



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

“ÁMBITO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y SU
PARADOJA DE LA LOCACIÓN DE SERVICIO CON SU
TELEOLOGÍA LIMA SUR 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADA

AUTORAS

MILENA KATIUSKA GOMEZ OCHOA
ZAYRA MEILLY RAMOS VALDERRAMA

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2019

DEDICATORIA

A Dios y Santa Rosa de Lima por ser la guía espiritual en mi camino de realización como profesional; a mis padres y hermanas por su apoyo y deseos de éxito en este proceso; a mi familia, amigos y a mis abuelitas Leonor y Fidelia que desde el cielo sé que se sienten orgullosas de mí.

Milena Gómez.

A Dios, por su infinito amor y bondad al darme una madre extraordinaria, quién a lo largo de cada proceso fue, es y será mi motor y motivo, a Don Valderrama, mi abuelo que desde el cielo me cuida y a quien le cumplo el compromiso de convertirme en una profesional.

Zayra Ramos.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater la Universidad Autónoma del Perú por ser una institución sólida que respalda mi esfuerzo académico.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está titulada: “Ámbito laboral en las instituciones públicas y su paradoja de la locación de servicio con su teleología Lima Sur 2019”, tiene por objetivo describir la alteración que se viene realizando en las instituciones públicas, respecto a las paradojas reales que se establecen en los contratos de locación de servicio, con respecto a los fines que plantean dicha institución laboral; en el presente trabajo se ha tomado como muestra a 30 personas calificadas en el ámbito del derecho laboral y asimismo en el ámbito administrativo como especialidad dentro del servicio público y ello de una población de 300 personas de Lima Sur, teniendo como instrumento el cuestionario que fue elaborado a través de una operación de variables, asimismo se justifica por generar un aporte dentro de nuestro ámbito jurídico social; en este sentido, se ha obtenido como resultado que existe alteración del referido sistema laboral de contratación de locación de servicios creando un perjuicio a la masa trabajadora.

Palabras clave: locación de servicios, servidores públicos, fines laborales.

ABSTRACT

The present research work is entitled: " Work environment in the public institutions and its paradox of the service location with its teleologia Lima Sur 2019", to describe the alteration that is made in public institutions regarding the real paradoxes that are presented in the contracts of service location; In the present work, 30 qualified people have been taken in the field of labor law and also in the administrative field as a specialty in the public service and in the sense of a population of 300 people in South Lima, having as an instrument the questionnaire that was elaborated through an operation of variables, is also justified to generate a contribution within our social legal environment; In this sense, it has been obtained as a result that there is an alteration of the labor system of hiring a service location creating a loss to the working masses.

Keywords: location of services, public servants, labor purposes.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.	3
1.2.1. Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivo específico.	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Limitaciones de la investigación.....	4
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	7
2.2. Base teórico científico.....	11
2.3. Ámbito jurídico.....	13
2.4. Definición conceptual de la teórica empleada.	15
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Paradigma y enfoque.....	22
3.2. Tipo y diseño de investigación.	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Hipótesis.....	24
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	32
CAPÍTULO IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Prueba de hipótesis	39
CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN	
5.1. Discusión de resultados.....	54
5.2. Conclusiones	55

5.3. Recomendación.....56

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Personal contratado modalidad locación de servicios.....	23
Tabla 2	Personal a encuestar.....	24
Tabla 3	Variables – operacionalización I.....	25
Tabla 4	Variables – operacionalización II.....	26
Tabla 5	Pregunta en relación a la figura 1.....	29
Tabla 6	Pregunta en relación a la figura 2.....	30
Tabla 7	Pregunta en relación a la figura 3.....	31
Tabla 8	Pregunta en relación a la figura 4.....	32
Tabla 9	Pregunta en relación a la figura 5.....	33
Tabla 10	Pregunta en relación a la figura 6.....	34
Tabla 11	Pregunta en relación a la figura 7.....	35
Tabla 12	Pregunta en relación a la figura 8.....	36
Tabla 13	Pregunta en relación a la figura 9.....	37
Tabla 14	Pregunta en relación a la figura 10.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 5.....	29
Figura 2	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 6.....	30
Figura 3	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 7.....	31
Figura 4	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 8.....	32
Figura 5	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 9.....	33
Figura 6	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 10.....	34
Figura 7	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 11.....	35
Figura 8	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 12.....	36
Figura 9	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 13.....	37
Figura 10	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 14.....	38

INTRODUCCIÓN

Es importante tener presente que en nuestro territorio nacional a través de la jerarquía de leyes tenemos a la constitución política del Perú, como la norma fundamental que ampara las relaciones de los individuos con el Estado y asimismo normas internacionales, como también normas de especialidad, que de una u otra manera buscan siempre garantizar los derechos del trabajador dentro de un Estado, el cual implica la sociedad jurídicamente organizada, cabe destacar que el ordenamiento jurídico fundamental señala que el trabajo viene a ser un deber y un derecho, el cual busca establecer la realización del individuo y que este por ningún motivo debe ser vulnerado.

En este sentido, es importante destacar lo que viene ocurriendo en las instituciones públicas con respecto a los derechos laborales, en donde en estos últimos tiempos se ha buscado hacer una vinculación, que si bien es cierto es importante pero que viene vulnerando principios fundamentales; el tema se trata de la locación de servicios una modalidad que tiene su base en el derecho civil.

Es importante destacar que los derechos laborales son instrumentos jurídicos, que se han obtenido en función de su beneficio durante muchas luchas sociales, motivo por el cual se ha logrado conseguir beneficios que implican un horario adecuado de trabajo, un descanso correspondiente y unas vacaciones con el objetivo de lograr un bienestar tanto social como también subjetivo para el trabajador.

En todo caso lo que viene sucediendo en nuestra sociedad, es que se ha creado una paradoja con respecto a la finalidad que tiene el sistema laboral de locación de servicios, teniendo en cuenta que como lo señala la norma, esta pertenece a una figura temporal, donde no existe subordinación por parte del empleador al servidor y si el establecimiento de un trabajo determinado, lo cual se viene contradiciendo con los contratos que realizan las instituciones públicas, ya que ellos generan dependencia y establece variedad de actividades buscando despedir más adelante a dicho trabajador con lo cual se crea una paradoja y un

perjuicio de la masa laboral.

Es así, que el contenido de la presente tesis se desprende en 4 capítulos:

Capítulo I: Problema de Investigación. - Contiene formulación del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico. - Implica los antecedentes de estudios, marco referencial, marco teórico científico, marco jurídico y marco históricos y los términos básicos, se conceptúan los temas referentes a la desnaturalización de contrato de locación de servicios; asimismo, la revisión de fuentes de información y naturalmente la definición de los términos empleados.

Capítulo III: Marco metodológico. - Se describe la metodología, tipo y diseño de la Investigación, los instrumentos de recolección de datos. Asimismo, la población, muestra y las hipótesis.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados. - Que contiene los resultados de la investigación y la discusión de los resultados que nos permitieron demostrar o rechazar la hipótesis general y las específicas de la investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. - Finalmente presento mis conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Es importante señalar que nuestro ordenamiento jurídico fundamental como viene a ser la constitución política del Estado, señala como fundamento que el bienestar de la sociedad se integra dentro de la realización de un trabajo, el cual le permite generar sus ingresos para poder sustentar a su familia, con lo cual se genera un bienestar social; estos derechos no solamente son reconocidos por la constitución, sino que también por las normas internacionales como la organización internacional del trabajo y otras entidades que siempre están vigilantes con los derechos laborales del ciudadano, toda vez que ello dignifica al individuo.

Es importante destacar que, en nuestro país, hace ya varias décadas se buscó iniciar una reforma dentro de la administración pública, en este sentido se llegó a la deducción de desburocratizar las entidades del Estado, el fin reducir la cantidad de trabajadores dentro de las instituciones públicas.

En esta situación en el correr del tiempo, nuestro Estado ha tomado diversas medidas para mejorar un adecuado servicio a los ciudadanos, con una adecuada atención, generando una situación que en el futuro se ha visto obligado a contratar más trabajadores con la finalidad de alcanzar objetivos de servicio social. En esta situación, el Estado al no querer vincular a las personas en un contrato indeterminado, es que ha cogido el ordenamiento para poner en práctica un sistema laboral denominado locación de servicios al cual, lo ha desnaturalizado en función de su finalidad creando aspectos paradójicos en perjuicio de la masa laboral, toda vez que los trabajadores son despedidos prontamente y además les encargan diferentes labores que no corresponde a la finalidad de dicho sistema laboral, por lo que la finalidad del Estado es que dichas personas no alcancen una estabilidad laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera en las instituciones públicas el sistema laboral de locación de servicios se contradice con su aspecto teleológico?

1.2.1. Problema específico.

¿De qué manera el trabajador de las instituciones públicas viene siendo agraviado en relación con sus derechos laborales?

¿De qué manera la institución del sistema de locación de servicio viene siendo desnaturalizado?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar de qué manera en las instituciones públicas el sistema laboral de locación de servicios se contradice con su aspecto teleológico.

1.3.2. Objetivo específico.

Determinar de qué manera el trabajador de las instituciones públicas viene siendo agraviado en relación con sus derechos laborales.

Determinar de qué manera la institución del sistema de locación de servicio viene siendo desnaturalizado.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica.

Este trabajo se efectúa con la finalidad de poder describir las contradicciones que existen entre el sistema laboral de locación de servicios establecidos en el ordenamiento jurídico civil con lo que viene sucediendo con los trabajadores de las instituciones públicas en perjuicio de los beneficios laborales de dichos empleados. Generando también así una paradoja con respecto a los derechos laborales vigentes en nuestra sociedad.

El trabajo es una fuente de desarrollo en la familia y coadyuva al progreso

económico, en este sentido el jurista.

Toyama (2015) en su libro “El derecho individual del trabajo en el Perú” que precisa lo siguiente:

Lo que corresponde a nuestro ordenamiento jurídico de las 8 horas de trabajo, asimismo de sindicalizar, pues esto en la realidad se genera siempre un exceso en donde siempre las labores superan ese tiempo límite, pero que el trabajador no exige sus derechos en función de sus beneficios que les correspondería por ese exceso de trabajo y esto por las circunstancias de ser despedido (p. 15).

Es importante tener presente, que el abuso de los empleadores en si en forma privada como pública, se extiende con los contratos de locación de servicios por el hecho de desnaturalizarse, y asimismo generar un abuso en contra del trabajador, toda vez que existe toda una paradoja con respecto de la finalidad de dicho sistema laboral el cual es temporal y dependiente; por lo que no debería establecerse en el sector público, por lo que se viene haciendo el trabajo para demostrar de la existencia de dicha contradicción.

Justificación metodológica.

El correspondiente trabajo se justifica metodológicamente en haber realizado un adecuado instrumento para ser aplicado adecuadamente y asimismo tener una población significativa basada en conocimientos teórico-prácticos de lo que implica la locación de servicios.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal.

La presente investigación se ha realizado en los tiempos que corresponden a una investigación de pregrado, quizás se ha requerido mayor tiempo pero que este se ha limitado a las labores de los investigadores

Limitación económica.

Los gastos que se han realizado en la presente investigación ha sido un aporte de los que integramos el desarrollo de la tesis con lo cual hemos logrado poder tener un informe final adecuado.

Limitación bibliográfica

En este aspecto se ha buscado la bibliografía respectiva que ha llevado a tener un adecuado fundamento teórico y metodológico en el desarrollo del informe final.

1.6. Delimitaciones de la investigación:

Temática: Ámbito laboral en las instituciones públicas y su paradoja de la locación de servicio con su teleología

Espacial: Zona Lima Sur

Formulación: **Ámbito** laboral en las instituciones públicas y su paradoja de la locación de servicios con su teleología Lima Sur 2019

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Marco Referencial

a) Antecedentes internacionales

Llatser (2014) sustenta en “Los contratos de locación de servicios en el sector público de la provincia de Mendoza”, trabajo académico por la Universidad Nacional Tres de Febrero de Argentina de enfoque cuantitativo la cual concluye:

Que el sistema laboral que plantea el Estado denominado locación de servicios genera una relación distante y controvertida entre el trabajador y el empleador toda vez que no exista una dependencia continua y por ende beneficios para el empleado; en este sentido si bien es cierto dicho sistema laboral están amparado por normas jurídicas en base a la situación presupuestal del Estado. (p.46).

Cavallotti (2015) sostiene en “La locación de servicios como fraude laboral”; institución Universitaria Empresarial del siglo 21 – Argentina; trabajo por la cual se tuvo un enfoque cuantitativo buscando establecer porcentajes de dicha problemática social por la cual se llevó a la siguiente conclusión:

Ante la necesidad de la población laboral dentro de una estructura estatal y en contra posición con un presupuesto determinado se buscó la oportunidad de contratar a personas de una manera independiente lo que ha perjudicado a los trabajadores en cuestión de sus beneficios sociales. Esta situación crea un perjuicio que protege los derechos internacionales en función de la estabilidad laboral toda vez que el trabajo dignifica a la persona y las familias se sustentan bajo el ingreso que se tiene por dicha labor que realiza siendo así se dice que la familia es la célula básica de la sociedad la cual depende de un ingreso económico que se genera a través de una relación laboral, por ende los trabajos también deben fomentar la dignidad de la persona humana para que se construya una adecuada sociedad. (p.35).

Canessa (2012) sustenta en “Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional”, por la Universidad Carlos III de Madrid, el autor concluyo:

Es importante destacar que las normas internacionales señalan como un aspecto fundamental para el desarrollo de la persona humana su situación laboral por ende en todo los países conforme a lo que establece su constitución política del Estado debe señalarse claramente que el aspecto del trabajo es un elemento fundamental para el

desarrollo del individuo y el progreso de su familia siendo así es que el presente trabajo lo califica como un derecho humano el aspecto laboral con respecto al individuo (p.23).

Serverin (2014) sostiene en “Los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico”, por la Universidad Autónoma de Madrid informe final que se concluye:

El presente trabajo de investigación establece una controversia con respecto de las categorías jurídicas que se establecen en los contratos de servicios, toda vez que generan un perjuicio al trabajador, teniendo en cuenta su dependencia laboral; asimismo hace mención en lo que corresponde a los trabajos de construcción, en donde mayormente se desarrollan estos tipos de contratos, en donde siempre se crea un perjuicio al trabajador ya que sus beneficios no son bien garantizados en dichas laborales eventuales, por la cual se busca determinar un nuevo contrato que genere beneficios en el ámbito del trabajo de obra en relación de la construcción. (p.26).

Velásquez (2012) sustenta en “Las limitaciones en las condiciones o derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en una relación laboral simulada al amparo de la subcontratación laboral”, trabajo de investigación desarrollado bajo un sistema descriptivo y propositivo en la cual se busca establecer las figuras esenciales en un ámbito laboral la misma que concluye.

Con respecto al informe final del presente trabajo de investigación la cual trata del ámbito de la subcontratación en donde existe un acuerdo contractual entre la empresa dueña del contrato de obra con otra empresa que la va prestar un servicio en determinada actividad, el objetivo es delegar dicha labor por la cual se genera una dependencia pero lo más importante es la contribución a la prestación de servicios y generación de trabajo a la población: esta figura jurídica es muy importante porque genera nuevos trabajos a más población; en todo caso en el tiempo se ha ido desconfigurando su buen antecedente por la cual se inició esta figura jurídica, en la actualidad se observa que existe un ámbito negativo en esta forma de trabajo por el hecho que la empresa su contratante establece un abuso a la empresa que contrata y que es sub contratada para generar un determinado servicio ya que sus pagos vienen siendo abusivos y por ende se genera una explotación por la cual se ha distorsionado y se tiene una mala imagen de este tipo de trabajo. (p.36).

b) Antecedentes nacionales

Romero (2009) sustenta en "Los Contratos por Servicios No Personales

en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta", por la Universidad Mayor de San Marcos. Optar el grado académico de doctor en derecho; de enfoque cualitativo la cual concluye:

En el presente informe final del referido trabajo de investigación se observa claramente que la administración pública genera desnaturalización con respecto a los contratos de locación de servicio; el punto es que el Estado realiza contratos en la cual existe dependencia por donde se establece un horario, llamada de atención y descuentos la misma que desnaturaliza la figura de locación de servicio en donde no existe subordinación por el hecho de que el trabajador no se encuentra en formación, sino que es una persona que tiene habilidad en dicha labor, asimismo el contrato debe estar determinado en un servicio que se debe realizar, lo cual no es el fin de la función pública o servicio público que realiza el Estado en cuanto contrata a personas generando una dependencia y por ende una desnaturalización del contrato de locación de servicio. (p.35).

Ruiz (2016) sustenta en "La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía a la Realidad", por la Universidad Católica de San Pablo; para optar el grado de bachiller; trabajo de enfoque cuantitativo que concluye:

Es importante destacar que la correspondiente administración pública establecida por el Estado viene generando una desnaturalización con respecto de los contratos de servicios no personales, teniendo en cuenta que dichos contratos se enfocan en la locación de servicios y que ellos no generan una dependencia como lo señala nuestro ordenamiento civil, en este sentido el Estado genera un abuso por el hecho de generar una dependencia y establecer labores de carácter de formación y preparación, asimismo un horario determinado y en un tiempo también predeterminado, por lo que se desnaturaliza dicho sistema laboral consignado en la norma y podemos decir que dichos contratos vienen siendo nulos ya que son irregulares en cuanto a la ley establecida perjudicándose el Estado si se plantearía un proceso judicial. (p.25).

Ríos (2011) sustenta en "La inconstitucionalidad del contrato administrativo en el sector público", por la Universidad de San Martín de Porres, de enfoque cuantitativo que concluye:

Es importante tener en cuenta que el sector público tiene varias formas o varios tipos de contrataciones laborales, lo que viene siendo contrario a lo que establece en la constitución política del Estado el cual nos indica sobre la uniformidad con respecto a la contrataciones que debe establecerse por el Estado, en este caso en el sector público tenemos el régimen del decreto legislativo 276, decreto legislativo 728 y el régimen CAS; todo esto acompañado de los contratos de servicios no personales, en donde se viene generando una desnaturalización con respecto a lo que señala la norma, toda vez que el Estado restringe derechos y beneficios laborales para dichos trabajadores de los servicios no personales, los cuales al recurrir al orden jurisdiccional pueden alcanzar sus derechos y defensas de sus intereses que son amparados legalmente. (p.36).

Abrigo (2017) sustenta en “Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de trabajo en lima Metropolitana 2016” por la Universidad Cesar Vallejo, investigación de tipo básico, enfoque cualitativo diseño no experimental bajo una teoría fundamentada y fenomenológica que concluye:

En el presente trabajo de investigación con respecto a su informe final, se ha determinado en función de los resultados que existe un principio relacionado a la primacía de la realidad, en donde se ha observado en sus lugares de trabajo a las personas que vienen realizando actividades de preparación y capacitación y que asimismo mantienen un horario determinado por lo cual se ha demostrado que existe una desnaturalización con respecto a los contratos de locación de servicios y esto se ha establecido bajo la primacía de la realidad. (p.23).

Condezo (2012) sustenta en “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, por la Universidad Privada Norbert Wiener, que concluye en:

Que respecto al régimen de contratación administrativa se estableció en una forma que señalaba perjuicios al trabajador, el caso es que se ha logrado beneficios en cuestión de vacaciones entre otros aspectos los beneficios sociales y que ello de una u otra manera sigue generando un perjuicio al trabajador, ya que mediante esta modalidad de trabajo no se genera la estabilidad que es un derecho consagrado a nivel internacional y asimismo amparado por la norma fundamental, en esta situación dicho sistema laboral sigue siendo un perjuicio para la comunidad trabajadora. (p.32).

Cárdenas (2017) sustenta en “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica del 2016” por la Universidad Nacional de Huancavelica; de tipo aplicativo, nivel explicativo, método analítico y sintético y diseño descriptivo – exploratorio que concluye:

En el trabajo de investigación se estableció la desnaturalización de los contratos de modalidad de terceros, que se han venido realizando entre el gobierno regional de Huancavelica y los trabajadores contratados, la situación es que se observó diferentes situaciones, como una situación de vinculación laboral que generaba dependencia en la realización o actividad que realizaba el trabajador, asimismo los horarios que se establecieron en función de las actividades laborales, todo ello estaba desnaturalizando dicho contrato de modalidad de terceros en esta situación se descubre estos aspectos bajo el principio de la primacía de la realidad, por el hecho de que incito en los lugares de trabajo se comprobó la vulneración de los derechos de los trabajadores con respecto a las normas que los ampara, generando un perjuicio y una violación a los derechos laborales. (p.22).

2.2. Base teórico científico

Teoría estatutaria o teoría autoritaria

Teoría que se sustenta, en señalar que la relación Estado –servidor público; tiene una dependencia exclusiva por la entidad estatal por el hecho de que ella realiza el nombramiento siendo ésta una facultad, estatal, por lo que es irrelevante la opinión del servidor, en este sentido sólo se limita aceptar dicha decisión gubernamental.

Es importante tener presente, que esta situación contractual está determinada por las normas dadas por el Estado, en donde se establece dicha facultad en su correspondencia de exclusividad, por lo tanto, al no recibir la opinión del trabajador debemos indicar que existe una desigualdad.

En esta teoría nos señala que viene a ser el Estado, el cual tiene la autonomía en función del nombramiento de trabajador, es en todo caso el que revisa el legajo y por demás no consulta con el empleado, la decisión es autónoma, contrario sensu podríamos también decir que si no se nombra a un trabajador el

Estado no genera ninguna explicación por lo que es una decisión unilateral y por ende imparcial.

Teoría contractualista

En la referida teoría contractualista va a predominar el principio consensual en la cual se interviene la voluntad de ambas partes para poder determinar una ordenada relación sobre el contrato o nombramiento de un trabajador; en este sentido en esta teoría también se puede ventilar el aspecto de las negociaciones colectivas y otras figuras laborales en la que las partes contribuyan para tomar una adecuada decisión en beneficio del servicio que se debe prestar a la comunidad.

Teoría general del contrato administrativo

Con respecto al ámbito de la administración pública necesariamente ésta está abocada a la función del servicio que el trabajador debe prestar dentro del enfoque que tiene del Estado con respecto a la población y sus necesidades con lo cual existe una relación entre el Estado y el trabajador que va a realizar una actividad de prestación de servicios por la cual dentro de la misma se han establecido otras teorías que a continuación se detalla:

Teorías negativas

Conforme a las teorías contractuales administrativas, podemos señalar la mención a la teoría negativa la cual señalan los distinguidos dogmáticos del tema laboral como son Duguit, Fernández de Velazco y Mayer; en la cual dichos autores niegan la relación contractual por establecer que existen 3 aspecto fundamentales que señalo a continuación:

1. Equidad e igualdad entre las partes contractuales
2. Que el objeto materia del contrato debe respetarse por las partes
3. Que la relación contractual entre el Estado y el particular no puede extenderse a terceros.

En este sentido podemos ver que el Estado en la relación contractual

con el particular, no viene cumpliendo con ninguno de los 3 aspectos indicados precedentemente, por lo cual esto genera una situación negativa en el sentido contractual.

2.3. Ámbito jurídico

Leyes jurídicas internacionales.

En cuestión de las normas jurídicas internacionales tenemos a la entidad que encierra estas referidas leyes para el derecho laboral, en este sentido estamos hablando de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esta entidad se preocupa por establecer las bases jurídicas fundamentales que generen defensa de los derechos laborales con respecto a los trabajadores; en ese sentido debemos tener presente algunos principios que protegen al trabajador esto conlleva al resguardo de su seguridad, sus ingresos, sus beneficios laborales con el objetivo de que pueda desarrollarse en el ámbito familiar, social y económico teniendo en cuenta de que nuestra sociedad está constituida por un conjunto de familias siendo la familia la célula básica de la sociedad; es importante tener presente que los convenios que son generados mediante la OIT deben ser respetados por los Estados suscritos a dicha organización y que si existiera otras normas o convenios que vulneren los principios establecidos por esta organización deberían declararse nulos o no respetarse ya que perjudicarían el interés social del trabajador.

Leyes jurídicas nacionales

Con respecto a la norma fundamental del Estado, que señala en cuanto al ámbito laboral podemos destacar que el capítulo II de los derechos sociales y económicos y lo referido al art 22° hasta el artículo 29° respecto del trabajo esta se establece en función de los derechos que deben tener los trabajadores y sus deberes con respecto a esa obligación contractual; esto es importante porque el trabajo es un derecho fundamental que va a generar el desarrollo de la familia y el bienestar de nuestra sociedad por ello la carta magna lo protege con respecto al trabajador y en resguardo de su estabilidad que vincule de una u otra manera a los derechos sociales y económicos

Con respecto al decreto supremo N° 003-97-TR en su referencia; del

artículo 4° esta señala que las prestaciones de servicios laborales deben estar sujetos a una retribución económica pues ello consolidara una adecuada relación laboral las cuales deben cumplir los siguientes elementos:

Subordinación.

Es la relación contractual que existe entre el trabajador y el Estado pero que el empleado u/o trabajador siempre debe estar sujeto a las decisiones que tome el empleador toda vez que existe una relación de subordinación la cual implica una relación y jerarquía o niveles la que denota en las sanciones, amonestaciones, memorándum y otras medidas que implica ese vínculo en la que el trabajador está supeditado al empleador.

La prestación personal de servicios.

La que está determinada en la función que debe desarrollar el trabajador con respecto a la relación contractual y que la misma está sujeta a una retribución económica por el cumplimiento de dichas funciones.

Análisis jurisprudencial:

Que con respecto al contrato de trabajo en el sector público está siempre genera una modalidad de subordinación toda vez que se tiene que cumplir determinadas actividades y que estas deben ser retribuidas a razón de sus honorarios que correspondan; existiendo una demanda de servicio es que el Estado ha utilizado una figura jurídica denominada locación de servicio a la cual la ha desnaturalizado por el hecho de que este tipo de contrato no genera un ámbito de subordinación y que por el contrario tiene otra modalidad en función de determinado tiempo y el trabajador sepa su actividad laboral por la cual se ha generado una paradoja con respecto a su finalidad; en función de que cuando el trabajador está realizando una actividad bajo este tipo de contrato de locación de servicio, la cual esta des configurado es que bajo el principio de la primacía de la realidad vamos a demostrar la situación desnaturalizada de dicho contrato ,por el hecho de que en la realidad no se viene cumpliendo con lo que señala la teoría del contrato de locación de servicio.

Expediente N° 00440-2007-PA/TC.

Con respecto al expediente en mención del proceso de amparo en el tribunal constitucional se ha expresado en el fundamento 4 lo concerniente a lo siguiente:

Con respecto a los vínculos laborales debemos tener presente que una relación laboral entre las partes debe siempre tener presente 3 elementos fundamentales que son las siguientes:

Prestación personal de servicios. - La cual está vinculado a la relación contractual en donde el trabajador debe generar un servicio en función de la contraprestación económica

Subordinación. - Que establece que el nivel jerárquico en nuestro sistema laboral por la cual el trabajador esta superdotado a las decisiones de su empleador

Remuneración. - Que viene a ser la contraprestación económica destinada al trabajador por la labor realizada

En este sentido el contrato de locación de servicios es una modalidad distinta contemplada en el código civil en donde se señala características diferentes en la relación laboral, podemos indicar que esta modalidad se encuentra en el art 1764° del código civil que describe de la siguiente manera:

El trabajador considerado en el ámbito civil como locador genera una obligación ante el comitente que es considerado el empleador para efectos de la prestación de un servicio en el vínculo contractual de manera independiente. Por el cual podemos ver que esta modalidad contractual no genera subordinación estableciéndose una autonomía del trabajador frente a su empleador.

2.4. Definición conceptual de la teórica empleada.

Locador:

Es el trabajador que va a realizar una determinada actividad sin estar subordinado a su empleador pero que debe cumplir dicha actividad en un determinado tiempo en relación con la prestación de su servicio.

Discriminación:

Es una forma cruel que se realiza contra el empleado; muchos trabajadores son retirados de las decisiones, actividades y tareas que están relacionadas con su área de trabajo en la empresa y por lo general son decisiones de los superiores.

Desprotección:

La desprotección tiene que ver con la falta de garantías que tiene el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones toda vez que ellas son vulneradas y no pueden tener un reclamo justo y necesario.

Estrés físico y emocional:

Se produce por el hecho del cansancio y la situación psicológica del trabajador, muchas veces lo ocasiona el empleador de la institución pública.

Arbitraje:

Es un medio alternativo de solución de conflictos en la cual el árbitro no es un juez oficial ni tiene que reunir las condiciones vinculadas a un jugador; esto siempre se da en el ámbito comercial y en la política internacional.

Trabajador:

Es la persona que realiza una actividad pudiendo ser física, intelectual, académica y que se pone al servicio de una institución o persona para desarrollar una determinada actividad y por la cual le retribuyen con un sueldo generando esta un beneficio para dicho trabajador

Honorarios:

Es el precio que el empleador tiene que realizar a favor de la persona que ha desarrollado determinada actividad con el objeto de la satisfacción de la contraprestación realizada.

Locación de servicios:

Es una modalidad jurídica contemplada en el código civil artículo 1764 donde establece una forma de trabajo en la cual no existe subordinación en donde podemos ver que no existe la dependencia por el hecho de que dicho trabajador debe tener una especialidad si bien es cierto bajo un determinado tiempo y para la actividad específica encomendada y bajo una retribución.

Principio de primacía de la realidad

Este principio está abocado al aspecto del derecho laboral en donde podemos revisar de que el trabajador realiza una actividad distinta a lo preestablecido en las normas jurídicas situación por la cual se genera un abuso del empresario que contrata a dicho trabajador toda vez que no respeta lo que señala las normas laborales. Es ahí donde mediante un proceso judicial se descubre la gran diferencia que existe entre la realidad y las normas existentes situación por la cual prevalece el principio de la realidad el cual ampara que se deba cumplir con la actividad que realiza el trabajador y que la misma coincida con la norma establecida y se respete por ende los derechos laborales.

El trabajo

Es una figura jurídica y a la vez una realidad en la actividad del ser humano, el trabajo tiene un amparo del derecho internacional y asimismo un amparo constitucional donde se establece que es un deber y es un derecho por un lado deberes que el trabajador debe cumplir y por otro el derecho del Estado en cuidar el cumplimiento de las normas; el trabajo dignifica al individuo y protege la unión familiar puesto que este genera un honorario por la cual se logra sostener a la familia que viene a ser la célula básica de la sociedad.

Desnaturalización de los servicios no personales:

Dentro de la modalidad jurídica de servicios no personales se encuentra la locación de servicios que señala el aspecto de la no subordinación y asimismo la prestación de un servicio determinado por el efecto de la capacidad de dicho

trabajador en este sentido se ha venido desnaturalizando esta figura jurídica cuando en el sector público se contrata a un trabajador bajo dicha modalidad y no se respeta los fines que tiene dicha figura jurídica, en esta situación estamos hablando de la desnaturalización de esta figura jurídica.

Subordinación:

Es la relación que se establece entre el empleador y el empleado en cuestión de la actividad que se ha encargado para la realización de dicha labor contractual.

La locación

La locación es una modalidad que establece el ordenamiento civil para efectos de un sistema contractual entre las partes y que se busca determinada finalidad, existe en esta modalidad contractual un aspecto retributivo basado en el ámbito económico

Contrato de trabajo

Es un acuerdo laboral que se lleva a cabo entre dos partes y la cual tiene un beneficio tanto económico para el trabajador y de servicio para el empleador.

Servicio público

Está determinado a la función y actividad que está abocada a destinar una forma en la que se debe brindar un adecuado servicio a la sociedad en general la cual constituye jurídicamente hablando a las personas que se organizan en la administración pública.

Utilidad pública

Con respecto a la utilidad pública podemos señalar que si bien es cierto existe un servicio esta debe generar una utilidad a la comunidad social organizada.

La estabilidad laboral

Es una modalidad por la cual el trabajador en su prestación de servicio de manera constante y permanente ha logrado dentro de un sistema laboral permanecer en ella en forma indefinida y a razón de terminadas cláusulas contractuales

Acumulación subjetiva de oficio

Cuando hablamos de la acumulación estamos indicando que existen varios trabajadores que en forma conjunta deciden recurrir al órgano jurisdiccional es importante mencionar que el elemento subjetivo está determinado en hablar del individuo y por ende es el Estado que debe continuar oficiosamente dicha actividad laboral.

Inadmisibilidad

Este determinado que ante la solicitud dirigida al órgano jurisdiccional se debe tener en cuenta que viene a ser esta la que revise la pretensión para que después de una evaluación y en cumplimiento de los requisitos pueda señalar que no se ha cumplido con la formalidad de vida y que ello lleva a una inadmisibilidad.

Maltrato verbal

Está basado en los insultos y acosos laborales que se realizan en algunas empresas públicas o privadas y que perjudican al empleado en su aspecto laboral y asimismo en su ámbito subjetivo desde el punto de vista de la moralidad llegando al punto de que el trabajador se retire de su centro laboral.

Comitente

Dentro de la figura jurídica de la locación de servicios tenemos al comitente que viene a ser el individuo o empresa que contrata a un trabajador y el cual genera una dirección o encargo en su actividad de servicio o de prestación recíproca en función de retribución económica.

Contrato

Tiene como significado la relación que existe entre dos partes para efectos de una determinada finalidad en la que ambas se ponen de acuerdo en su debido cumplimiento y en beneficio de las partes dentro del ordenamiento civil se establece una figura intersubjetiva que es respaldada por el Estado y que es denominada como un acto jurídico.

Empleador:

Es el individuo que por iniciativa propia contrata a una persona para que desarrolle determinada actividad bajo su dependencia ejerciendo una dirección y guía para la actividad encargada.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque:

Paradigma

Con respecto al modelo de investigación se trabaja en función del positivismo que viene a ser un análisis científico del desarrollo de la investigación, esto quiere decir que en la presente investigación se ha utilizado las ciencias sociales como una herramienta fundamental en el desarrollo de la investigación si bien es cierto existe otros tipos de paradigma, pero ellos no se enfocan en la realidad problemática planteada para la investigación.

Enfoque

En cuanto al enfoque que trata sobre la observación o visión con respecto al tema de investigación podemos decir que el informe final se encuentra bajo el enfoque cuantitativo, porque se ha buscado diseñar imágenes y cuadros en donde se encierra la utilización de la estadística y las matemáticas para poder cuantificar la problemática social que se ha planteado en el trabajo de la investigación.

3.2. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de la investigación:

Con respecto al tipo de investigación y en relación con la metodología aplicada podemos señalar que nos encontramos bajo un tipo básico puro, la cual implica que el trabajo va a generar aportes a la teoría o normas ya determinadas toda vez que existen otras investigaciones basadas en un tipo aplicada el cual no se desarrolla nuestra investigación

Diseño de la investigación:

El correspondiente trabajo de investigación está establecido bajo el diseño descriptivo correlacional porque encierra 2 variables las mismas que se relacionan entre sí, podemos en este caso observar que la variable locación de servicios encierra una realidad distinta a lo que se viene generando en nuestra sociedad como una prestación contractual.

3.3. Población y muestra:

Población:

La población destinada en este trabajo de investigación está determinada en 300 personas que tienen su calidad de profesionales en el ámbito del derecho y la administración pero que estén vinculados con el ámbito laboral entre jueces, fiscales, catedráticos de la profesión del derecho y la administración laboral.

Tabla 1

Personal con la profesión del derecho y la administración laboral Lima Sur

Régimen Laboral	Cantidad personal
Jueces, fiscales, catedráticos y otros	300

Muestra:

La muestra es una porción representativa de la población general en donde el investigador obtendrá los datos adecuados para poder rebatirlos con el planteamiento de las hipótesis en su debida etapa metodológica con respecto a la investigación.

En la correspondiente investigación se ha establecido una muestra no probabilística en donde se establece el 10% de la población la misma que es en forma aleatoria y que viene siendo significativa por el hecho de que las personas que han sido encuestadas son calificadas en el ámbito de derecho laboral.

Tabla 2

Personal a encuestar

Régimen laboral	Cantidad muestra
Jueces, fiscales, catedráticos y otros	30

3.4. Hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Probablemente en las instituciones públicas en el sistema laboral de locación de servicios se contradice con su aspecto teleológico

Ho: Probablemente en las instituciones públicas en el sistema laboral de locación de servicios no se contradice con su aspecto teleológico

Hipótesis específicas:

Hi: Posiblemente el trabajador de las instituciones públicas viene siendo agraviado en relación a sus derechos laborales.

Ho: Posiblemente el trabajador de las instituciones públicas no viene siendo agraviado en relación a sus derechos laborales

Hi: Posiblemente las instituciones del sistema de locación de servicio vienen siendo desnaturalizado por las instituciones públicas.

Ho: Posiblemente las instituciones del sistema de locación de servicio no vienen siendo desnaturalizado por las instituciones públicas.

Variables – Operacionalización

Tabla 3

Variables – operacionalización I

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valor	
Instituciones Públicas	Servidores Públicos	Servicio al Estado	¿Considera Ud. que el trabajador para el Estado, le genera beneficio?	SI	NO
			¿Considera Ud. que ser servidor público le genera jerarquía en la sociedad?	SI	NO
	Derecho laboral	¿Considera Ud. que como servidor público se encuentra conforme con el trabajo y la prestación realizada?	SI	NO	
	Incentivos Laborales	¿Considera Ud. que todos sus beneficios sociales, está de acuerdo con su labor social de trabajador público?	SI	NO	
	Beneficios laborales				

Tabla 4

Variables – operacionalización II

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valor	
Locación de Servicio	Sistema laboral	Sistema laboral social	¿Considera Ud. que la locación de servicio es un sistema social y beneficia al trabajador?	SI	NO
	Sin subordinación		¿Considera Ud. que un trabajo sin subordinación debe generar derechos laborales?	SI	NO
		¿Considera Ud. que un trabajo de tiempo fijo debe ser renovado constantemente para su estabilidad?	SI	NO	
		Trabajo sin Subordinación	¿Considera Ud. que al trabajador de locación de servicio se le debe dar beneficios?	SI	NO
	Tiempo detenido	Trabajo con tiempo fijo	¿Considera Ud. que el Estado al contratar en la modalidad de locación de servicio genera un agravio al trabajador?	SI	NO
	Trabajo Especifico		¿Considera Ud. que el sistema de locación de servicio en el Estado en su forma contractual se desnaturaliza?	SI	NO

3.5. Métodos y técnicas de investigación

En la presente investigación se utiliza el método deductivo por el hecho de partir en un análisis general y encontrar solución particular asimismo la técnica que se utiliza está en función de la encuesta que es un análisis subjetivo del planteamiento que se va realizar en el trabajo de la utilización del famoso instrumento que viene a ser el cuestionario y el mismo se aplica a la determinada población que se ha delimitado en la investigación; en este sentido tenemos una muestra concerniente al sector público.

CAPÍTULO IV
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS
RESULTADOS

Antecedente

En la presente investigación se ha utilizado el programa SPS por la cual se ha ingresado los datos obtenidos por las encuestas realizadas y esto conforme al instrumento obtenido de la operacionalización de variables.

Tabla 5

Pregunta en relación a la figura 1

	Frecuencia	%
Si	28	93%
No	2	7%
Total	30	100%

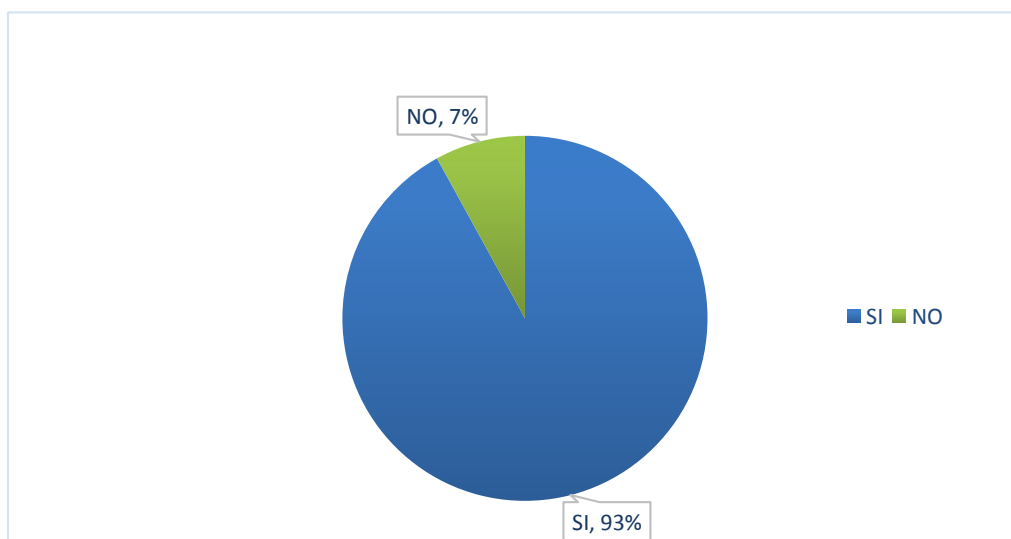


Figura 1. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 5.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 93 % de los encuestados considera que, si le genera beneficio para el Estado por otro lado, el 7% lo niega.

Tabla 6

Pregunta en relación a la figura 2

	Frecuencia	%
Si	4	13%
No	26	87%
Total	30	100%

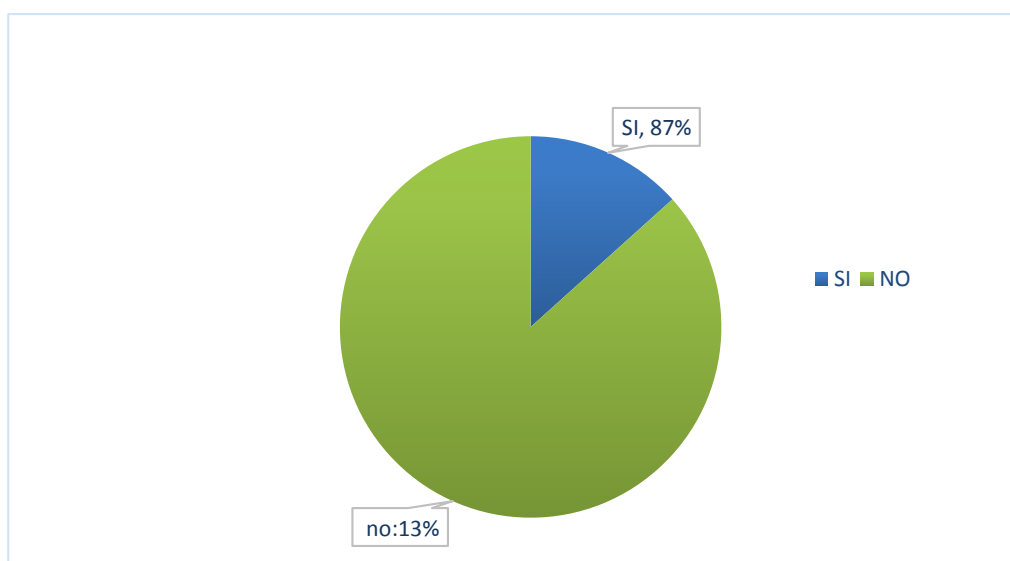


Figura 2. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 6.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 87 % de los encuestados consideran que ser servidor público no le genera jerarquía en la sociedad; por otro lado, el 13% dicen que sí.

Tabla 7

Pregunta en relación a la figura 3

	Frecuencia	%
Si	8	27%
No	22	73%
Total	30	100%

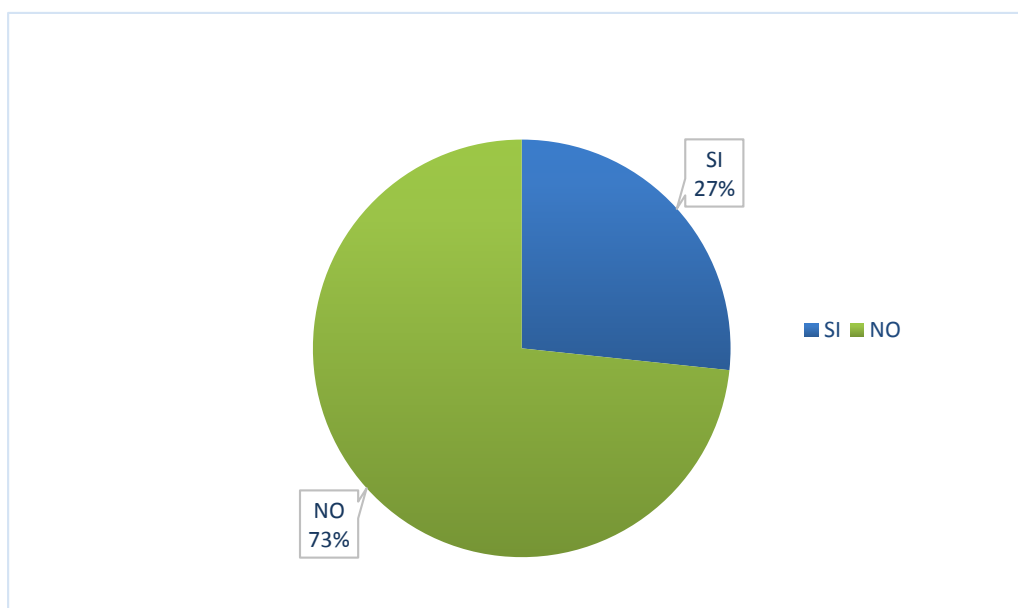


Figura 3. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 7.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 73 % de los encuestados consideran que como servidor público no se encuentra con el trabajo y la prestación realizada; por otro lado, el 27% dicen que sí.

Tabla 8

Pregunta en relación a la figura 4

	Frecuencia	%
Si	4	7%
No	26	93%
Total	30	100%

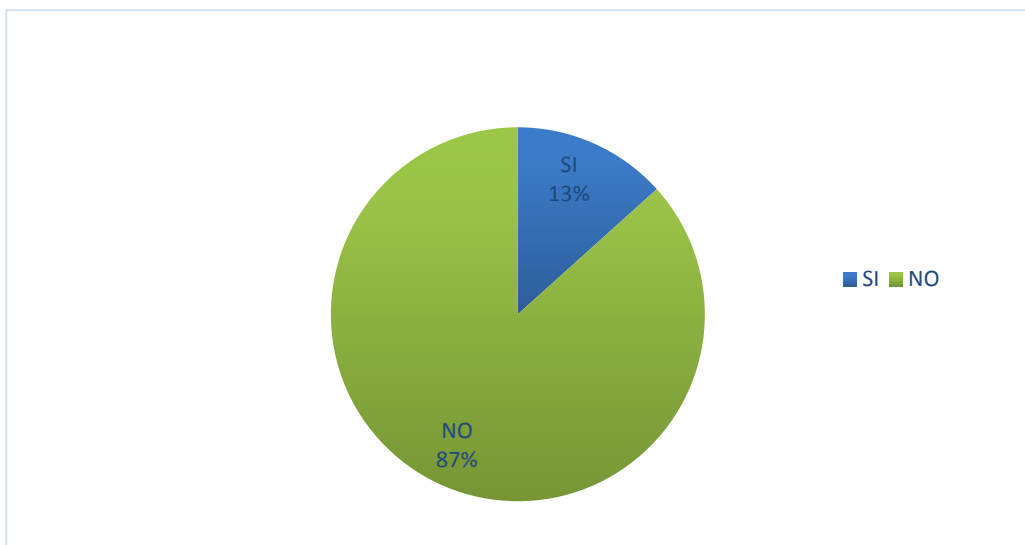


Figura 4. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 8.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 87 % de los encuestados consideran que no todos sus beneficios sociales, están de acuerdo con su labor social de trabajador público; por otro lado, el 13 % dicen que sí.

Tabla 9

Pregunta en relación a la figura 5

	Frecuencia	%
Si	6	20%
No	24	80%
Total	30	100%

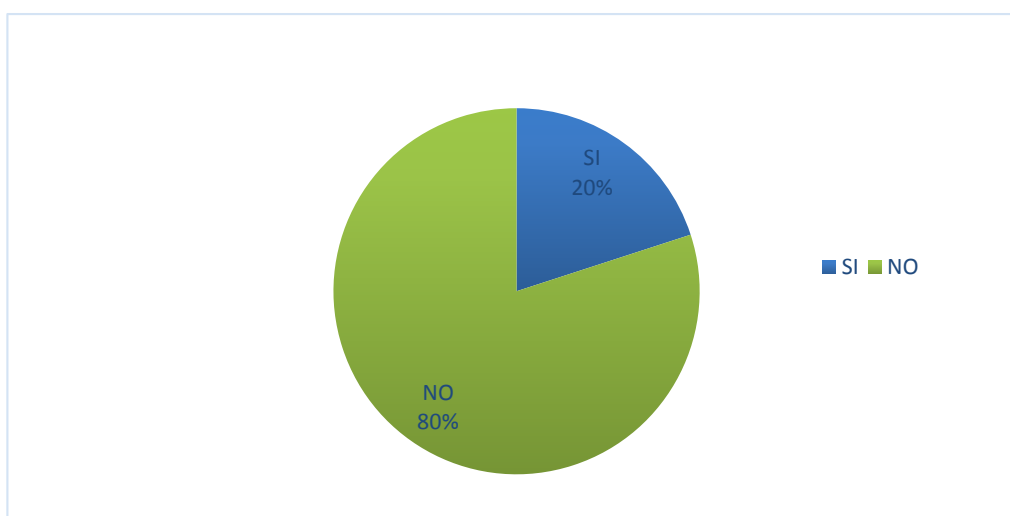


Figura 5. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 9.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 80 % de los encuestados consideran que la locación de servicio no es un sistema social y tampoco beneficia al trabajador; por otro lado, el 20% dicen que sí.

Tabla 10

Pregunta en relación a la figura 6

	Frecuencia	%
Si	22	73%
No	8	27%
Total	30	100%

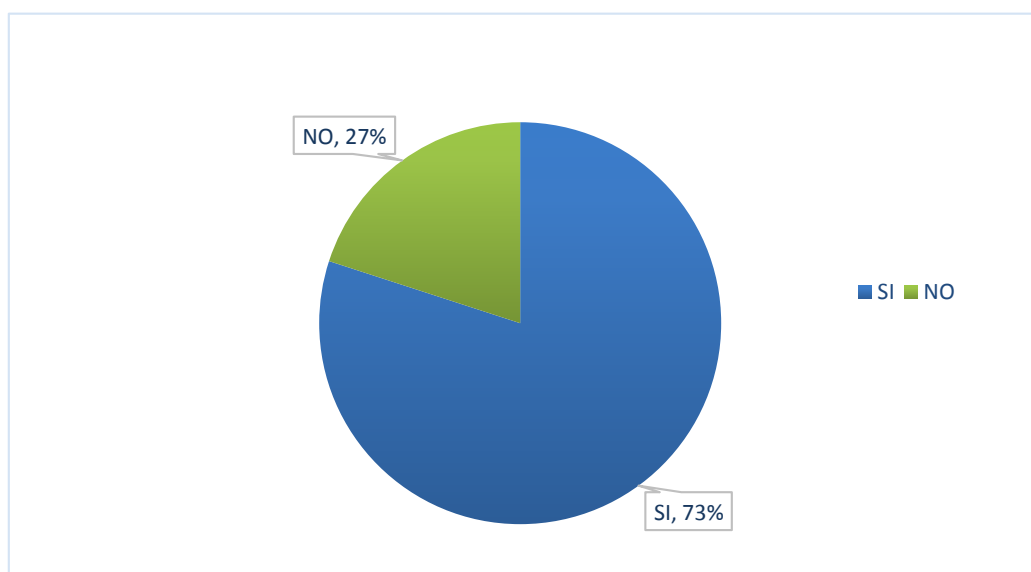


Figura 6. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 10.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 73 % de los encuestados consideran que un trabajo sin subordinación debe generar derechos laborales, el 27% lo niega.

Tabla 11

Pregunta en relación a la figura 7

	Frecuencia	%
Si	23	77%
No	7	23%
Total	30	100%

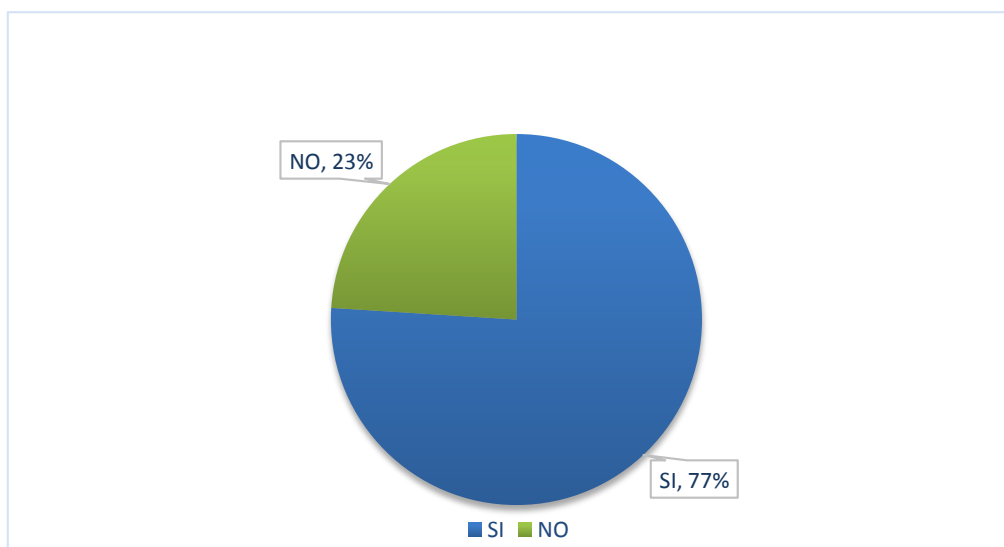


Figura 7. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 11.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 77% de porcentaje de los encuestados consideran que un trabajo de tiempo fijo debe ser renovado constantemente para su estabilidad, el 23% lo niega.

Tabla 12

Pregunta en relación a la figura 8

	Frecuencia	%
Si	20	67%
No	10	33%
Total	30	100%

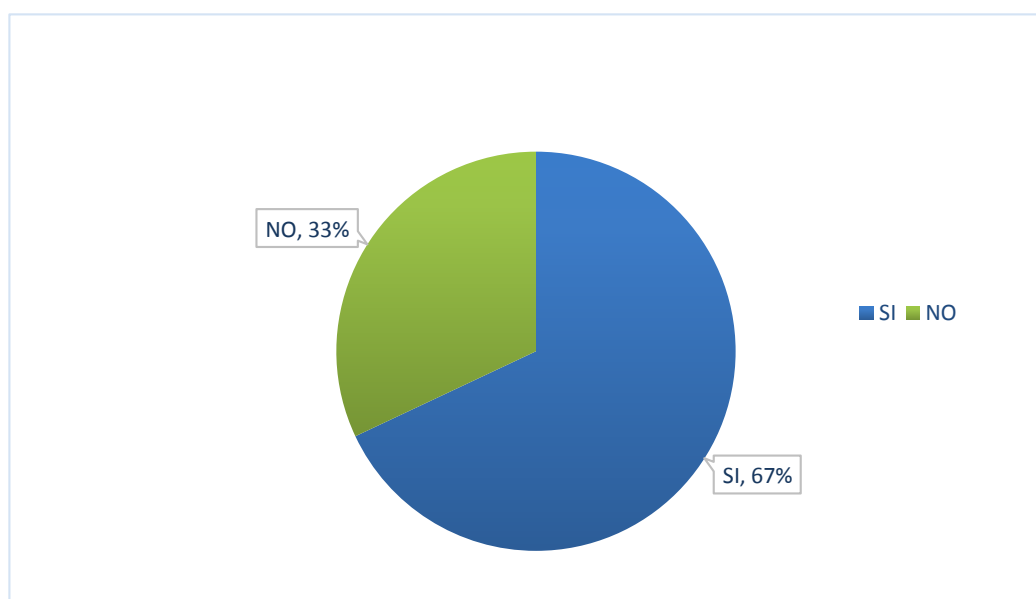


Figura 8. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 12.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 67 % de los encuestados consideran que al trabajador de locación de servicio se le debe dar beneficios, el 33% lo niega.

Tabla 13

Pregunta en relación a la figura 9

	Frecuencia	%
Si	26	87%
No	4	13%
Total	30	100%

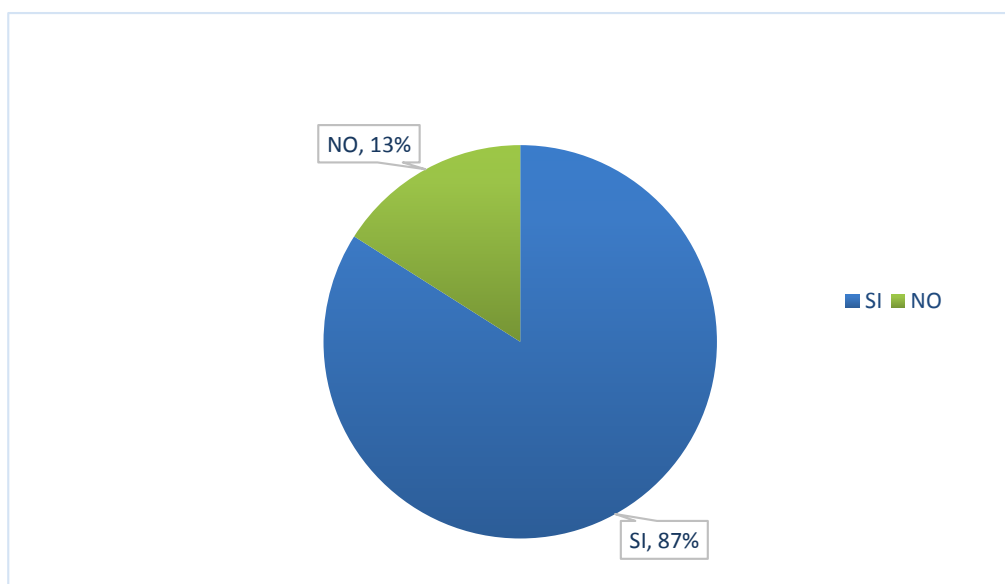


Figura 9. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 13.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 87 % de los encuestados consideran que el Estado al contratar en la modalidad de locación de servicio genera un agravio al trabajador, el 13% lo niega.

Tabla 14

Pregunta en relación a la figura 10

	Frecuencia	%
Si	26	87%
No	4	13%
Total	30	100%

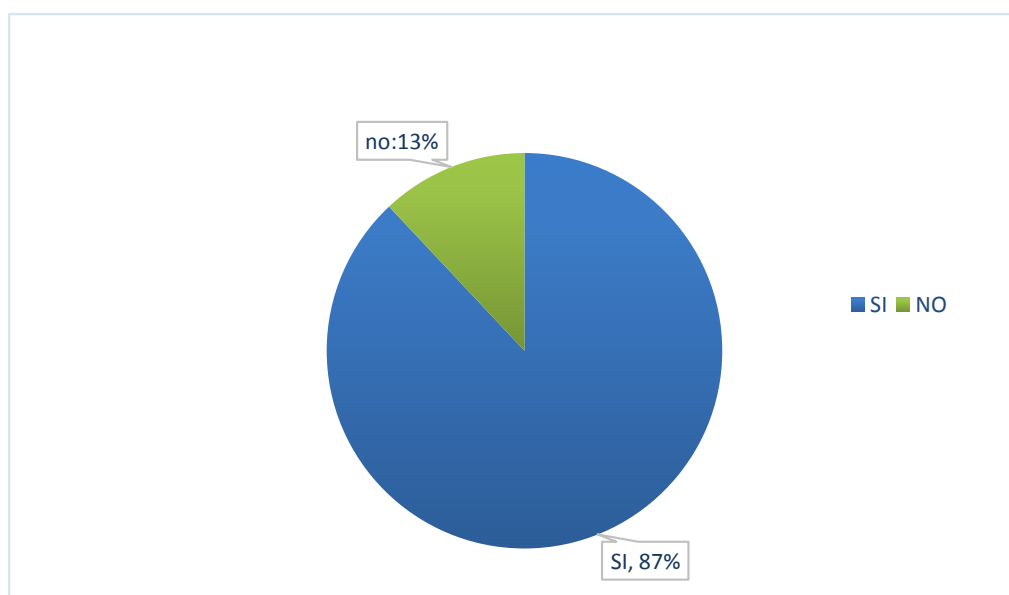


Figura 10. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 14.

Interpretación. –

En esta figura se observa que el 87 % de los encuestados considera que el sistema de locación de servicio en el Estado en su forma contractual se desnaturaliza, el 13% lo niega.

4.1. Prueba de hipótesis

Del análisis e interpretación que se establecen los resultados con respecto al informe final de investigación se puede indicar lo siguiente:

En cuanto a la hipótesis general planteada se acepta la hipótesis alterna en la cual se precisa que las instituciones públicas con respecto al sistema laboral de locación de servicio tienen una contradicción con su finalidad, que está establecida en la norma civil por la que se rechaza la hipótesis nula en donde se niega la existencia de una contradicción. En cuanto a la primera hipótesis específica planteada se acepta dicha hipótesis alterna en la cual el trabajador de las instituciones públicas es agraviado con respecto a sus derechos laborales, asimismo se rechaza la hipótesis específica nula que señala que no existe agravios de los derechos laborales en las instituciones públicas; en cuanto a la segunda hipótesis específica planteada se acepta dicha hipótesis por el hecho del que sistema de locación de servicio es desnaturalizado en las instituciones públicas y asimismo se rechaza la segunda hipótesis específica nula que señala que no existe desnaturalización del sistema de locación de servicio en las instituciones públicas.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIÓN

5.1. Discusión de resultados

Los resultados con respecto a la presente investigación generalizan una situación de comprobación a la relación de la hipótesis propuesta en el referido informe final. Esto con respecto a los datos obtenidos por parte de los resultados y en coincidencia con los antecedentes expuestos en el marco teórico por la cual describimos los hallazgos obtenidos a continuación:

Abrigo (2017) sostiene que: “Se desnaturaliza los referidos contratos que están en el sistema de locación de servicio contemplados en el código civil toda vez que las instituciones públicas no cumplen su finalidad” (p. 69).

Serverin (2014) sostiene que: “Los contratos de obra son contradictorios a las locaciones de servicios toda vez que estas establecen horarios y tiempos determinados con dependencia lo cual es una paradoja con respecto al sistema no personal” (p. 669).

5.2. Conclusiones

Primero. - Se ha determinado que las instituciones públicas con respecto al sistema laboral de locación de servicio tienen un aspecto paradójico con respecto a la finalidad y regulación de dicho sistema laboral.

Segundo. - Se ha determinado que los trabajadores de las instituciones públicas bajo la modalidad del sistema de locación de servicio son agraviados en sus derechos laborales.

Tercero. - Se ha determinado que la institución jurídica del sistema de locación de servicio está siendo desnaturalizado en las instituciones públicas que vienen contratando a los trabajadores en esta figura jurídica.

5.3. Recomendación

Que se establezca un proyecto de ley el cual deberá estar dirigido al presidente del congreso para efectos de la *Prohibición del Contrato de locación de servicios en instituciones públicas* toda vez que esta figura jurídica se desnaturaliza dentro de una función determinada y bajo la dependencia de subordinación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

Pasco, K. y Puntriano C. (2006). El Tribunal Constitucional y el Principio de Primacía de la Realidad. *Revista Peruana de Jurisprudencia*.

Libros

Arévalo, V. (2008). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima, Perú: Grijley.

Blancas, C. (2002). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima, Perú: Ara Editores.

Castillo, J., Abal, J., y Sánchez, S., (2007). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo* (4ª ed.). Lima, Perú: Tinco.

Day, R. (1996). *Métodos y técnicas de investigación*. Lima: Capsa.

Gómez, F. (2000). *El contrato de trabajo Tomo I*. Lima: Edición 2000

Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo* (2ª ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Rojas, M. (1992). *Técnicas de investigación*. Lima: Edición 1990

Servat, R. (2010). *El contrato de Locación de servicios* (2ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2009). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Tesis

Abrigo, A. (2017). *Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de trabajo en lima Metropolitana 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22805/Abrigo_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Canessa, M. (2012). *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional* (Tesis doctoral). Recuperado de https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Cárdenas, M. (2017). *Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>

Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios* (Tesis de pregrado) Recuperado de <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Llatser, N. (2014). *Los contratos de locación de servicios en el sector público de la Provincia de Mendoza* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Llatser.pdf>

- Ríos, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo en el sector público* (Tesis doctoral). Recuperado de http://www.usmp.edu.pe/derecho/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf
- Romero, J. (2009). *Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1489/Romeroq.pdf?sequence=1>
- Ruiz, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a luz de una interpretación finalista del principio de primacía a la realidad* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/P/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Serverin, G. (2014). *Los contratos de servicio: su construcción como categoría contractual, y el derecho del cliente al cumplimiento específico* (Tesis doctoral). Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?sequence=1
- Velásquez, R. (2012). *Las limitaciones en las condiciones o derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en una relación laboral simulada al amparo de la subcontratación laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Velasquez-Rocio.pdf>
- Villar, P. (2011). *Desnaturalización de calidad de empleador y fraude a la ley laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.Uchile.cl/handle/2250/111706>

ANEXOS

Matriz de Consistencia:

Problema general	Objetivo General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Justificación	Metodología
¿De qué manera en las instituciones públicas el sistema laboral de locación de servicios se contradice con su aspecto teleológico?	Determinar de qué manera en las instituciones públicas el sistema laboral de locación de servicios se contradice con su aspecto teleológico.	Instituciones Publicas	Servidores Públicos Beneficios Laborales	Servicio al Estado Derechos laborales Incentivos laborales	Este trabajo se efectúa con la finalidad de poder describir las contradicciones que existen entre el sistema laboral de locación de servicios establecidos en el ordenamiento jurídico civil con lo que viene	Tipo: Con respecto al tipo de investigación y en relación a la metodología aplicada podemos señalar que nos encontramos
Problemas específicos	Objetivos específicos					

¿De qué manera el trabajador de las instituciones públicas viene siendo agraviado en relación con sus derechos laborales?

¿De qué manera la institución del sistema de locación de servicio viene siendo desnaturalizado?

Determinar de qué manera el trabajador de las instituciones públicas viene siendo agraviado en relación con sus derechos laborales.

Determinar de qué manera la institución del sistema de locación de servicio viene siendo desnaturalizado.

Locación de servicios.

Sistema laboral

Sin subordinación

Tiempo detenido

Trabajo específico

Sistema laboral social

Trabajo sin subordinación

Trabajo con tiempo fijo

sucedido con los trabajadores de las instituciones públicas en perjuicio de los beneficios laborales de dichos empleados. Generando también así una paradoja con respecto a los derechos laborales vigentes en nuestra sociedad.

s bajo un tipo básico puro

Diseño:

El correspondiente trabajo de investigación está establecido bajo el diseño descriptivo correlacional porque encierra 2 variables las mismas que se relacionan entre sí

PROYECTO DE LEY N°

Sumilla: “Prohibición del Contrato de locación de servicios en instituciones públicas”

Los Congresistas de la República que suscriben, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y los artículos 74° y 75° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

LEY DE PROHIBICIÓN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es importante destacar del trabajo de investigación que se ha realizado, de que existe una contradicción entre la finalidad que tiene el contrato de locación de servicios, la misma que está destinada a no generar dependencia de subordinación y asimismo de ser un trabajo eventual por el hecho de ser realizado en un tiempo determinado en todo caso de generalidad eventual, y asimismo se tiene que tener presente que la cual tiene una misión determinada esto en función de una actividad que se tiene que realizar, por tal motivo siempre dicho sistema está destinado para una actividad privada, en donde se debe generalizar por esta situación, por otro lado los contratos de subordinación que generan dependencia, deben siempre estar destinados a labor pública, como los contratos laborales de permanencia; en todo caso hay que tener presente lo que viene sucediendo en nuestra sociedad a razón del principio de la primacía de la realidad, es que las instituciones públicas vienen haciendo

contrataciones a los trabajadores para el estado, en la modalidad de locación de servicios, por la cual se viene contradiciendo al principios y bases de la figura del sistema contractual de locación de servicios, con lo cual se genera un problema a nuestra población laboral, ya que sólo se busca la eventualidad y no formar un desarrollo del trabajador, asimismo se desnaturaliza por el hecho de que el estado siempre genera dependencia, lo cual no se puede realizar a través de una labor bajo el sistema de locación, asimismo el Estado siempre va generar una fiscalización o supervisión de dicha labor encomendada, por el hecho de ahorrar costos crean perjuicios a los trabajadores

En todo caso este tipo de trabajo viene siendo una paradoja con el aspecto teleológico del sistema de locación de servicios, violándose también los derechos fundamentales que tiene nuestra carta magna.

II.- EFECTOS EN FUNCIÓN DE LA NORMATIVIDAD QUE SE PROPONE CON RESPECTO A NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Por la presente iniciativa legislativa busca prohibir el Sistema Labora de Locación de servicios, en las entidades públicas del Estado, donde debe dejarse sin efecto este tipo de contratos que vulneran sus principios y asimismo agravian al trabajador de nuestra sociedad.

III.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En este sentido no produce consto alguno el prohibir este tipo de trabajo en las entidades públicas, toda vez que el mejor desarrollo laboral en el trabajador para los fines de un buen servicio público está en reconocer todos los derechos al trabajador, por la cual sintiéndose cómodo podrá rendir más en sus labores encomendadas, y asimismo se reducirá la ilegalidad y deficiente labor social del Estado.

IV.- FÓRMULA LEGAL

Plantear que sólo el Capítulo Segundo Locación de Servicios artículos 1764 al 1770 del Título IX Prestación de Servicios del Código Civil Vigente, sea para el sector privado, dejándose sin efecto en las instituciones públicas, por ser contradictorios a sus principios.

Disposiciones Complementarias

Única. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"

**CUESTIONARIO SOBRE AMBITO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES
PUBLICAS Y SU PARADOJA DE LA LOCACION DE SERVICIO CON SU
TELEOLOGIA LIMA SUR 2019**

Agradeceremos su participación en el desarrollo del presente cuestionario que tiene por finalidad conocer sobre el ámbito laboral en las instituciones públicas y su paradoja de la locación de servicio con su teleología Lima Sur 2019.

I.- ASPECTOS GENERALES.

1. Entidad donde labora:

.....

2. ¿Usted tiene contrato de locación de servicio en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lima?

a) Si

b) No

3. ¿Qué edad tiene?

a) Entre 18 a 20 años

b) Entre 21 a 30 años

c) Entre 31 a 40 años

d) Entre 41 a 70 años

4. Sexo

a) Masculino

b) Femenino

II. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

- 1) ¿Considera Ud. que el trabajador para el Estado, le genera beneficio?
 - a) Si
 - b) No

- 2) ¿Considera Ud. que ser servidor público le genera jerarquía en la sociedad?
 - a) Si.
 - b) No.

- 3) ¿Considera Ud. que como servidor público se encuentra conforme con el trabajo y la prestación realizada?
 - a) Si
 - b) No.

- 4) ¿Considera Ud. que todos sus beneficios sociales, está de acuerdo con su labor social de trabajador público?
 - a) Si
 - b) No

- 5) ¿Considera Ud. que la locación de servicio es un sistema social y beneficia al trabajador?
 - a) Si.
 - b) No.

- 6) ¿Considera Ud. que un trabajo sin subordinación debe generar derechos laborales?
- a) Si.
 - b) No.
- 7) ¿Considera Ud. que un trabajo de tiempo fijo debe ser renovado constantemente para su estabilidad?
- a) Si.
 - b) No.
- 8) ¿Considera Ud. que al trabajador de locación de servicio se le debe dar beneficios?
- a) Si.
 - b) No.
- 9) ¿Considera Ud. que el Estado al contratar en la modalidad de locación de servicio genera un agravio al trabajador?
- a) Si.
 - b) No.
- 10) ¿Considera Ud. que el sistema de locación de servicio en el Estado en su forma contractual se desnaturaliza?