

La aplicación de la ley N° 31298 y la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los locadores de servicios en las entidades públicas

The application of Law No. 31298 and the violation of labor rights acquired by service providers in public entities

RUSBeyRA NATALY MONTALVO SANTISTEBAN¹

Resumen. El presente trabajo de investigación busca analizar si la aplicación de la Ley N° 31298 vulnera los derechos laborales adquiridos por los trabajadores contratados por locación de servicios en las entidades públicas; debido a que, desde la entrada en vigencia de la norma, se han establecido plazos para que puedan adecuarse, a fin de convocar concursos públicos de méritos, para que los locadores puedan someterse a una evaluación y acceder a una plaza bajo los distintos regímenes laborales del Estado; sin embargo, al ser público y abierto no garantiza que puedan acceder a la plaza pudiendo poner fin a su contratación y vulnerando sus derechos laborales.

Palabras claves: Contrato de locación de servicios, desnaturalización, derechos laborales, primacía de la realidad.

Abstract. This research work seeks to analyze whether the application of Law No. 31298 violates the labor rights acquired by workers hired by service location in public entities; due to the fact that since the entry into force of the norm, deadlines have been established so that they can adapt, in order to convene public competitions of merit, so that the landlords can undergo an evaluation and access a place under the different regimes state labor; however, as it is public and open it does not guarantee that they can access the job, which may put an end to their employment and violate their labor rights.

Keywords: services lease contract, desnaturalization, labor rights, primacy of reality.

¹ Abogada por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: natym2512@hotmail.com

Sumario: 1. Introducción, 2. Definiciones de los contratos laborales en el marco del Estado Constitucional, 2.1. Estado Social de Derecho, 2.2. Contrato por locación de servicios, 2.3. El concepto de los derechos adquiridos, 2.4. La Ley N° 31298 y su interpretación en base a los derechos de los trabajadores, 3. Métodos, 4. Discusión, 5. Conclusiones, 6. Bibliografía.

1. . INTRODUCCIÓN

Bajo el contexto de un aparato público reducido, y ante la necesidad de requerir más personal para atender las exigencias legales de los administrados que recurren a las entidades del Estado para obtener un determinado servicios, surgió una alternativa para gradualmente incorporar trabajadores bajo la modalidad de Locación de Servicios, regulada por el artículo 1764 del Código Civil, con la finalidad de ocultar la existencia de un contrato de trabajo, tal como lo señala Toyama (2010), en su libro la prueba en el proceso laboral “Si en el vínculo de carácter civil se encuentran los atributos de un contrato de trabajo, tendríamos realmente un vínculo laboral, oculta como un contrato de naturaleza civil” . (pág. 48)

El uso erróneo de este tipo de contratos, por parte de los titulares de las entidades ha originado la implementación del nuevo dispositivo legal, denominado Ley N° 31298 “Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada”, vigente desde el mes de julio del año 2021, con el fin de evitar la desnaturalización de la relación laboral.

Dicha implementación ha tenido un impacto dentro del ordenamiento jurídico peruano y en los trabajadores que están ante tal situación; el problema principal es que, al aplicarse la Primera disposición complementaria de la norma, los coloca en una situación de vulnerabilidad, primero al no tener la certeza que puedan acceder a la plaza sometida a concurso, pues no garantiza que no se vulneren sus derechos laborales adquiridos, su estabilidad laboral y sobre todo lo establecido en el artículo 22° de nuestra Constitución Política.

Además, al convocar a concurso las plazas, deja la posibilidad que cualquier persona que cumpla con los requisitos del perfil del puesto, tenga acceso a competir en el procedimiento de elección, pudiendo ser elegido ganador, concordante con el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, al no otorgarles la exclusividad para los trabajadores que se encuentran laborando en las entidades públicas bajo la modalidad de locación de servicios, de manera subordinada, pudiendo perder su empleo.

Entonces, la aplicación de la norma, tendría incidencia laboral en los trabajadores de las entidades públicas, que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios, con naturaleza subordinada, quienes serán directamente autores de las implicancias de la Ley N° 31298.

El presente artículo científico se realiza en base al trabajo de investigación “Ley N° 31298 y los derechos laborales adquiridos de los trabajadores contratados por locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Túcume”, en razón de una realidad palpable, pues resulta evidente la necesidad de fortalecer el ordenamiento jurídico de la normativa de carácter laboral, las cuales deberán estar alineadas a la realidad social, ya que produciría una aparente vulneración de los derechos laborales, entre otros efectos colaterales, los cuales merecen el análisis jurídico a fin de reconocer los factores que estarían provocando tal situación y en razón a ello proyectar una solución.

LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 31298 Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR LOS LOCADORES DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

2. . DEFINICIONES DE LOS CONTRATOS LABORALES EN EL MARCO DEL ESTADO CONSTITUCIONAL

2.1 Evolución del interés público

El Estado social de derecho también llamado Estado de Bienestar asume la tarea de garantizar no solo la libertad de las personas, sino también la igualdad de oportunidades y la satisfacción de sus necesidades básicas. Tal es así que nuestra Constitución Política del Perú en el capítulo II de Título Primero señala los “derechos sociales y económicos enumerando entre estos al derecho a la salud, a la seguridad social, a la educación, al trabajo, a la remuneración equitativa y suficiente, a la jornada máxima de ocho horas, a la protección adecuada contra el despido arbitrario (..)”. (Blancas Bustamante , 2019, pág. 44).

En base a lo anteriormente señalado podemos indicar que nuestra Constitución busca promover mecanismos que permitan garantizar el desarrollo integral de los derechos reconocidos por la norma magna, en donde el más beneficiado sea el trabajador. Por ende, lo que debe prevalecer es el respeto a la dignidad humana, y la eficiencia de los derechos humanos.

2.2 Contrato por locación de servicios

El Código Civil Peruano en su artículo 1764° define al Contrato de Locación de Servicios de la siguiente manera: “Por la locación de servicios 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”. (Código Civil Peruano).

Podemos deducir que el contrato de locación de servicios es de naturaleza civil, donde el servidor a quien nuestro código llama como locador presta sus servicios sin estar sometido al empleador o también llamado comitente, en base a ello surge la incógnita ¿Qué son servicios?, por lo que podemos decir que son obligaciones que se deben realizar, y a que hace referencia con ¿obligaciones? son los trabajos efectuados por el locador para poder satisfacer al comitente, además se hace referencia que este tipo de contrato, tiene dos elementos claramente definidos como son la prestación personal y la retribución, sin embargo, en dicha relación contractual no existe la subordinación, surgiendo las siguientes interrogantes ¿Que significa que el locador no este subordinado ante el comitente?, significa que actúa de manera independiente, pues goza de libertad de actuación y decisión de ejecución, sin estar bajo la dirección del comitente. Tal como lo indica una característica esencial de esta figura contractual es que los servicios que se prestan no tienen dependencia, en donde solo el locador se compromete a realizar el servicio por el cual fue contratado a cambio de una remuneración de allí que es un contrato oneroso. El perfeccionamiento en este tipo de contrato se da con el consentimiento y voluntad de las partes, por ello se señala que es bilateral y por ende consensual, en donde no existe relación de dependencia, pues el prestador tiene su autonomía, y no acata órdenes, ni está bajo la dirección de quien lo contrató, pero si recibe una retribución por el trabajo realizado.

2.3 El concepto de los derechos adquiridos

Para Rubio Correa (2015), “(...) lo que formalmente plantea la teoría de los derechos adquiridos es la ultraactividad de la normatividad bajo cuya aplicación inmediata se originó el derecho adquirido” (págs. 58-59). Se puede inferir que la teoría se ampara en que el derecho que nació de una determinada norma, seguirá surtiendo efectos, aunque por devenir de las circunstancias nuestros legisladores decidan dejarla sin efecto, y sustituirla por otra, ya que por la ultraactividad de la normatividad se ha originado el derecho adquirido. Es decir, las normas dictadas con posterioridad no podrán afectar las situaciones jurídicas que surgieron anterior a ella y se han enmarcado dentro del trabajador.

Tal como lo señala el estudio realizado por la Academia de la Magistratura “La Teoría de los derechos adquiridos garantiza que quienes adquieren un derecho al amparo de una determinada norma, la mantendrán aun cuando esta sea derogada. En consecuencia, la norma anterior puede ser derogada por una posterior peyorativa; sin embargo, aquellos trabajadores que adquirieron determinados derechos

no pueden perderlos”. (pág. 16). Entonces reconoce que los efectos de una nueva ley no deberían perjudicar el derecho que se adquirió al amparo de la norma anterior, por cuanto seguirá regido por la normativa bajo la cual surgió. Es decir, se reconoce el efecto inmediato de la nueva ley, pero deja a salvo la intangibilidad de los derechos que se adquirieron en el marco de la ley anterior.

Lo que pretende evitar es que “una vez que se adquiere el derecho, no necesita siquiera que, al aprobarse una nueva norma el legislador prevea la ultraactividad de la normatividad anterior, ya que le basta con saber que el derecho ya está incorporado en su esfera personal para despreocuparse de lo que pueda acontecer con la norma la cual podría ser derogada sin afectar sus derechos” (pág. 5). Por tanto, lo que se busca a través de esta teoría, es la seguridad jurídica, en donde los trabajadores tengan la certeza que no se alterará la circunstancia bajo la cual adquirió derechos. Así pues, los derechos que hubiese adquirido el locador de servicios, con subordinación, no pueden verse privados ni afectados por lo que haya dispuesto el legislador con la aplicación de la nueva ley.

2.4. Ley N° 31298 y su interpretación en base a los derechos de los trabajadores.

La Ley N° 31298, tiene como objetivo según el artículo 1° “[...] evitar la desnaturalización de la relación laboral, pues busca garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios”. (pág. 02) Entonces, la norma busca prohibir a través de la citada figura, que los tres niveles del gobierno, contraten personal bajo dicha modalidad, para realizar labores de carácter permanente y subordinada, encubiertos como contratos civiles.

La norma es clara, los funcionarios y servidores del Estado, deben cuidar que el contrato civil, contengan los elementos característicos propios de su naturaleza, evitando cualquier tipo de desnaturalización que origine alguna relación laboral con las entidades del Estado, caso contrario estaría omitiendo lo señalado por la ley, e incurriendo en una falta grave que acarrea una sanción administrativa, pues está vulnerando el ordenamiento jurídico administrativo al ser una acción ilícita y no adecuarse al interés público.

Sin embargo, la Primera disposición complementaria final de la Ley, ha establecido “un plazo de adecuación de un año para que las entidades incorporen al régimen laboral que corresponda, previo concurso público de méritos, a los locadores que a la fecha de publicación de la norma están desarrollando labores de naturaleza permanente”. (pág. 02).

LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 31298 Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR LOS LOCADORES DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Ante tal situación, nada asegura que dichos trabajadores no se le vulneren sus derechos laborales, más si se tiene en cuenta que nuestros legisladores a través de un dictamen indicaron en el numeral IV del Título Preliminar del D.L N° 10234, en el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, así como el literal c) numeral 1 del artículo 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que: “(...) el concurso público de méritos de una plaza vacante y presupuestada, implica que cualquier ciudadano que reúna el perfil del puesto y tenga hábiles sus derechos civiles, laborales, pueda participar en el respectivo proceso de selección para ser elegido ganador (...)” (Congreso de la República, 2021).

Según lo señalado, se deja en claro que existen pautas específicas para distinguir a un postulante de manera adecuada según sus condiciones, sin la consideración de algún tipo de discriminación o favorecimiento, lo cual se limita en razón a otro aspecto contemplado en dicha normativa convencional cuando señala que: “(...) al reservarse las plazas concursables para un grupo exclusivo de beneficiarios sin que exista una razón objetiva para dicho favorecimiento, estaría vulnerando el derecho de los ciudadanos para acceder a la función pública en condiciones de igualdad”. (Comisión de Trabajo y Seguridad Social, 2020)

Entonces, la autógrafa ley, no asegura que se respeten las condiciones laborales de los trabajadores que se les ha desnaturalizado el contrato de locación de servicios, pues existen normas legales, que buscan implementar políticas públicas, para lograr la modernización del Estado, en donde el personal que ingrese al sector público, lo realice mediante concurso público, a fin de lograr la eficiencia, productividad, y eficacia en la administración de los recursos del Estado.

En ese sentido al no especificar qué pasará con los trabajadores en caso no accedan a la plaza convocada se estará incumpliendo lo señalado por la Constitución Política del Perú, en el artículo 23° “(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. (Constitución Política de 1993)

Por ello, la ley 31298, no resuelve el problema, tal es así que los funcionarios y servidores pueden seguir contratando bajo dicha modalidad, sin reconocer el vínculo laboral del trabajador con la entidad, a fin de no pagarle sus beneficios sociales, ocasionando que recurra a los órganos jurisdiccionales, para tener el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, y evitar la vulneración de sus derechos.

3. . M É T O D O S

3.1 Método exegetico: Se utilizó este método a fin de interpretar el sentido

de la aplicación de la Ley N° 31298, sobre la vulneración de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores contratados por locación de servicios en las entidades públicas, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.

3.2 Método descriptivo: Permitió describir, explicar, determinar y dar a conocer las particularidades y características de las categorías jurídicas vinculadas con el tema, a la vez su funcionamiento en la realidad social.

4. . DISCUSIÓN SOBRE LOS ENUNCIADOS NORMATIVOS Y SU DESARTICULACIÓN CON LA REALIDAD

4.1 ¿La Ley N° 31298, busca garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios?

En nuestro país, el Estado, es el primer ente causante del uso desmedido del contrato de naturaleza civil, la razón es que, por muchos años, a través de sus tres niveles de gobierno vienen encubriendo una relación laboral, al contratar personal para que realicen labores de carácter indeterminado y subordinado, cuyo fin de dicha acción es evitar el pago de beneficios laborales que le corresponde a los servidores públicos.

Por ello, las entidades públicas, al emplear esta modalidad contractual, han intentado encubrir la verdadera relación laboral del trabajador, ocasionando la desnaturalización del contrato de locación de servicios, pues bajo el principio de primacía de la realidad, se ha demostrado que las entidades públicas, maliciosamente contrataban personal bajo esta modalidad, con la finalidad de encubrir contratos de trabajo mediante la simulación o fraude laboral, al existir muchas similitudes entre ambos, diferenciándose por el carácter permanente y subordinado, originando que fácilmente se pase de una relación civil a otra de tipo laboral, ocasionando su desnaturalización.

Tal es así, que el Tribunal Constitucional (TC), en su rol de tutela del derecho fundamental del trabajo, por ser constitucional, definió al principio de primacía de la realidad en base a la discordancia que podría surgir entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge en los documentos, prevaleciendo lo primero. Tal es así que, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° 1944-2022-AA/TC “(...)”, indica “es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los

LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 31298 Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR LOS LOCADORES DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (pág. 01).

Ahora bien, la Ley N° 31298, tiene como objeto evitar que se desnaturalice la relación laboral, a fin de velar por los derechos de locadores; sin embargo, no es una opción que solucione el problema en la gestión pública, por cuanto considera una situación a futuro, pero no soluciona el problema real de los trabajadores que se encuentran trabajando hasta antes de la emisión de la ley, bajo locación de servicios, pues no asegura la garantía de sus derechos laborales al no ser incorporados al régimen laboral que corresponde.

Entonces, la norma atenta contra la estabilidad laboral de los trabajadores, al dejarlos sin protección especial, pues al no tener un contrato laboral que los ampare, a pesar de que realizan labores de carácter contractual, pueden ser destituidos, en tanto que no alcancen el mérito esperado en el concurso público que se proyecta en razón de la secuencia establecida por dicha regla para lograr su adecuación.

Tal como lo indica el Tribunal Constitucional, ha señalado en la Sentencia del EXP. N° 0025-2007-PI, sobre la teoría laboral “(...) por un lado, la estabilidad laboral de entrada, referido a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, y por otro la estabilidad laboral de salida, referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado”. (Carrillo Calle, 2011, pág. 5)

Por consiguiente, la aplicación de la Ley N° 31298, sobre los derechos adquiridos por los trabajadores contratados por locación de servicios en las entidades públicas, contraviene a los principios del derecho laboral (protector, primacía de la realidad, principio de igualdad de trato y no discriminación), debido a que nada asegura que el Estado en ejercicio de su poder de guardián, proteja la parte más vulnerable que son los trabajadores, pues existe la posibilidad de que a pesar de cumplir con todos los requisitos, el empleador no le permita acceder a la plaza, a fin de que pueda tener estabilidad laboral, y por ende se le reconozca sus derechos adquiridos en el transcurso del tiempo, al haberse acreditado que en la realidad mantiene vínculo laboral con la entidad.

Además, la Ley, no ha establecido de manera adecuada las condiciones para que el Locador, que no acceda a la plaza convocada, no se vea desprotegido frente a la posibilidad que el empleador extinga de manera unilateral la relación contractual, dando por terminado sus servicios, alegando que al haber laborado bajo un contrato de naturaleza civil, no tiene vínculo laboral con la entidad, pues al no cumplir con los requisitos indicados en la plaza sacada a concurso, no tiene la posibilidad de tener la permanencia.

En tal sentido, la norma reglamentaria es contradictoria, pues no protege al trabajador que ha venido realizando labores continuas por más de un año, y por ende no garantiza la permanencia en su puesto de trabajo; de allí que el trabajador se encontraría en una situación de vulnerabilidad, sobre todo, si se tiene en cuenta que la Constitución de 1993, no reconoce expresamente a la estabilidad laboral, pero si una protección idónea ante un despido arbitrario.

Entonces, para ser más exactos, dicha situación no asegura la completa transición del locador a los diferentes regímenes del Estado, pues de manera indirecta estaría facultando al empleador dejar sin efecto el vínculo laboral, basándose en el despido justificado, alegando diversos motivos, como rendimiento, conducta o por faltas graves, que muchas veces pueden ser inventados por el empleador, a fin de no reconocerles la estabilidad laboral y sus beneficios laborales.

4.2 ¿La Ley N° 31298, soluciona la práctica constante de contratación laboral utilizada por muchos años por la Administración Pública en base a las limitaciones presupuestales?

Las limitaciones presupuestales originaron la flexibilización laboral, que tiene su efecto en los contratos de trabajo, puesto que aparecen posibilidades que conllevaron a que las entidades puedan tener la fuerza laboral limitando ciertos derechos de los trabajadores. Esto repercute en toda la contratación incluyendo a las instituciones públicas, que, por austeridad fiscal al existir restricciones presupuestales, que impedía la contratación de personal bajo cualquier modalidad, recurrieron a la contratación de personal por locación de servicios, trasladando la condición civil de la obligación a un ámbito laboral, lo que propició la desnaturalización.

Es decir, el Estado, por términos presupuestales, decidió reemplazar el Contrato de trabajo, con otra modalidad contractual, a fin de cubrir los puestos que por necesidad surgían en las entidades públicas, pues la Ley General Nacional de Presupuesto, en su cuarta disposición transitoria hace referencia que respecto al ingreso de personal, se toma en consideración lo siguiente:

“El ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular”. (Ley N° 28411, Ley General Nacional de Presupuesto, 2010).

En efecto, a fin de cumplir con sus metas institucionales, y no contar con plazas que estén debidamente presupuestadas, los directivos empezaron a utilizar este tipo

de contratos, como una acción inmediata de solucionar el problema, a pesar de tener conocimiento que está prohibido, sin embargo, hacen caso omiso, ocasionando con el tiempo un mal mayor, pues el personal comienza a trabajar de manera continua, sin que se le reconozca ningún beneficio (vacaciones, CTS, asignaciones, aguinaldos), provocando que el vínculo generado se desnaturalice, y por ello que en el ejercicio de sus derechos ellos recurran a otras instancias para determinen su condición y reincorporación.

Entonces, actualmente las normas presupuestales del Estado fijan limitaciones para la contratación de personal, una de ellas es que la plaza debe estar presupuestada. En función de lo cual surgen restricciones debido a la falta de coincidencia entre la necesidad pública para la contratación y el presupuesto designado para tal fin. Entonces, si el problema de presupuesto no ha sido solucionado, las condiciones que impulsaron a la contratación por locación persisten, existiendo un clima de posibilidades para que en función a la flexibilización se continúe contratando bajo dicha modalidad, y se propicien efectos limitantes de los derechos de los trabajadores.

5. CONCLUSIONES

La aplicación de la Ley 31298, no garantiza el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo locación de servicios, pues la norma no asegura que accedan a la plaza sometida a concurso público, afectando la estabilidad laboral, circunstancia que se aprecia en las entidades públicas que han empleado este tipo de contratos, encubriendo una relación laboral.

Se ha precisado que las entidades públicas han venido empleando esta modalidad, a fin de encubrir la relación laboral del trabajador bajo el amparo de la naturaleza civil, originando su desnaturalización; ante lo cual se presenta como base doctrinaria el principio de primacía de la realidad para salvaguardar los beneficios laborales que se han adquirido durante el tiempo trabajado.

Es posible establecer un criterio en base a la interpretación de la estructura jurídica de la Ley N° 31298, que tiene como objeto evitar desnaturalizar el Contrato Civil y preservar los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios; sin embargo no es una alternativa que busque solucionar el problema real de los trabajadores que están laborando bajo dicha modalidad, pues atenta contra la estabilidad laboral, dejándolos sin protección al no tener un contrato laboral que los ampare, pudiendo ser destituidos si no alcanzan el mérito esperado en el concurso público.

En tal sentido, recomiendo al Estado, que cuando tenga que realizar regulaciones de la normativa en materia laboral, debe establecer una efectiva política laboral, donde no se lesionen los derechos fundamentales del trabajador reconocidos por la constitución, y los principios del derecho laboral, por más que exista la necesidad de solucionar dicho problema.

Además, sugiero la modificación de la Ley 31298, donde se establezca como mayor claridad el proceso de regularización de aquellos locadores de servicios, que han desempeñado de manera permanente y subordinada en la entidad, en condiciones que desnaturalizan su contrato, para que en atención al principio de primacía de la realidad, se reconozca el vínculo, para garantizar su estabilidad laboral, anulando la posibilidad que interpongan demandas judiciales, para el reconocimiento de sus beneficios laborales y permanencia.

6. BIBLIOGRAFÍA

Academia de la Magistratura. (2007). Sentencia N° 00025-2007-PI-TC.

Blancas Bustamante , C. (2019). Derecho Constitucional. Pontificia Universidad Católica del Perú., 130. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170680/04%20Derecho%20Constitucional%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrillo Calle, M. (2011). La estabilidad de entrada y salida como expresiones del principio de continuidad, una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>

Comisión de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dictamen de insistencia recaído de observaciones de la Ley N° 31298. Lima. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00945DC22MAY20210609-LA-LEY.pdf>

Congreso de la República . (1984). Código Civil Peruano. Lima, Peru: Jurista Editores E.I.R.L. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-civil-03.2020-LP.pdf>

Congreso de la República . (01 de Enero de 2010). Ley N° 28411, Ley General Nacional de Presupuesto. Obtenido de http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf

Congreso de la República. (2021). Dictamen sobre observaciones de la Ley que

LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 31298 Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR LOS LOCADORES DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

prohíbe la contratación de locación de servicios . Obtenido de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Observacion_a_la_Autografa/OBAU00945-20210513.pdf

Congreso de la República del Perú. (Julio de 2021). Ley N° 31298, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada. 02. Lima.

Congreso de la República del Perú. (s.f.). Constitución Política de 1993. Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Correa, R. M. (2015). El Título Preliminar del Código Civil. (11 Edición ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Eduardo Enrique Chinchay Puse contra el Consejo Transitorio de Administración Regional de Lambayeque., EXP. N.º 1944-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 18 de Enero de 2003). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Morales Luna, F. (2004). La reforma constitucional y los derechos adquiridos. *Derecho & Sociedad*, 13. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaReformaConstitucionalYLosDerechosAdquiridos-7792499%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaReformaConstitucionalYLosDerechosAdquiridos-7792499%20(1).pdf)

Toyama Miyagusuku, J. (2010). La Pueba del Proceso Laboral. (Primera Edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica SA.