Sesión 03
Locación de servicios y Régimen laboral 276
Gestión y riesgos laborales

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

Locación de servicios

Código Civil

Locación de Servicios

Por la locación de servicios (art. 1764 CC)

- El locador se obliga, **sin estar subordinado al comitente**
- A prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado
- A cambio de una retribución.

Prohibición

Prohibir a las entidades públicas la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios **con la finalidad de evitar la desnaturalización de la relación laboral** (Art. 1 Ley 31298 – suspendida Ley Presupuesto 2025)

Garantizando el derecho de los trabajadores en todas las entidades del sector público.

Incompetencia del SERVIR

"Atendiendo a que los contratos de locación de servicios se rigen por las normas contempladas en el Código Civil, **SERVIR no tiene competencia para emitir opinión técnica sobre los referidos contratos**, pues como ente rector, su competencia abarca la interpretación de las normas pertenecientes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, no encontrándose entre ellas las contempladas en el Código Civil (que regula la contratación por locación de servicios)" (Informe Técnico 001349-2023-SERVIR-GPGSC).

Diferencias	Contrato de Trabajo	Locación de Servicios
Subordinación	Permanente (necesaria)	Dirección (no hay subordinación)
Intuito personae	Servicios prestados en forma personal y directa	Puede intervenir persona diferente
Objeto	Fuerza de trabajo	Prestación de servicios
Exclusividad	Limitación a un solo empleador (horario de trabajo)	Puede prestar servicios a varias personas libremente
Retribución	Existe la Remuneración Mínima Vital (RMV)	Libertad de establecer la retribución (calidad y circunstancias del servicio)
Duración	Se presume indeterminado. Estabilidad y continuidad (tracto sucesivo)	Vigencia limitada
Término	Causas establecidas en la ley	Según el plazo fijado o justo motivo antes del plazo
Riesgos	Seguro de vida	El riesgo es asumido por el propio contratista

Criterios desnaturalización locación

"Procede la desnaturalización de los contratos de **locación de servicios** cuando se evidencie en los hechos, **rasgos de laboralidad**, así como los **elementos determinantes de un contrato de trabajo**, aplicando el **principio de primacía de la realidad**" (Sumilla Casación 30564-2018 Loreto, 01-09-2022, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Elementos de la relación laboral

"Para determinar que no estamos frente a un contrato de locación de servicios sino de un contrato de trabajo, deben concurrir **los elementos propios de una relación laboral**, tales como: **prestación personal de la labor, remuneración y subordinación**" (Sumilla Casación 12299-2019 Piura, 11-04-2023, Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Rasgos de laboralidad

"Además es preciso mencionar, que existen **rasgos de laboralidad** que permiten identificar la **desnaturalización de la locación de servicios**, como es: el hecho de que el locador se encuentre sujeto a un **horario de trabajo** para la prestación de su servicio, es decir que se le haga un control de ingreso y salida de su centro de trabajo; que al locador se le haya otorgado **materiales para la prestación de su servicio**; que el locador perciba una **remuneración mensual**; o que al locador se le haya reconocido algún **tipo de beneficios laborales**, serían los rasgos de laboralidad que determinarían que su contrato de locación de servicios se encuentre desnaturalizado" (Casación laboral 19396-2022 Lima, 12-02-2024, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Desnaturalización elementos contrato trabajo

"Al configurarse los elementos de un contrato de trabajo, pese a la denominación que le haya dado el empleador con el fin de simular un contrato civil o de otra índole con el fin de generar una desmejora de la condición laboral ganada por el trabajador, es que se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y en caso de ser despedido le corresponde ser indemnizado por despido incausado -tutela resarcitoria-. En el presente caso, **se ha verificado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados, al haberse configurado los elementos de un contrato de trabajo**, correspondiéndole el reconocimiento del vinculo laboral a plazo indeterminado, y al haber sido despedido de manera arbitraria, le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario" (Sumilla, Casación 5981-2019 Cajamarca, 24 de agosto de 2023, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria)

De locación anterior al CAS

"En el caso concreto, se ha determinado la existencia de vínculo laboral entre las partes al haberse desnaturalizado los contratos de **locación de servicios que el demandante celebró con la demandada, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios**, habiendo desempeñado la misma labor en ambos períodos; en tal sentido, ya se encontraba dentro de su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado" (Sumilla Casación Laboral 4710-2016 Moquegua, 11-11-2017, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Locación – Ley 24041

"Conforme se advierte de autos el demandante se encuentra bajo el amparo del artículo 1° de la Ley N° 24041, **toda vez que las labores por él desarrolladas se dieron por más de un año de manera ininterrumpida, al haberse desnaturalizado sus contratos de locación de servicios**, pues encubrían una verdadera relación laboral al amparo del Decreto Legislativo 276, por lo cual se puede establecer la continuidad y el carácter permanente que exige la citada norma" (Sumilla Casación 22664-2018 Cajamarca, 28-08-2023, Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Excepción a Huatuco – Ley 24041

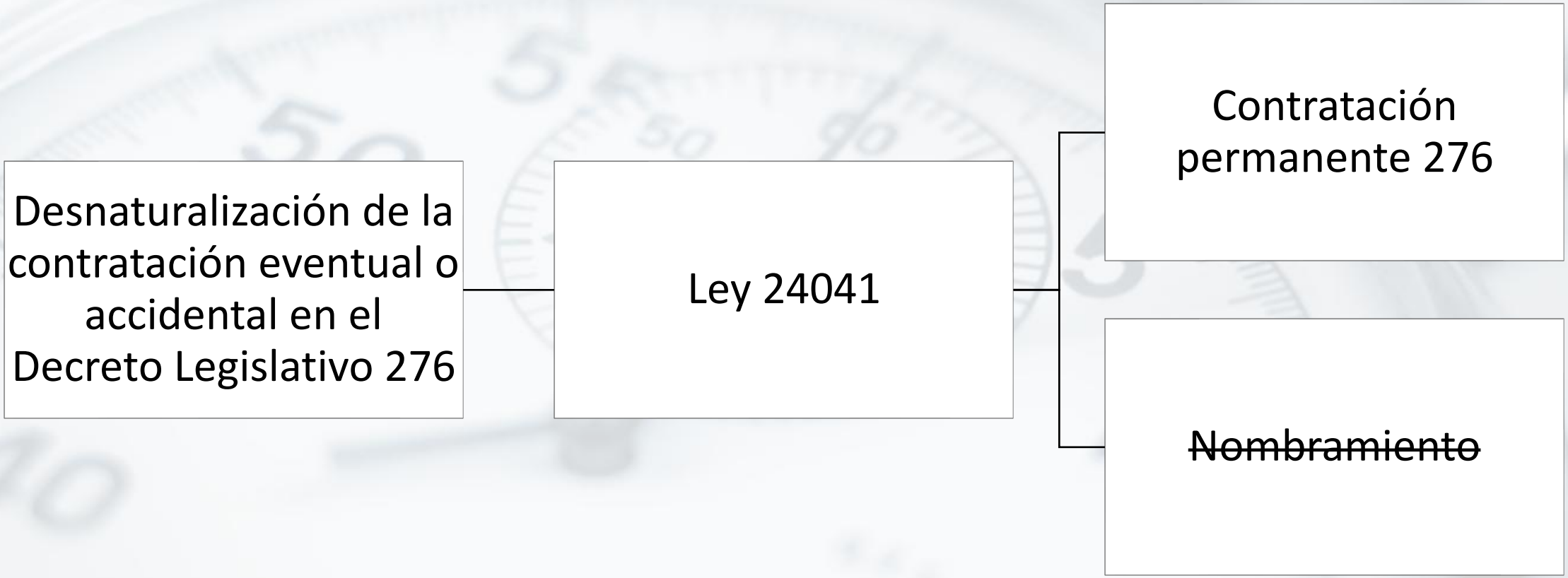
"**La demandante laboró bajo contrato de locación de servicios, por espacio de 03 años y 02 meses**; por lo que su caso se encuentra dentro de las exclusiones de aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 05057-2013-PA/TC, señalada en el precedente vinculante recaída en la Casación N° 12475-2014 del 17 de diciembre de 2015 [actualmente, Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca]" (Sumilla Sentencia Casación 4402-2016 Cajamarca, 13-03-2018, Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria).

Régimen laboral 276

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Aplicación de la Ley 24041

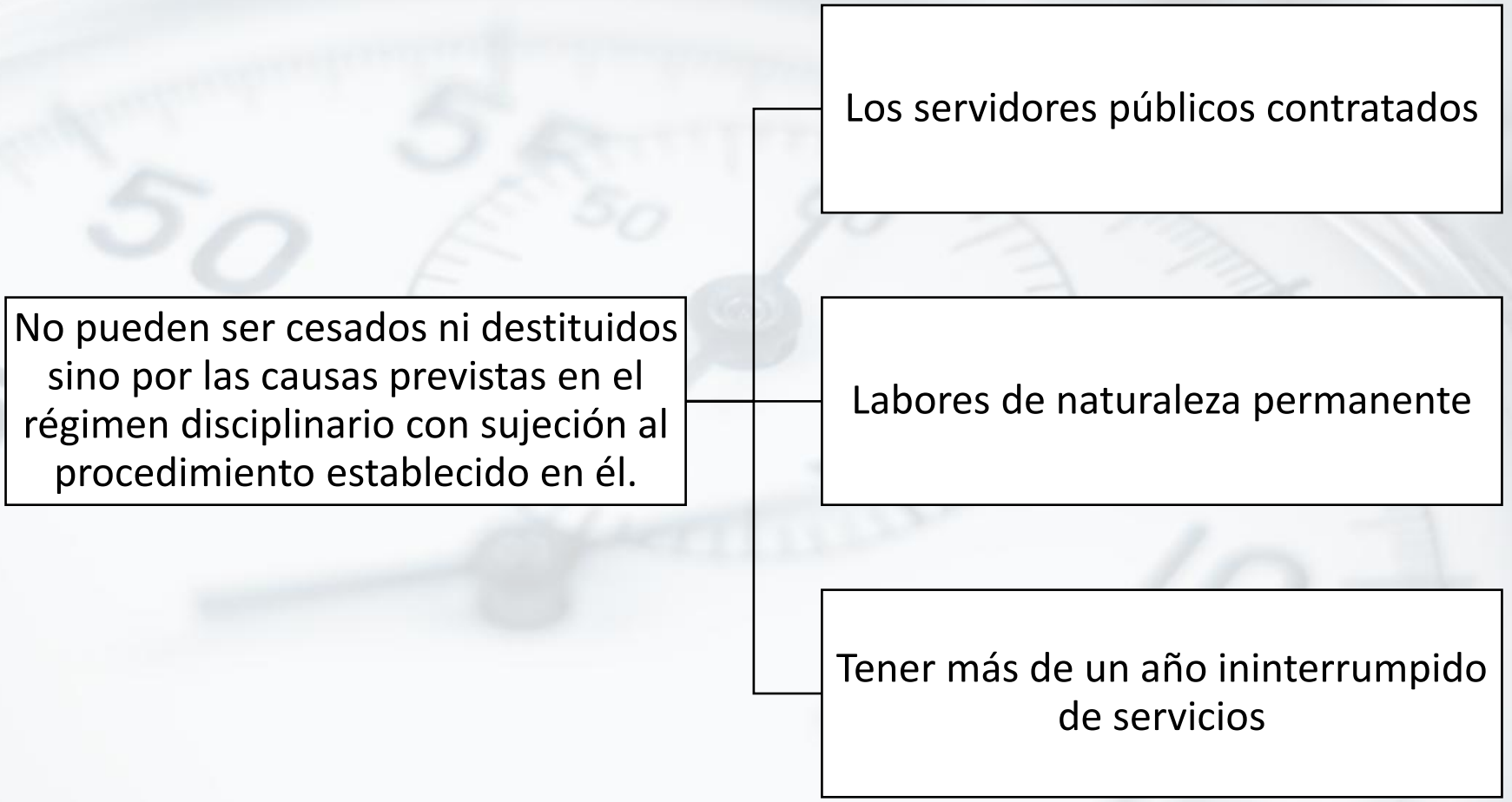


¿Qué nos dice la Ley 24041?

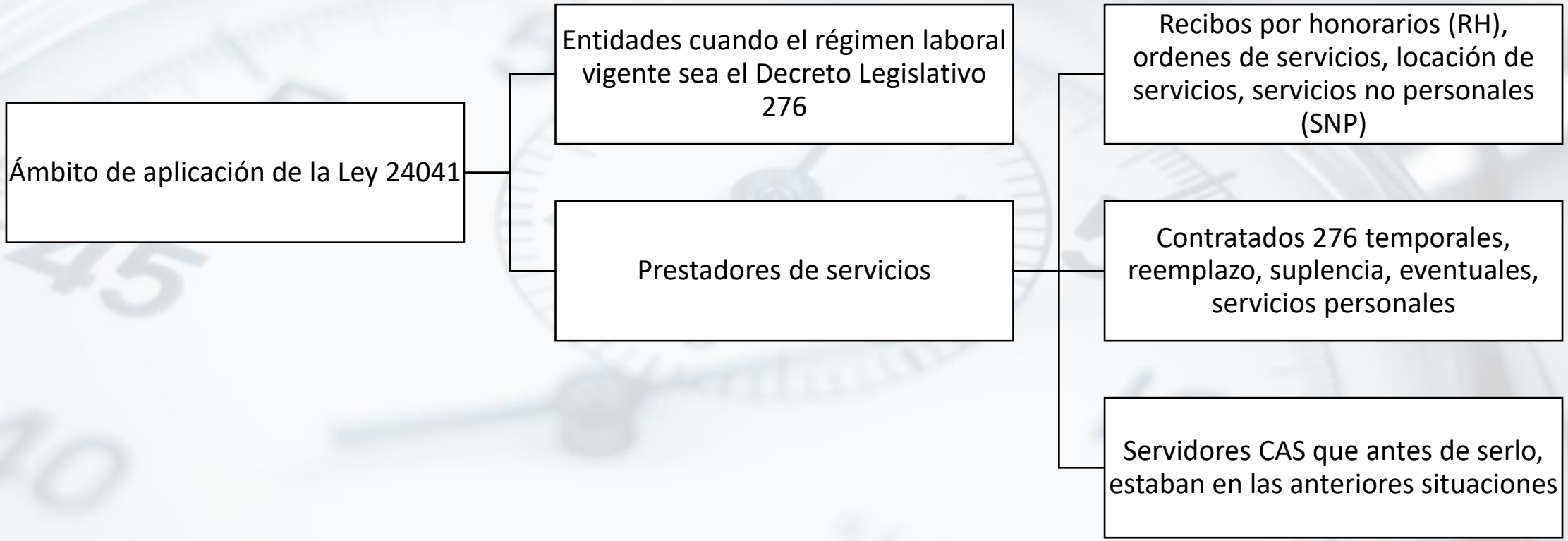
Artículo 1 de la Ley 24041

“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”.

Requisitos para la aplicación de la Ley 24041



Servidores contratados



Servidores contratados no protegidos

No están comprendidos en los beneficios de la Ley 24041 los servidores públicos contratados para desempeñar:

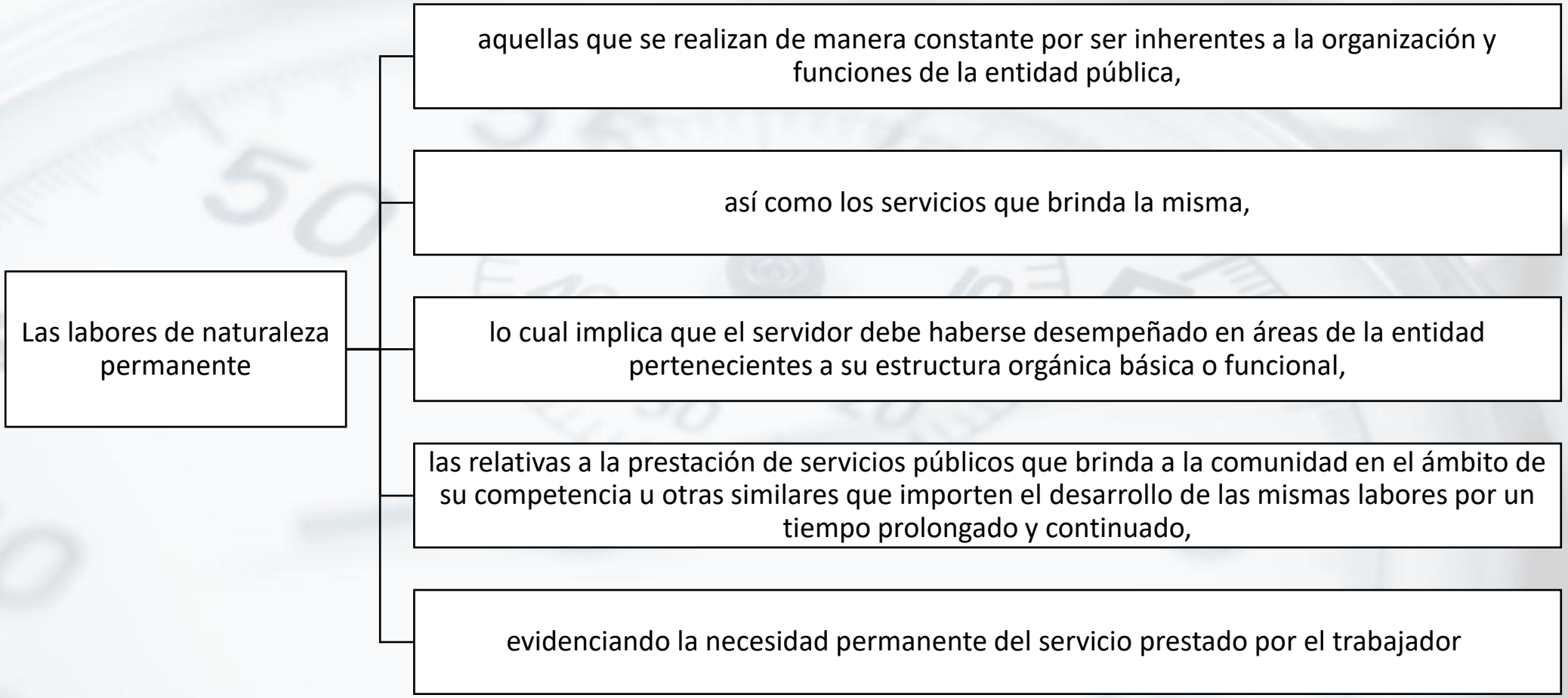
- **1.** Trabajos para obra determinada.
- **2.** Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- **3.** Labores eventuales o accidentales de corta duración.
- **4.** Funciones políticas o de confianza.

¿Ingreso a la carrera administrativa?

La Ley 24041

No tutela el ingreso a la carrera pública administrativa, sino solo ofrece un marco de protección contra el despido arbitrario para trabajadores contratados que superan los requisitos que la norma prescribe

Labores de naturaleza permanente



Tiempo de servicios

Casación Nº 0005857-2009-Junín ha establecido que las breves interrupciones en los servicios **no mayores de treinta días son consideradas interrupciones tendenciosas** dirigidas a impedir que surta efecto la Ley 24041

Este criterio resulta solo aplicable cuando se pretenda despedir al trabajador contratado luego de haber prestado servicios por más de un año en forma efectiva realizando labores de naturaleza permanente.

No son requisitos

No son requisitos para ser amparado por la Ley 24041

- Concurso Público
- Cargo previsto en el CAP

Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272