación jurídica”.

2.3.3.3. Mecanismos de contratación de personal en el Perú

Nuestro ordenamiento “prevé dos formas de contratación de personal: (i) contratación directa, en la que existe una relación inmediata entre el empleador y el trabajador; y (ii) contratación indirecta, en la que opera un mecanismo de triangulación mediante el cual un tercero actúa como empleador para que los servicios sean prestados en el centro de trabajo de una empresa usuaria o principal”.

En este apartado brindaremos los alcances indispensables a tener en cuenta en cada tipo de contratación.



- **Contratación directa: tipos de contratos de trabajo**
 - **Contrato indefinido**

La duración del contrato de trabajo “está directamente vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla. Así, como quiera que se presume que esta actividad tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido. Este criterio corresponde al denominado principio de continuidad de la relación laboral, pues a ser el contrato de trabajo uno de tracto de sucesivo, no se agota en con la ejecución de un determinado acto, sino que tiende a prolongarse en el tiempo” (Plá Rodríguez, 1978).

De esta manera, y por regla general, “nuestra legislación ha establecido que la contratación de personal debe celebrarse de manera indefinida, lo que suele conceptuarse como estabilidad laboral de entrada; esto es, la preferencia de la contratación a plazo indefinido sobre la contratación temporal. De esta forma, la contratación temporal o a plazo determinado operará solo a título de excepción y con cargo a que medien causas justificadas”.

Debido a esto la “contratación a plazo indefinido opera de manera libre sin formalidades y que una vez verificada la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo se presumirá la existencia de una contratación laboral a plazo indeterminado, lo cual constituye el contrato de trabajo típico. Inversamente, la contratación sujeta a plazo requiere acreditar la causa que lo justifique y se sujeta a determinadas



formalidades de forma y fondo, lo cual constituye el contrato de trabajo atípico” (Raso Delgue, 2009).

- **Contrato sujeto a modalidad**

La contratación atípica “determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal (art. 72 LPCL). En lo relativo a su vigencia, la ley regula los plazos aplicables a cada modalidad contractual. Pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador siempre que la causa se encuentre justificada y que en conjunto la duración máxima no supere los cinco años” (art. 74 LPCL).

Dado que la “contratación temporal opera a título de excepción, debe encontrarse debidamente causada. Así, debe encuadrarse en alguna de las nueve modalidades de contratación temporal legalmente establecidas o nominadas, a las que se agrega una cláusula abierta innominada, siempre que medie causa objetiva no tipificada en las modalidades nominadas”.

Los contratos temporales de “trabajo o sujetos a modalidad constituyen el mecanismo usual de contratación inicial en nuestro medio, más allá de que su efectiva adecuación a los supuestos previstos en la LPCL resulta en numerosos casos muy cuestionable, conforme dan



cuenta múltiples fiscalizaciones llevadas a cabo por SUNAFIL o pronunciamientos judiciales sobre la desnaturalización en la que se ha incurrido en los casos concretos. No obstante, el sector empresarial sigue recurriendo a su uso masivo, lo que tendría su origen en el particular esquema de estabilidad laboral que opera en el país, conforme al cual la desvinculación individual o el cese colectivo enfrentan serias dificultades. De ahí que, en los hechos, los empleadores vienen utilizando los contratos temporales como una válvula de escape a dicha situación”.

Los contratos sujetos a modalidad han sido calificados en la LPCL como: (i) contratos de naturaleza temporal; (ii) contratos de naturaleza accidental; y (iii) contratos de obra o servicio.

- **Contratación de naturaleza temporal**

- **Por inicio o lanzamiento de nueva actividad**

Se admite “la contratación temporal cuando se produce el inicio o lanzamiento de una nueva actividad. Así, por inicio de actividad se entiende al comienzo mismo de las actividades operativas de la empresa, la apertura de nuevos establecimientos, el ingreso a nuevos mercados e, incluso, el incremento de las actividades ya existentes en la empresa. La duración máxima de este tipo de contrato de trabajo es de tres años” (art. 57 LPCL).

Respecto a la duración de este contrato “debe acotarse que frecuentemente se confunde la interpretación del inicio del plazo de duración del contrato. En efecto, el plazo de tres años debe computarse desde que se configura el hecho objetivo previsto en la norma y no desde



que el trabajador ingresa a la empresa. En otras palabras, resultará válido recurrir a esta modalidad de contratación temporal mientras subsista o se mantenga vigente la respectiva causa objetiva y solo hasta un máximo de tres años”.

- **Por necesidades del mercado**

Pueden celebrarse “contratos sujetos a la modalidad de necesidades del mercado cuando sea necesario atender variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de las actividades ordinarias de la empresa, pero que no pueden ser atendidas por su personal permanente” (art. 58 LPCL).

La legislación nacional “exige que dicho incremento sea temporal e imprevisible del ciclo normal de la producción de la empresa, con excepción de los incrementos cíclicos o estacionarios. Se permite la utilización de este contrato hasta por un plazo máximo de cinco años”.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que “en este tipo de contratos debe verificarse el elemento de imprevisibilidad, vale decir, que el incremento de las actividades no era posible de prever debido a una situación del mercado completamente ajena a una común proyección empresarial del empleador”.

La principal diferencia entre “el incremento de actividades que puede sustentar un contrato por inicio o incremento de actividad y el que justifica el contrato por necesidades del mercado radica en que, en el primero, el incremento responde a una decisión o proyección interna de la empresa; en cambio, en el segundo, estamos ante un incremento que no



depende de la empresa, sino de una situación externa y coyuntural de carácter imprevisible”.

Ahora bien, “es difícil sustentar con un mínimo de rigor que un incremento temporal, coyuntural e imprevisible de las necesidades de producción puedan justificar una contratación temporal por un plazo de hasta de cinco años. Cabe tener en cuenta que el texto original de la LPCL previó que esta modalidad contractual debía tener un plazo máximo de seis meses; vale decir, un plazo que resultaba consistente con la imprevisibilidad y la naturaleza coyuntural que sustenta esta modalidad contractual. No obstante, cuando se produjo la modificación del texto original de la LPCL mediante la ley 26513 se introdujo la extensión de este plazo a cinco años, con lo cual se afectó su razonabilidad y coherencia, error que se mantiene inalterable hasta el presente”.

- **Por reconversión empresarial**

Este tipo de contrato “está previsto para los supuestos de sustitución, ampliación o modificación de las actividades de la empresa, o cuando se implemente un proceso de carácter tecnológico que implique la implementación de nuevas maquinarias, equipos, instalaciones, tecnologías, entre otras. Su plazo máximo es de dos Años” (art. 59 LPCL).

A diferencia de los dos supuestos ya descritos, “esta modalidad contractual no ha sido profusamente utilizada, eventualmente porque los procesos de reingeniería de las actividades productivas de la empresa en los que esta modalidad podría resultar nítidamente configurada suelen



plantearse como uno de sus objetivos la racionalización del personal antes que la contratación de personal temporal adicional”.

- **Contratación de naturaleza accidental**

- **Contrato ocasional**

Este contrato “responde a necesidades transitorias de la empresa distintas de las actividades productivas habituales que esta desarrolla. Su duración máxima es de seis meses al año” (art. 60 LPCL).

Por ejemplo, una empresa dedicada de manera exclusiva a la fabricación de calzado escolar recibe un pedido de botas mineras, esto es, de productos que no corresponden a su producción ordinaria y para los cuales resulta necesario que contrate al personal adicional requerido para atender dicho pedido.

- **Contrato de suplencia**

Este “contrato está destinado al reemplazo temporal de un trabajador incurso en un supuesto de suspensión de su contrato de trabajo. La duración del contrato será la que resulte necesaria según las circunstancias” (art. 61 LPCL).

Así, “presupone la existencia de un trabajador suplente y un trabajador suplido, de modo tal que la relación de trabajo del suplente se mantenga durante el periodo que se prolongue la suspensión del contrato de trabajo del suplido”.



De igual manera, “se podrá utilizar esta modalidad contractual cuando un trabajador estable, por razones de orden administrativo, deba desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”.

- **Contrato de emergencia**

En este “supuesto la contratación temporal se justifica por la necesidad de atender una situación de caso fortuito o fuerza mayor. Su duración está vinculada a la duración de la emergencia” (art. 62 LPCL).

Es el caso, “por ejemplo, de un centro de trabajo que ha sufrido una inundación y por lo tanto requiere contratar trabajadores destinados a recuperar la capacidad productiva de la empresa”.

• **Contratos para obra o servicio**

- **Contrato para obra determinada o servicio específico**

Este tipo “de contrato faculta la contratación temporal por el tiempo que sea necesario para la culminación de una obra o servicio específico. Su duración está vinculada a la terminación de la obra o servicio” (art. 63 LPCL).

A modo de ejemplo, “es el caso de la contratación de un programador de sistemas a cargo de implementar un sistema uniforme de registro y archivo de documentación contable en la empresa. O la contratación de personal destinado a instalar paneles eléctricos en una planta fabril”.

Cabe mencionar “el criterio sostenido en las casaciones 009-2004-Lima y 1004-2004-Tacna, que han estimado que este plazo puede



extenderse hasta por ocho años. Entendemos que el criterio en mención ha pretendido salir al frente de quienes han estimado que como quiera que la acotada norma establece que la duración de esta modalidad contractual está vinculada a la terminación de la obra o servicio, renuevan el contrato una y otra vez por periodos particularmente extensos. Así, los fallos en mención apuntarían a poner coto a esta situación”.

Ahora bien, “y más allá de nuestra opinión sobre las particularidades de nuestro régimen laboral, en particular en materia de estabilidad laboral sobre lo que volveremos más adelante, creemos que un análisis sistemático de nuestro ordenamiento vigente nos debe llevar a concluir que al tratarse de un régimen de excepción no cabría una interpretación por la cual un contrato temporal pueda ser objeto de continuas renovaciones al extremo de tornar en permanente la temporalidad. Así, si bien la duración de este contrato se encuentra vinculada a la duración de la obra, estimamos que esta debe estar sujeta al plazo máximo de contratación modal previsto en el artículo 74 de la LPCL; es decir, cinco años, norma común aplicable al cómputo conjunto de todos los contratos modales”.

A su vez, “suele considerarse que esta modalidad contractual se encuentra adecuadamente tipificada si el contrato especifica el detalle de las actividades o responsabilidades encomendadas, no obstante que lo que se requiere precisar es que las labores son temporales porque tienen un inicio y un fin, o son materia de un encargo concreto pasible de ser medido, como sucede con los ejemplos que hemos indicado anteriormente”.



- **Contrato intermitente**

Este “contrato está previsto para la contratación de personal destinado a la ejecución de actividades permanentes que son discontinuas por su naturaleza. En estricto, no se trata de un contrato temporal, puesto que la necesidad es permanente”.

El “trabajador goza de un derecho preferencial para su recontractación, lo cual puede pactarse en el contrato primigenio (art. 64 LPCL). El empleador debe notificar al trabajador sobre el reinicio de las actividades productivas y el trabajador debe hacer valer su derecho preferencial para la readmisión dentro de los cinco días de notificado” (art. 79 RLPCL).

Debido a que propiamente este “es un contrato de naturaleza permanente, no se incurriría en causal de desnaturalización de este por exceso del plazo de cinco años, lo que ha sido ya reconocido por el TC”.

- **Contrato de temporada**

Este “contrato tiene por objeto que el empresario y el trabajador acuerden que este último atienda necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y tienden a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo” (arts. 67 a 71 LPCL).

Ejemplo de ello “es el caso de las labores agrícolas que solo se realizan en época de lluvias o en establecimientos comerciales que solo operan durante el verano en las zonas de playas”.



Igualmente, “en este supuesto se genera un derecho de preferencia para la recontractación para las temporadas siguientes si el trabajador es contratado durante dos temporadas seguidas o tres alternadas”.

2.3.4. El municipio

El municipio es sin duda alguna “el acercamiento más próximo que tenemos como ciudadanos al Estado, nuestro municipio es un pequeño gobierno en donde pagamos tributos y los mismos deben ser revertidos en nuestros beneficios a través de diversos servicios públicos que deben brindarnos”.

Hay una diferencia entre lo que es el significado de “municipio, gobierno municipal y municipalidad, el primero de ellos se constituye en el espacio físico que ha sido demarcada por ley (Jurisdicción), siendo la segunda acepción la Gestión Municipal que está ejerciendo el gobierno en un determinado tiempo, cuyas autoridades máximas (alcaldes y regidores) han sido elegidos por elección directa de la ciudadanía ejerciendo el voto popular y el término Municipalidad, es el predio público al cual los ciudadanos podemos acudir para ejercer nuestros derechos como ciudadanos y como vecinos”.

El municipio es “la entidad territorial fundamental de la división político administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de los límites que le señalen la Constitución y la ley y cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio”.

El municipio es la “base de organización y está compuesto por el territorio, la población que vive en ese territorio (hayan nacido ahí o en cualquier otro lugar), y el gobierno. La forma, los límites, los derechos y obligaciones de cada una de



estas partes están definidas en las leyes: la Constitución Política del Estado y sobre todo en la Ley Orgánica Municipal además de otras importantes leyes. El Municipio libre constituye la base de la división territorial y de la organización política y administrativa del Estado”.

La palabra “Municipio” viene del “latín *municipium*, que significaba entre los antiguos romanos, ciudad principal que se gobernaba por sus propias leyes. De aquí nació también la palabra autonomía, cuya acepción original es la condición de una entidad o circunscripción territorial de regirse por normas propias”.

Los municipios eran, “en la antigua Roma, las ciudades que el Imperio incorporó a su territorio y a las que reconoció cierto grado de autonomía para manejar los asuntos de sus vecinos. Con antecedentes en las asambleas de vecinos de algunas ciudades del Imperio Romano, las municipalidades se organizaron en Europa a partir del siglo XII con la finalidad de atender los asuntos de la comunidad que, trascendiendo la competencia de la familia, no llegaba a serlo de la sociedad política”.

Las “municipalidades son más antiguas que el Estado, puesto que éste surgió del proceso de unificación de las monarquías europeas en el Renacimiento; mientras que aquellas se formaron alrededor del siglo XII y aún antes, en el Imperio Romano, como las más espontáneas, humanas y amables de las sociedades, para atender los problemas diarios de los vecinos”.

2.3.5. Jurisprudencia

En relación al tema materia de tesis se encontró la sentencia de la Casación Laboral N° 31337-2019 de Sullana, dada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.



Antecedentes:

En el caso materia de la citada “casación laboral, un perito agrícola interpone una demanda en que pide que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con una empresa financiera y, en consecuencia, se le reconozca el vínculo laboral ininterrumpido en el régimen laboral privado conforme al Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR a partir del 1° de junio del 2007 al 28 de febrero del 2015”.

Asimismo, solicita el pago de “las remuneraciones de octubre del 2014 a febrero del 2015; el pago de beneficios sociales que le correspondan desde el 1° de junio del 2007 al 28 de febrero del 2015; el pago de las aportaciones previsionales, más el pago de los intereses legales, las costas y los costos del proceso”.

El juzgado especializado de Trabajo correspondiente declaró infundada la demanda y en apelación la sala laboral de la corte superior de justicia competente la declaró fundada en parte.

Frente a ello, “la empresa financiera demandada interpuso recurso de casación laboral, en el que alega que el colegiado superior al emitir su sentencia incurrió en infracción normativa por la aplicación indebida de los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

Decisión:

Al tomar conocimiento del caso en casación laboral, “la sala suprema verifica que el demandante laboró del 1° de junio del 2007 al 28 de febrero del



2015 en el cargo de perito agrícola, lo que se corrobora con los recibos por honorarios correspondientes, los contratos de locación de servicios, el acta de audiencia de juzgamiento, y demás medios probatorios que obran en el respectivo expediente”.

A la par, de la “interpretación literal del artículo 1764° del Código Civil relativo a la locación de servicios, el colegiado supremo determina que este tipo de contrato se caracteriza por no presentar el elemento subordinación, que está relacionado con el deber que tiene el trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición de su empleador.

Este elemento resulta esencial para establecer la diferencia entre una relación de naturaleza civil con una de naturaleza laboral, precisa la sala suprema.

En consecuencia, el supremo tribunal establece que “solo estaremos frente a un contrato de trabajo cuando se presenten los elementos esenciales del mismo señalados en el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; es decir, prestación personal de servicios, subordinación y remuneración”.

En cuanto a la subordinación, el supremo tribunal menciona que constituye el elemento esencial más importante del contrato de trabajo frente a la prestación de servicios y a la remuneración, pues, su ausencia origina que no se configure la relación laboral.

Con esa premisa, del contrato de locación de servicios en el caso, la sala suprema advierte que “el demandante no solo emitía informes, sino que también supervisaba la cosecha y su comercialización con conocimiento de la entidad financiera demandada”.



Es decir, realizaba “funciones adicionales a las de un perito agrícola, cargo que incluso está establecido en el manual correspondiente emitido por parte de la empresa financiera demandada, en que se advierte que no es función del perito agrícola supervisar la comercialización de la cosecha; detalla el colegiado supremo”.

En tal sentido, deduce que la subordinación está acreditada, misma que “se corrobora incluso con un correo electrónico remitido por el demandante, en el que se verifica que, además de los informes periciales, hacía seguimiento de los créditos en coordinación con otros funcionarios de la empresa financiera demandada”.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

Para este capítulo se describen los materiales y métodos empleados para la realización de la tesis. Además, se expone la metodología empleada, lo cual implica que se señala el enfoque empleado, tipo de investigación, método, técnica e instrumentos.

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación realizada, se enmarca dentro del enfoque mixto, en vista de que aborda aspectos de naturaleza tanto cuantitativos como cualitativos, esto debido a que los datos obtenidos no son solo numéricos.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es el descriptivo, puesto que se hace uso de la observación tanto cuantitativa como cualitativa, además del empleo de encuestas, las cuales se efectuaron a los trabajadores de la referida Municipalidad Distrital de Acora.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se enmarcó dentro del método descriptivo y el método dogmático.

- **El Método Descriptivo:**

El método descriptivo viene a ser el procedimiento por el cual se describen cada una de las dimensiones requeridas por los objetivos de la investigación.



- **El método dogmático:**

Este método nos sirvió para recopilar información sobre la materia en investigación y hacer un análisis jurídico sobre el contenido referido al presupuesto en los contratos por locación de servicios.

3.4. ÁMBITO DE ESTUDIO:

- **POBLACIÓN Y MUESTRA:**

- **Población:** La población de estudio está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora, contratados por la modalidad de contratos de locación de servicios constituidos por 83 trabajadores y comprende al 100 % de estos, es decir a la totalidad de dichos trabajadores.
- **Muestra:** En lo concerniente al tipo muestra es no probabilístico, se tomó un número de 20 trabajadores tanto para la encuesta realizada como para la revisión de los respectivos contratos de locación de servicios.

3.5. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.5.1. PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

El primer objetivo específico es: Determinar si al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad: Municipalidad Distrital de Acora.

- **MÉTODO:**

En la presente investigación para lograr la finalidad propuesta se empleó el método:



- **El método dogmático:** Este método nos sirvió para revisar una vasta información sobre la materia de investigación y estudiar el contenido de los contratos de locación de servicios a través de la doctrina y el desarrollo del marco normativo.
- **TÉCNICA:**
La técnica que se ha usado para el primer objetivo específico:
 - **La observación documental:** Observamos textos bibliográficos.
- **INSTRUMENTOS:**
Y el instrumento utilizado es cuestionario abierto:
 - **Fichas de resumen:** Se utilizó este instrumento para recolectar información luego seleccionarla y que esta técnica nos permita ordenar ideas sobre la materia en investigación.

3.5.2. SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

El segundo objetivo específico es: Conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.

- **MÉTODO:**
En la presente investigación para lograr la finalidad propuesta se empleó el método:
 - **El método dogmático:** Este método nos sirvió para recopilar información sobre la materia en investigación y hacer un análisis jurídico sobre el contenido referido a la temporalidad de los contratos de locación de servicios.



- **TÉCNICA:**

La técnica que se ha usado para el segundo objetivo específico:

- **La observación documental:** Con esta técnica realizamos observaciones al desarrollo del marco normativo.

- **INSTRUMENTOS:**

Los instrumentos utilizados son:

- **Las fichas de registro:** Se utilizó este instrumento para registro de información sobre la temporalidad de los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora.

3.5.3. TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO

El tercer objetivo específico es: Conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.

- **MÉTODO:**

En la presente investigación para lograr la finalidad propuesta se empleó el método:

- **El método dogmático:** Este método nos sirvió para recopilar información sobre la materia en investigación y hacer un análisis jurídico sobre el contenido referido al presupuesto en los contratos por locación de servicios.

- **TÉCNICA:**

La técnica que se ha usado para el tercer objetivo específico:



- **La observación documental:** Con esta técnica realizamos observaciones al desarrollo del marco normativo del aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios.
- **INSTRUMENTOS:**

Los instrumentos utilizados son:

- **Las fichas de registro:** Se utilizó este instrumento para registro de información sobre el aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este último capítulo se describen los resultados obtenidos a través de la investigación; cabe precisar que los datos fueron obtenidos de la aplicación de las técnicas de; la observación documentada y recojo de información referido a la materia en investigación, para lo cual se pondrá énfasis en el análisis de los resultados obtenidos.

Contratos examinados:

NÚMERO DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y NOMBRE DEL LOCADOR	ÍTEMS
<p>428-2022 MDA/GM, 01 abril</p> <p>OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de educación, cultura, deporte y participación ciudadana.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos:



	Vigencia del contrato: 01-mayo-2022 hasta 31-mayo-2022.
563-2022 MDA/GM, 12 enero OQUENDO QUISPE WILLIAM Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de educación, cultura, deporte y participación ciudadana. Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago. Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.	- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande. - Horario de trabajo: No figura. - Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna. - Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-abril-2022 hasta 30-abril-2022.
010-2022 MDA/GM, 01 marzo OQUENDO QUISPE WILLIAM Motivo o cargo de contratación: Asistente administrativo de la subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental. Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.	- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande. - Horario de trabajo: No figura.



<p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-enero-2022 hasta 31-enero-2022.
<p>270-2022 MDA/GM, 01 febrero OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de educación, cultura, deporte y participación ciudadana.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-marzo-2022 hasta 31-marzo-2022.
<p>177-2022 MDA/GM OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Asistente administrativo de la subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo



<p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<p>y gastos que la prestación demande.</p> <ul style="list-style-type: none">- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-febrero-2022 hasta 28-febrero-2022.
<p>998-2021 MDA/GM, 02 agosto OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Asistente administrativo de la subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1400.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: No consigna.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 02-agosto-2021 hasta 31-agosto-2021.
<p>871-2021 MDA/GM, 01 julio OQUENDO QUISPE WILLIAM</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: No consigna.- Horario de trabajo:



<p>Motivo o cargo de contratación: Asistente administrativo de la subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1400.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<p>No figura.</p> <p>- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.</p> <p>- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 02-agosto-2021 hasta 31-agosto-2021.</p>
<p>815-2021 MDA/GM, 10 junio</p> <p>OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Asistente administrativo de la subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1400.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<p>- Lugar de prestación de servicios: No consigna.</p> <p>- Horario de trabajo: No figura.</p> <p>- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.</p> <p>- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 10-junio-2021 hasta 30-junio-2021.</p>
<p>614-2021 MDA/GM, 03 mayo</p> <p>OQUENDO QUISPE WILLIAM</p>	<p>- Lugar de prestación de servicios: No consigna.</p>



<p>Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de cultura, deporte y participación ciudadana - subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 03-mayo-2021 hasta 31-mayo-2021.
<p>486-2021 MDA/GM, 05 abril</p> <p>OQUENDO QUISPE WILLIAM</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de cultura, deporte y participación ciudadana - subgerencia de desarrollo social y gestión ambiental.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: No consigna.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 05-abril-2021 hasta 30-abril-2021.



<p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	
<p>1384-2022 MDA/GM, 01 noviembre</p> <p>NINA GONZALO RONALD ÉDISON</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Responsable de la unidad de área técnica municipal.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 2000.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-noviembre-2022 hasta 25-noviembre-2022.
<p>099-2022 MDA/GM, 14 enero</p> <p>CRUZ PARI GABY SONIA</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Especialista en seguimiento de inversiones de la subgerencia de desarrollo urbano rural.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.



<p>Monto y forma de pago: S/ 2000.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-enero-2022 hasta 31-enero-2022.
<p>1074-2022 MDA/GM, 01 setiembre</p> <p>CHURA CHURA JULIO CÉSAR</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Técnico en inseminación artificial de ganado vacuno de la subgerencia de desarrollo económico social.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1700.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-setiembre-2022 hasta 30-setiembre-2022.
<p>1239-2022 MDA/GM, 03 octubre</p> <p>CHIPANA RAMOS VIRGIL</p> <p>ALEXANDER</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios:



<p>Motivo o cargo de contratación: Especialista en remuneraciones de la unidad de recursos humanos.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<p>Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.</p> <ul style="list-style-type: none">- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 03-octubre-2022 hasta 27-octubre-2022.
<p>283-2022 MDA/GM, 01 marzo</p> <p>CHIPANA RAMOS VIRGIL ALEXANDER</p> <p>Motivo o cargo de contratación: Especialista en remuneraciones de la unidad de recursos humanos.</p> <p>Monto y forma de pago: S/ 1500.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.</p> <p>Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande.- Horario de trabajo: No figura.- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos:



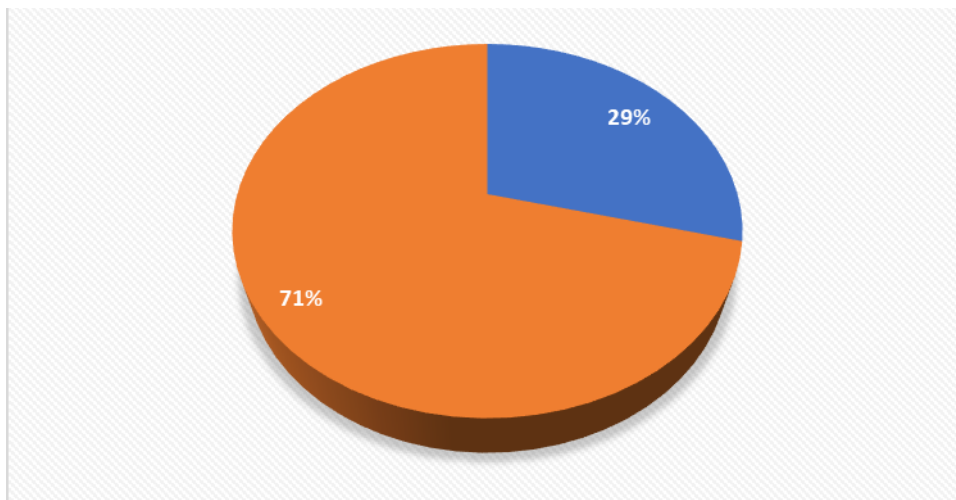
	Vigencia del contrato: 01-marzo-2022 hasta 31-marzo-2022.
394-2022 MDA/GM, 01 abril VELÁSQUEZ PARI JESÚS ÁNGEL Motivo o cargo de contratación: Personal de apoyo de la oficina de alcaldía. Monto y forma de pago: S/ 1200.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago. Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.	- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande. - Horario de trabajo: No figura. - Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna. - Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-abril-2022 hasta 30-abril-2022.
633-2022 MDA/GM, 05 mayo VELÁSQUEZ PARI JESÚS ÁNGEL Motivo o cargo de contratación: Personal de apoyo de la oficina de alcaldía. Monto y forma de pago: S/ 1200.00, se deducirá aportaciones y descuentos por tributos, previa emisión de comprobante de pago.	- Lugar de prestación de servicios: Se le asignará por la Municipalidad, además de proporcionar elementos de trabajo y gastos que la prestación demande. - Horario de trabajo: No figura.

Naturaleza del contrato: Partes reconocen su naturaleza civil (art. 1764), que no genera vínculo laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Obligatoriedad de permanencia en la entidad: No consigna.- Frecuencia con que se celebraban los contratos: Vigencia del contrato: 01-mayo-2022 hasta 31-mayo-2022.
--	---

Respecto a los datos extraídos de los contratos el dato más importante a resaltar viene a ser el relacionado al lugar de la prestación de servicios, arrojando los siguientes resultados:

Figura 1

Lugar de prestación de servicios en los contratos



Nota: Elaboración propia

Donde se aprecia que solamente en el 29% de los contratos no se indica nada relacionado al lugar donde se prestarán los servicios materia de contrato, mientras que en 71% de los contratos sí se señala que este será asignado por la municipalidad.



Encuestas realizadas a funcionarios y servidores públicos:

PERSONA Y CARGO	ÍTEMS
ALEXANDER VIRGIL CHIPANA RAMOS Especialista en remuneraciones unidad de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, está en la cláusula.- ¿Hay Horario de trabajo?: No, pero existe entrada y salida.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No, pero para cumplimiento se debe cumplir un horario.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Trimestral.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No
ROMEO LITO LLANOS CANAZA Jefe de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, oficinas- ¿Hay Horario de trabajo?: No, solo cumplimiento de servicio.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No, pero para cumplimiento se debe cumplir un horario.



	<ul style="list-style-type: none">- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Mensuales y trimestrales.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No
<p>RICHARD PARI QUISPE Jefe de oficina de proyectos.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, lugar en el que tenía que trabajar.- ¿Hay Horario de trabajo?: No.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Siempre, duración del servicio.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No
<p>CHARLES DARWIN MARCA PERCA Asesor legal.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, está en el contrato.- ¿Hay Horario de trabajo?: No, existe un horario de entrada y salida.



	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No, sin embargo existe un horario.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Mensual y trimestral.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No
<p>GLEN CORI MALDONADO Administrador.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí.- ¿Hay Horario de trabajo?: No.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: De acuerdo a la necesidad de cada área y según agencia presupuestal.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No, existía asignación presupuestal.



Encuestas realizadas a funcionarios y servidores públicos:

PERSONA Y CARGO	ÍTEMS
ERIKA DORIS ARI MAMANI Inspector.	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, la prestación de servicios será en la oficina de la dirección de control, vigilancia y medio ambiente.- ¿Hay Horario de trabajo?: Sí, Hora de ingreso: 8:00 am 13:00 pm; hora de salida: 17:00 pm; hora de almuerzo 13:00 pm a 14:00 pm.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Solo en las cláusulas que corresponde.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No.- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no contemplado en el contrato?: No



<p>DAVID EDDY CUTIPA ARIZACA</p> <p>Responsable almacén central.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: En el contrato en una de las cláusulas especifica.- ¿Hay Horario de trabajo?: No, pero en el contrato laboral no especifica, sin embargo se cumple un horario de entrada y salida.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No, pero se cumple un horario de trabajo, de acuerdo al desarrollo del trabajo.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: De manera mensual, de acuerdo a las cláusulas del contrato.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No, porque existe una asignación presupuestal para el personal de locación de servicios.- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no
--	--



	<p>contemplado en el contrato?:</p> <p>No, en vista que todos los acuerdos el contrato lo establece.</p>
<p>PLACIDO RIVALDO QUISPE MAYTA</p> <p>Inspector.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, La prestación de servicios será en la dirección de control, vigilancia y medio ambiente.- ¿Hay Horario de trabajo?: Sí, Hora de ingreso: 8:00 am, horario de salida 05:00 pm, 1 hora de almuerzo 01:00-02:00.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Solo en las cláusulas que corresponde.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No, porque existe una asignación presupuestal para el personal de locación de servicios.



	<p>- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no contemplado en el contrato?: No, en vista que todos los acuerdos el contrato lo establece.</p>
<p>YANET ARGOTE QUISPE Monitora social</p>	<p>- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Si indicaba donde se realizaría los servicios.</p> <p>- ¿Hay Horario de trabajo?: No, el trabajo se realiza de acuerdo a metas.</p> <p>- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No. Trabajo de campo</p> <p>- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: La temporalidad es de acuerdo al trabajo.</p> <p>- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No, porque la orden de servicios viene con certificación presupuestal.</p>



	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no contemplado en el contrato?: Te daban referencia del lugar de trabajo y formas de pago y horarios.
<p>NILDA HUALLPA MACHACA</p> <p>Asistente de abastecimientos</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, indicaba el área en la que se prestará el servicio- ¿Hay Horario de trabajo?: No, no especifica el horario, solo las metas y actividades a realizar.- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No indicaba que hubiese alguna sanción si renuncia, tampoco indicaba si era con cargo a renovar contrato.- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: la temporalidad es determinada por días calendario.- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la



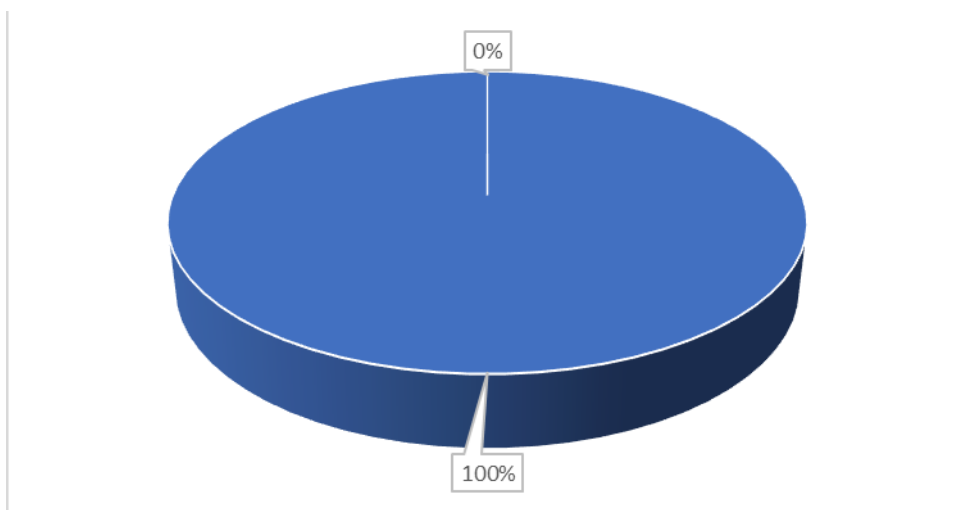
	<p>retribución pecuniaria?: No, porque la orden de servicio viene con certificación presupuestal.</p> <p>- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no contemplado en el contrato?: Por lo general sin te daban referencia de los horarios, el lugar, forma de pago.</p>
<p>NINA GONZALO, RONALD ÉDISON Responsable área técnica</p>	<p>- ¿Hay lugar de prestación de servicios?: Sí, en el contrato.</p> <p>- ¿Hay Horario de trabajo?: No, se cumplía, pero un horario.</p> <p>- ¿Hay Obligatoriedad de permanencia en la entidad?: No indicaba, pero existía un horario de entrada y salida.</p> <p>- ¿Con qué Frecuencia se celebraban los contratos de locación de servicios?: Cada mes.</p> <p>- ¿Hay inconvenientes en el trámite presupuestal para la retribución pecuniaria?: No, había presupuesto.</p>

	<p>- ¿Hay acuerdo o directiva verbal sobre un aspecto no contemplado en el contrato?:</p> <p>No.</p>
--	---

Respecto al lugar de prestación de servicios tanto funcionarios como servidores refieren en un 100% que si les indica el lugar de prestación de servicios.

Figura 2

Lugar de prestación de servicios

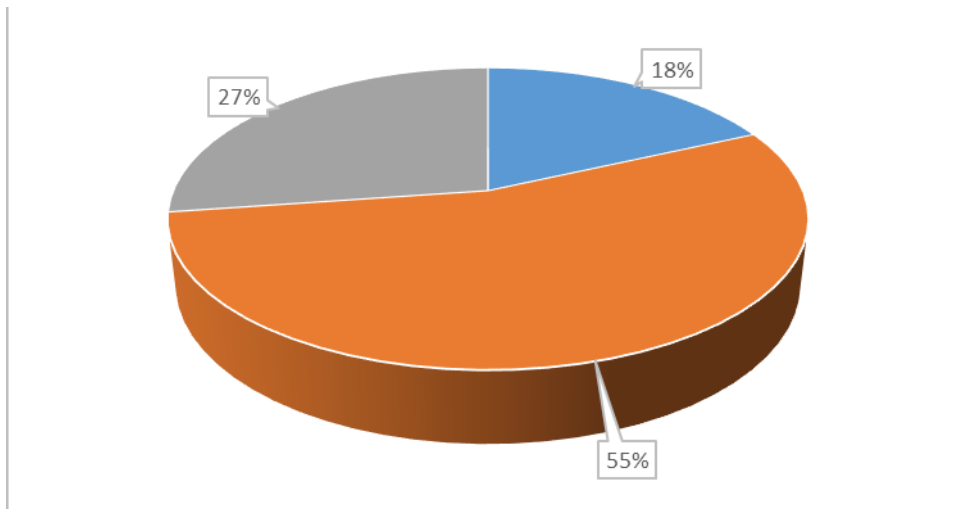


Nota: Elaboración propia

Respecto al horario de trabajo, tanto funcionarios como servidores refieren en 55% que no hay un horario de trabajo, mientras un 27% señala textualmente que “no hay horario, pero si una hora de entrada y salida” y solo un 18% señala que sí hay horario de trabajo.

Figura 3

Horario de trabajo

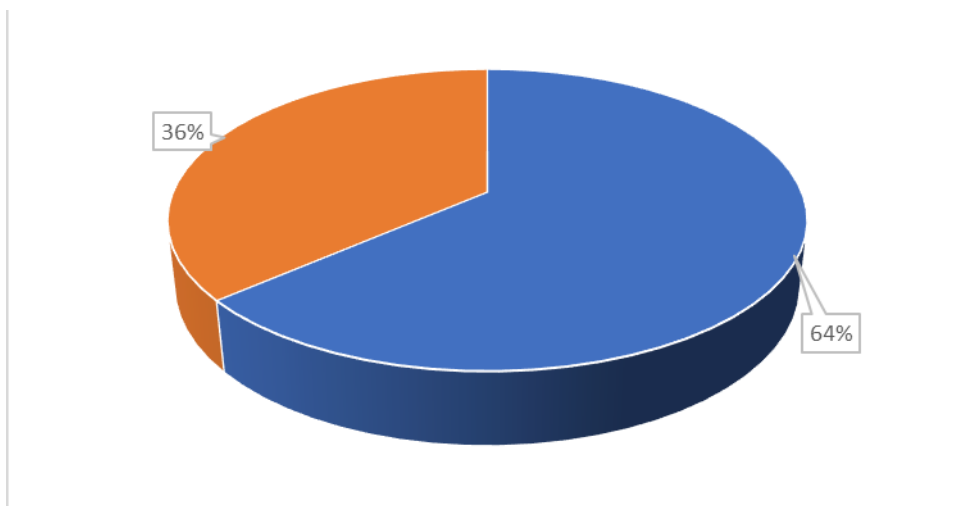


Nota: Elaboración propia

Con lo concerniente a la obligatoriedad de permanencia en el lugar de trabajo el 64% señala que no existe esa obligación, no obstante que el 36% de dicho total, señala que se debe cumplir un horario.

Figura 4

Obligatoriedad de permanencia

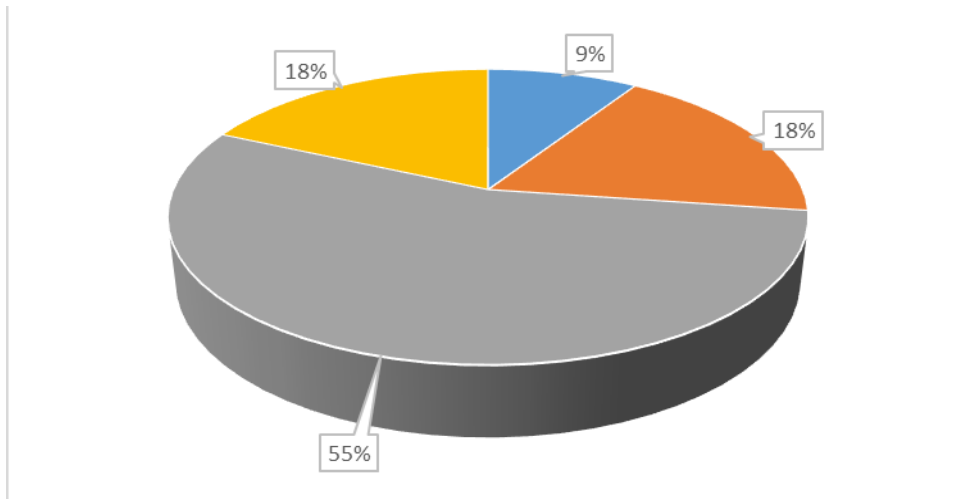


Nota: Elaboración propia

Con respecto a la frecuencia con la que se celebran los contratos el 55% no refieren un periodo regular para dicha celebración de contrato, un 18% señala que es mensual, otro 18% señala que es mensual y trimestral y un 9% señala que es trimestral.

Figura 5

Frecuencia de celebración de contrato

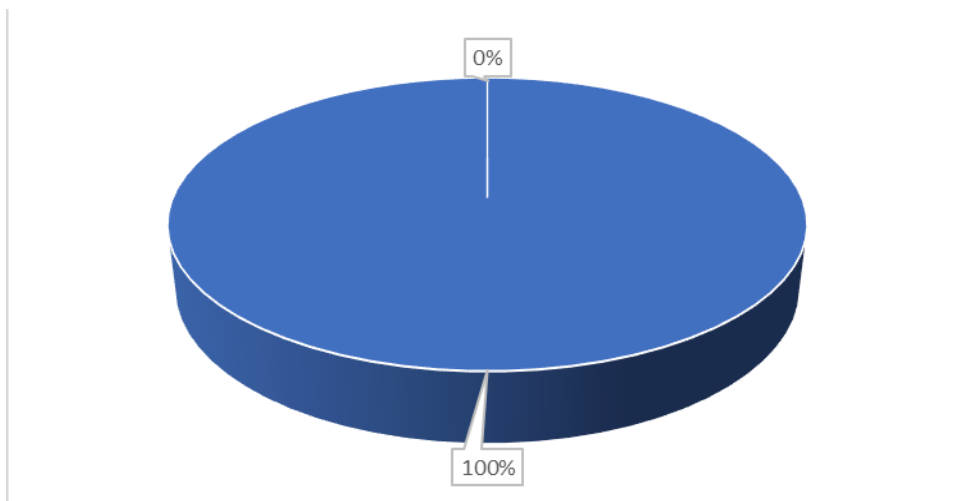


Nota: Elaboración propia

Respecto al presupuesto y el consiguiente pago a los servidores contratados, el 100% señala que no existen inconvenientes respecto a ello.

Figura 6

Inconvenientes en el presupuesto

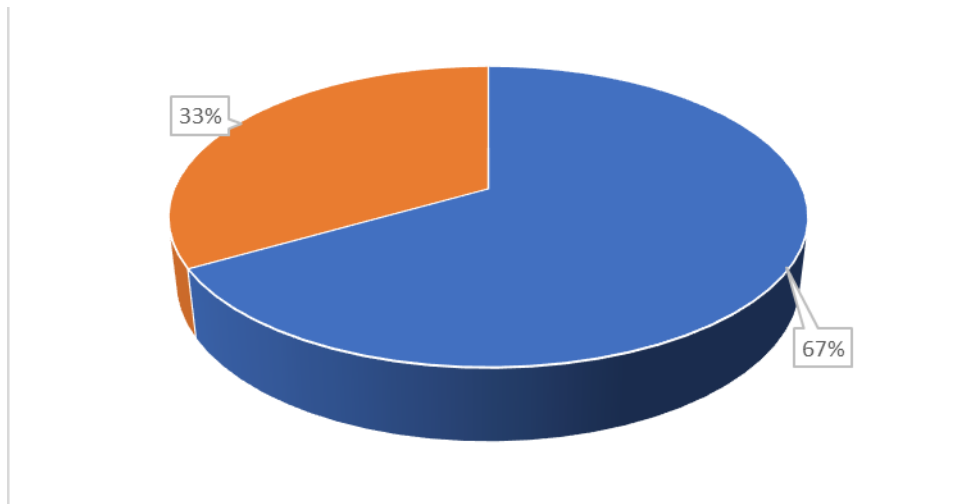


Nota: Elaboración propia

Respecto a si existen indicaciones o acuerdos extracontractuales, el 67 % señala que no las hay, y un 33% señala que sí las hay.

Figura 7

Indicaciones extracontractuales



Nota: Elaboración propia

4.1. SUBCAPÍTULO 1: RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

Siendo el objetivo General: Determinar las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación por servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.

Y habiéndose realizado un previo análisis, se han arribado a los siguientes resultados:

Que, si bien los contratos han tratado de ser realizados respetando los parámetros señalados para los contratos de locación de servicios, es decir en la forma, estos no lo han podido ceñirse del todo.

Ahora bien, al tomar en cuenta lo indicado por algunos trabajadores, lo del horario si bien no figura en el contrato, este si existiría tácitamente, la entidad pública exige que



el servicio del locador sea presencial y diaria se admite que hay una hora de entrada y salida, razón misma que también se emplea para inferir que también existe la regla de la permanencia en el centro de trabajo, motivo por el cual estos contratos no han estado siendo debidamente empleados y de no ser por la celebración mensual de los contratos en mención, serían materia para iniciarse procesos de desnaturalización de contratos.

Los locadores por tener un contrato temporal y amparado de una relación civil establecido en el Código Civil, no tienen derechos a ser contratados con un contrato de trabajo y obtener beneficios laborales, asimismo se aprecia que los locadores utilizan los bienes públicos para el ejercicio de sus funciones donde se les asigna como mobiliarios, computadoras y otros con lo que se aprecia que existe una vulneración a su autonomía por su condición de locador.

4.2. SUBCAPÍTULO 2: RESPECTO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

En cuanto al primer objetivo específico:

Determinar si al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad: Municipalidad Distrital de Acora.

Encontramos que en un porcentaje mayoritario de los contratos de locación de servicios sí figuran un lugar definido para la prestación de servicios.

De igual manera al realizarse las encuestas se encuentra que todos responden afirmativamente al señalar que sí existe un lugar establecido para la prestación de los servicios que presta el locador.



En cuanto al horario, este no se encuentra estipulado en ninguna parte del contrato, no obstante, se señala que existe una hora de entrada y salida del personal que involucra también a los trabajadores contratados mediante contrato de locación de servicios.

En lo referido a la obligatoriedad de permanencia en el lugar, tampoco figura en el contrato, pero parte del personal afirma mediante el cuestionario, que hay una hora de entrada y salida que debe cumplirse, con lo cual se infiere que el locador no puede salir y entrar del trabajo en el momento en que este desee aun si la ley y el contrato no lo obligan a permanecer en el centro de trabajo, por lo que se demuestra que existe una vulneración del principio de autonomía que ampara al locador.

En la encuesta se preguntó además si habían acuerdos verbales, es decir indicaciones adicionales que se le daban al locador, sobre el lugar y horario de la prestación de los servicios, ante lo cual la mayoría respondieron que no existían acuerdo ni indicaciones más que las que figuran en el mismo contrato, no obstante algunos respondieron que sí los hubo en cuanto al lugar y horario más específicamente.

4.3. SUBCAPÍTULO 3: RESPECTO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

En cuanto al segundo objetivo específico.

Conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.

Una vez revisados los contratos, se evidencio que estos contemplan una fecha clara del inicio y termino del contrato que, si bien mediante encuestas se afirma que son mensuales y trimestrales, en la muestra verificada, solo aparecen contratos cuya duración abarca desde el primer día de un mes hasta el último día del mismo mes, es decir un



contrato de duración mensual, habiendo incluso contratos cuyo plazo es ligeramente inferior a un mes.

Los contratos de servicios con frecuencia son temporales según la necesidad del área usuaria y el locador mantiene la continuidad del servicio por que la entidad no crea plaza vacante manifestado por razones presupuestales.

Por lo que aprecia el incremento de contratos temporales con el propósito de evadir obligaciones y costos laborales, se extiende la continuidad y permanencia del servicio a favor y beneficio de la entidad del estado, al tener locadores de servicios, vulnerando el derecho por la permanencia en el tiempo sin tener estabilidad ni beneficios laborales.

4.4. SUBCAPÍTULO 4: RESPECTO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO

En cuanto si al tercer objetivo específico:

Conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.

Respecto al tercer objetivo el cual solo podía ser verificado, según la metodología empleada, mediante encuestas, se tuvo que la mayoría afirmó que no existían inconvenientes al momento del pago, esto según refieren los encuestados porque ya está debidamente presupuestado.

Que, si bien se aprecia bajo el supuesto que los locadores de servicios son temporales, sin embargo, en la práctica se aprecia su continuidad y cumplen funciones profesionales o técnicos, pero por el contrato de locación de servicios no tiene derechos



laborales solo lo establecido en el contrato con lo que se demuestra que existe un ahorro presupuestal por parte del estado.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: De este modo las consecuencias que generan el empleo de los contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022, son negativas se promueve la desigualdad, se vulnera el principio de la autonomía, el estado solo realiza el pago de sus servicios debido a que sus actividades son de manera temporal, pero en la práctica se demuestra lo contrario, bajo el amparo de una relación civil establecido en el Código Civil

SEGUNDA: Respecto a mi primer objetivo específico sobre el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad; Cabe señalar que el lugar de prestación de servicios sí se encuentra determinado en los respectivos contratos de locación donde se exige a los locadores a desarrollar sus actividades en las instalaciones de la entidad lo cual vulnera el principio de autonomía del locador.

TERCERA: Sobre el segundo objetivo específico conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios, los contratos de locación de servicios con frecuencia tienen a ser extendidos bajo el principio de temporalidad según la necesidad área usuaria y el locador mantiene la continuidad del servicio vulnerando su estabilidad laboral.

CUARTA: Sobre el tercer objetivo específico conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios. Se afirma que el uso de los contratos de locación de servicios y al mantener locadores genera un ahorro presupuestal, beneficiándose la entidad a cambio de un pago como contraprestación de servicios.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que se haga una investigación sobre el progreso del monto del pago consignado en los contratos de locación de servicios para un mismo cargo, durante un determinado periodo de tiempo, el mismo que podría ser de 5 años, esto a fin de que se contraste con el progreso de las remuneraciones en los contratos laborales bajo el régimen 728 y los contratos administrativos bajo el régimen 276, los cuales deberían obedecer al monto mínimo fijado para la remuneración mínima vital.

SEGUNDA: Se recomienda a SUNAFIL incrementar sus mecanismos de supervisión mediante inspecciones a las entidades del estado, debido a que los contratos de locación de servicios suelen tener un uso habitual en los organismos del Estado.

TERCERO: Se recomienda las autoridades legislativas, en cuanto al empleo de los contratos de locación de servicios empleados en las entidades de la administración pública, se deba establecer lineamientos para eliminación de estos contratos de locación de servicios porque desnaturaliza las relaciones laborales debido que estos contratos generan la desigualdad y promueven la vulneración de derechos.

CUARTO: Se recomienda a SERVIR en su condición de ente rector de recursos humanos del sector público, unificar en un solo régimen laboral público todo el sistema del talento humano, con el objetivo de buscar la igualdad de los funcionarios y servidores públicos.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, V. (2008). Derecho procesal del trabajo. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral. Lima: Pacífico Editores.
- Boyer, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Boza, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Cahuana, L. (2021). Desnaturalización de los contratos por locación de servicios en la UNA-PUNO, durante el periodo 2018. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Camacho, J. (2021). Factores que intervienen en la demora en el proceso de gestión de pago a los servicios prestados por personas naturales bajo la modalidad de 'locación de servicios', en la Dirección de Redes Integradas de Salud - Lima Este, 2020. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Carrasco, M. (2020). Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la Gerencia Subregional de Cutervo, año 2018. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo-Córdova, L. (2008). Justificación y significación de los derechos constitucionales implícitos. Piura: Gaceta Constitucional.
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- García, V. (2005). Teoría del estado y derecho constitucional. Lima: Editorial Adrus S.R.L.
- Guzmán, C. (2018). Manual del procedimiento administrativo general. Lima: Pacífico Editores.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.



- Herrera, P. (2023). Suprema precisa requisito para la validez de la locación de servicios. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia/206909-suprema-precisa-requisito-para-la-validez-de-la-locacion-de-servicios>
- Huayapa, R. (2019). El proceso contencioso-administrativo. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Jaramillo, M. (2019). Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes. Lima: GRADE.
- Jiménez, L. (2018). Beneficios laborales en el sector público. Lima: Pacífico Editores.
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Morón, J. (2019). Aspectos jurídicos de la contratación estatal. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Pineda, J. (2017). El proyecto de tesis en derecho. Puno: Editorial Altiplano.
- Pino, R. (2007). Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Portillo, M. (2003). Metodología de la investigación científica. Lima: Juan Gutemberg Editores Impresores.
- Rubio, M. (1999). Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo I. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Salas, A. (2020). El municipio en el Perú. Obtenido de <file:///C:/Archivos%20Propios/1162-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3970-1-10-20170315.pdf>
- Sánchez, A. (2005). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Vallejo, M. (2018). El principio de la primacía de realidad en los contratos de locación por servicios en las entidades del Estado, 2016-2017. Lima: Universidad César Vallejo.
- Varela, F. (2016). Derecho colectivo del trabajo. Lima: AMAG.



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño de investigación	Técnicas de investigación	Instrumentos de investigación
<p>Consecuencias del empleo de contratos de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.</p>	<p>P. General: ¿Cuáles son las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación de servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?</p> <p>P. Específicos: 1) ¿Al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de</p>	<p>O. General: Determinar las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación de servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.</p> <p>O. Específicos: 1) Determinar si al emplearse los contratos de locación de servicios a nivel de gobiernos locales, se encuentran establecidos: el lugar de la prestación de servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de</p>	<p>H. General: Es probable que las consecuencias que se generan por el empleo de contratos de locación de servicios para el sector público a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora,</p>	<p>Enfoque Mixto Tipo de investigación: descriptivo</p>	<p>Método: Analítico Técnica de entrevista Técnica analítica en revisión bibliográfica</p>	<p>Fichas de entrevista Fichas de observación de documentos contractuales</p>



	<p>servicios, horario de trabajo y la obligatoriedad de permanencia en la entidad?</p> <p>2) ¿Cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?</p> <p>3) ¿Cuáles son implicancias que se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022?</p>	<p>permanencia en la entidad.</p> <p>2) Conocer cómo se aplica la temporalidad en los contratos de locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022.</p> <p>3) Conocer qué implicancias se generan en referencia al aspecto presupuestal en los contratos por locación de servicios a nivel de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2022</p>	<p>periodo 2022, sean negativas para el trabajador.</p>		<p>Fichas bibliográficas</p>
--	---	--	---	--	------------------------------



ANEXO 2: Ficha de observación documental

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL

Contrato Nro.:	
Fecha del Contrato:	
Parte contratante:	
Parte Contratada:	
Periodo de Suscripción:	
Cláusulas desatacadas del contrato:	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	



ANEXO 3: Ficha Bibliográfica

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Autor:	
Título:	
Editorial:	
Año:	
Fecha de consulta:	
Página del contenido extraído:	
Resumen del contenido:	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	



ANEXO 4: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo SHOMARA MAURIAT CHOQUE TIQUILLOCA,
identificado con DNI 43960698 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ CONSECUENCIAS DEL EMPLEO DE CONTRATOS DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACORA, PERIODO 2022 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de DICIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 5: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo SHOHARA MAURIAT CHOQUE TIQUILLOCA,
identificado con DNI 43960698 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ CONSECUENCIAS DEL EMPLEO DE CONTRATO DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ACORA, PERIODO 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de DICIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella