



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR**

Yunque Franco, Adrian Martín (ORCID: 0000-0001-8795-4728)

**ASESOR:**

Mg. Vilela Apon, Rolando Javier (ORCID: 0000-0002-5370-5608)

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación  
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes han sido mis guías en todo camino, a mi hija Emma, que está en camino y quien es y será motivo de mis logros, a Laura por ser mi compañera de vida, y a toda mi familia por siempre confiar en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por siempre tenerme presente en sus planes y tiempos, y a los mentores que he tenido en los caminos académicos y profesionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>II</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>VI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>8</b>
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
3.2 CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS.....	10
3.3 ESCENARIO DE ESTUDIO.....	13
3.4 PARTICIPANTES.....	13
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	14
3.6 PROCEDIMIENTOS.....	14
3.7 RIGOR CIENTÍFICO.....	14
3.8 MÉTODO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	15
3.9 ASPECTOS ÉTICOS.....	16
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>17</b>
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01.....	22
4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02.....	24
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
TABLA 1: CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	10
TABLA 2: PARTICIPANTES	13
TABLA 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	15

## RESUMEN

La investigación que se desarrolla a continuación, titulada “El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”, elaborada con la finalidad de obtener el Título Profesional de Abogado, tuvo como objetivo principal el análisis de las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios y su reciente incremento debido a la pandemia ocasionada a razón del COVID 19, centrando el estudio en la ciudad de Lima, debido a que es donde se concentra el mayor índice de contrataciones laborales a nivel nacional, y donde se puede notar fácilmente como se han visto afectados los trabajadores que han celebrado este tipo de contratos.

Así también, utilizamos la metodología que corresponde al enfoque cualitativo; dicho así, esta investigación está enmarcada en el tipo básico, toda vez que se justifica en teorías y principios, que a su vez se respaldan en leyes destinadas a regular el marco jurídico laboral. Empero, al mismo tiempo, se enmarca en las consecuencias de un fenómeno social y económico llamado COVID 19.

Siendo que la locación de servicios como práctica laboral fraudulenta y su aumento debido a la pandemia guardan mucha relación en la actualidad, se considera primordial realizar el estudio sobre dicha conexión, ya que sin duda es una complicación que afecta de diversas formas la naturaleza de nuestro régimen jurídico, laboral y social.

**Palabras clave:** *Locación, contratación fraudulenta, COVID 19, pandemia, desnaturalización.*

## ABSTRACT

The research that is developed below, entitled "The increase in service lease contracts, due to COVID 19, Lima 2021", prepared with the purpose of obtaining the Professional Title of Lawyer, had as its main objective the analysis of hirings under the modality of location of services and its recent increase due to the pandemic caused by COVID 19, focusing the study on the city of Lima, because it is where the highest rate of labor hiring is concentrated at the national level, and where It is easy to see how the workers who have entered into this type of contract have been affected.

Likewise, we use the methodology that corresponds to the qualitative approach; said like this, this research is framed in the basic type, since it is justified in theories and principles, which in turn are supported by laws designed to regulate the labor legal framework. However, at the same time, it is part of the consequences of a social and economic phenomenon called COVID 19.

Since the location of services as a fraudulent labor practice and its increase due to the pandemic are currently closely related, it is considered essential to carry out the study on said connection, since it is undoubtedly a complication that affects the nature of our work in various ways, legal, labor and social regime.

**Keywords:** *location, fraudulent hiring, Covid-19, pandemic, denaturation.*

## I. INTRODUCCIÓN

La contratación bajo la modalidad de locación de servicios se ha convertido en una práctica habitual dentro del mercado laboral, y más aún en la actualidad, a razón de la pandemia que atravesamos ocasionada por el COVID 19, generando pérdidas económicas abismales que se han registrado de manera constante dentro del sector empresarial.

Por lo antes expuesto, esta modalidad ha resultado ser una respuesta eficaz para los empleadores, maquillando una relación laboral con un contrato civil, que sin duda alguna afecta los derechos del trabajador. Es claro que, esta práctica se viene realizando muchos años atrás; sin embargo, es notorio el aumento de casuística con respecto a este fenómeno, debido al impacto que ha ocasionado la pandemia; y es importante resaltar que, aún estamos lejos de que llegue a su fin, considerando que las repercusiones que esta genera tomarán mucho tiempo para desvanecerse en un 100%.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es primordial analizar las causas de este fenómeno laboral que va en aumento, y trabajar en propuestas que beneficien a ambas partes, ya que, por un lado, tenemos al empleador, quien ha sufrido, considerablemente los estragos económicos generados por el COVID 19. Y, por otro lado, tenemos a los trabajadores, quienes también, sin duda alguna, se han visto afectados por la misma situación, y buscan cierta estabilidad laboral que les permita subsistir. Por ello la importancia de estudiar la problemática de este escenario y su incidencia en el ámbito laboral y social.

Cabe resaltar que, en muchos casos, el empleador, al contar con una economía sólida, no tiene la necesidad de recurrir a este tipo de contratación; sin embargo, se lleva a cabo de todas formas, y esto sucede de manera recurrente. Por consiguiente, debemos analizar y proponer posibles sanciones, distintas a las que

nuestro sistema ya ha presentado, pues se ha demostrado que no han sido lo suficientemente efectivas, o por lo menos, han sido tardías.

Al llevar a cabo esta investigación, se busca determinar propuestas concisas y efectivas que podrían ser incluidas dentro de nuestro marco jurídico laboral. Se pretende formular opciones que beneficien tanto al empleador, como al trabajador que ve afectados sus derechos. Para ello, es importante hacer un análisis minucioso y así lograr recomendar propuestas que sean versátiles y aplicables a la realidad que atravesamos.

Asimismo, es indispensable plantear los casos en que estos contratos se ven desnaturalizados, concediéndole al trabajador una situación laboral diferente, que, por cierto, le favorece, pero que en la mayoría de casos es desconocida por el mismo. En consecuencia, se busca abordar herramientas que permitan esclarecer dichas circunstancias, dotando al trabajador de instrumentos que le faciliten conocer su estatus laboral, los hechos que conducen a ello y las medidas que debe aplicar en caso sus derechos se vean vulnerados.

Por otra parte, tenemos que, muchos trabajadores ya han concluido su vínculo laboral, y, a pesar de ello, al haber sido contratados bajo la modalidad de locación de servicios, adquieren la posibilidad de reclamar la liquidación de sus beneficios sociales, incluso habiendo transcurrido tiempo después de haber culminado el vínculo laboral. En esta situación, existen ciertas medidas que, como ex trabajador, se deben tomar a la brevedad posible, y para ello, se busca analizarlas y proponer alternativas que sean céleres y eficaces, teniendo en cuenta que, en la mayoría de estos casos, los afectados se encuentran en una situación de desempleo, sin poder cubrir los gastos para su subsistencia. Recordemos que la vía judicial siempre será una alternativa, pero no siempre representa la vía más propicia, considerando el tiempo que puede transcurrir para obtener una sentencia favorable, y la inversión que se requiere para llegar a dicha conclusión.

Por último, considero que un correcto análisis de la problemática que se plantea, podría conducir a la creación y eventual implementación de mecanismos

destinados a combatir esta excesiva y mal aplicada situación laboral, en donde no solo vemos afectado al trabajador, sino que también, las empresas terminan siendo fiscalizadas y posteriormente afectadas con sanciones pecuniarias impuestas debido a las infracciones cometidas; procedimiento que se lleva a cabo por parte Sunafil, dentro de sus facultades como ente fiscalizador, lo que conlleva al pago de grandes sumas de dinero por incumplir los parámetros establecidos dentro del ordenamiento jurídico sociolaboral.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, son distintas y variadas las posiciones con respecto a la locación de servicios y la forma en que esta posiciona y afecta al trabajador, de diferentes formas.

Es así que, Cavallotti (2018), en su tesis *“La Locación de Servicios como Fraude Laboral”*, describe esta modalidad de contratación como un encubrimiento de relaciones laborales dependientes, en donde se usan mecanismos fraudulentos de contratación, a pesar de la obvia y comprobable subordinación que existe entre el trabajador y el empleador, posicionando al trabajador en una situación de vulnerabilidad con respecto a sus derechos; hecho que se presenta tanto en el ámbito privado como en las entidades públicas.

Aquí es importante resaltar que, para la legislación argentina, el locador de servicios es quien presta su fuerza material o inmaterial de trabajo, es decir cumple con una obligación con la finalidad de obtener un resultado específico, en concreto, y donde el objeto del contrato es el servicio en sí mismo. Menciona también que el locador únicamente posee subordinación de tipo jurídica. Mientras que el locatario de los servicios, es quien contrata la fuerza de trabajo. Para ello se establece el pago de un precio determinado o determinable por dicho servicio en dinero.

Para Bejarano, la prestación de servicios se desarrolla en condiciones no laborales, y por ello la regulación aplicable corresponde al ámbito de aplicación del Derecho privado, según lo que describe el artículo 932 del Código Civil boliviano.

En el entorno nacional, More (2018), en su tesis *“Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas; frente a la estabilidad laboral”*, define al contrato de locación de servicios como una herramienta que beneficia a aquellos que burlan la normativa y los derechos laborales, que posee una naturaleza civil, mientras que no existe subordinación del que lo presta, los empleadores lo utilizan

fraudulentamente con la finalidad de suprimir beneficios laborales y ahorrar costos; mientras que, al mismo tiempo, evitan cualquier tipo de protección frente al despido arbitrario y una posible estabilidad laboral.

Jara (2018), concluye que en muchas ocasiones se incurre en error al señalar que esta subordinación o la desigualdad en la relación jurídica laboral son únicamente de tipo económico, debido a que el empleador cuenta con las máquinas, insumos, etcétera; mientras que el trabajador sólo cuenta con su fuerza y voluntad de trabajo. Y nos recuerda siempre que el requisito para que exista un vínculo laboral, es la subordinación. En nuestro marco jurídico la desnaturalización se configura en el contrato válido que se ve desnaturalizado en el trayecto, y así también en los contratos que nacen ya desnaturalizados, ya sea debido a una contratación irregular, o al usar contratos a plazo fijo y/o modales, sin cumplir los requisitos que la Ley establece.

Coca (2020), concibe a la locación de servicios como aquel contrato en el cual el locador está obligado a realizar, personalmente, una prestación que contiene servicios materiales o intelectuales, en favor del comitente, a cambio de una retribución económica o de otra índole; teniendo a su cargo el locador, una obligación de medios. El carácter autónomo en los contratos civiles, es la característica principal que lo diferencia de los demás contratos presentes en otras áreas del derecho, como el contrato laboral, en donde la característica primordial e inherente, es la subordinación.

Así, claramente se establecen los parámetros que diferencian una contratación de otra, en donde la locación de servicios, lamentablemente, se ha convertido en una herramienta de los empleadores, para ahorrar costos, obviar el pago de beneficios, y abusar fraudulentamente de los derechos del trabajador.

Ahora, es importante mencionar el punto de partida de la presente investigación, ya que no solo estudiaremos la problemática relacionada a la contratación bajo la modalidad de locación de servicios, sino también al incremento de esta debido al Covid 19, siendo un fenómeno que nos afecta de diversas formas

hasta la fecha actual, y en un futuro cercano. Por ello la importancia de establecer la relación entre ambos fenómenos. A la fecha de investigación del presente trabajo, no existen investigaciones que analicen esta problemática, ya que es una situación bastante reciente y que probablemente aun no muestra la mayoría de sus consecuencias. Sin embargo, hay demasiadas aristas por analizar para un mejor entendimiento de la problemática en sí y las posibles soluciones a plantear.

El Instituto Peruano de Economía IPE (2020), informa que el impacto en el empleo debido al Covid 19, ha sido notorio. Esto parte en el momento en que las actividades económicas, en su mayoría, fueron restringidas, lo que ocasionó una gran cantidad de pérdida de empleos, y el colapso de muchas empresas que lucharon por mantenerse en el mercado, sin mucho éxito. Considerando algunas cifras, los más afectados fueron aquellos que laboran en empresas con menos de 10 trabajadores, ya que, en el peor momento de la crisis, el empleo de dicho grupo llegó a contraerse en más del 60%.

Y eso no es todo, el grupo más afectado tiene una característica fundamental para este análisis, y es que son trabajadores que pertenecen a la informalidad laboral, lo cual se asocia a una baja productividad. Las empresas grandes presentan una productividad que equivale a 6 veces la de las empresas informales.

Estas diferencias abismales en la productividad, se traducen en mayores ingresos, en donde los trabajadores de las empresas grandes superan en 1,5 veces al ingreso de los informales. Por esto y otras razones, se requieren de medidas que incrementen el empleo rápidamente, implementando políticas públicas que tengan impacto a mediano y largo plazo en el funcionamiento del mercado laboral.

Recordemos que, en la actual legislación laboral, el esquema tributario y judicial, crea diversos límites en la contratación formal, lo que trae como consecuencia una población ocupada altamente informal y de baja productividad. Urgen reformas de carácter laboral que faciliten la contratación y el despido, y reformas tributarias que incentiven el crecimiento de las empresas, y no una eventual conclusión en sus operaciones.

Cabe resaltar que, tanto trabajadores dependientes como independientes fueron golpeados por la pandemia, aunque el mayor impacto se registró en el segundo grupo, más aún cuando se establecieron normas que limitaban derechos de libre movilización. Mientras que, por el lado de los trabajadores dependientes y formales, pudieron disponer de beneficios como el retiro de fondos AFP y CTS, lo que generó un gran respaldo económico dentro del mercado laboral formal. Esto sin duda permitió que este grupo de trabajadores pudiera subsistir durante todo este periodo de incertidumbre económica y laboral.

Finalmente, no debemos dejar de lado el impacto que se generó a nivel empresarial. Esto se dio según la paralización de las actividades de cada sector. En general, las actividades primarias fueron las menos afectadas, mientras que otras actividades sufrieron un mayor impacto; y a pesar de que pudieron reactivar sus operaciones, muchos daños ya habían tomado lugar. Por ende, muchos empleadores tuvieron que recurrir a diversas modalidades de contratación para eliminar gastos y evitar la quiebra. Aquí nace la presente investigación, a partir de los mecanismos que hasta hoy aplican las empresas para mantenerse a flote, mientras que al mismo tiempo se ven vulnerados los derechos de los trabajadores, quienes, con la misma o mayor necesidad, acuerdan iniciar un vínculo laboral para subsistir, en la mayoría de casos, con total desconocimiento de las leyes que los respaldan.

### **III. METODOLOGÍA**

Conforme señala Sampieri (2018) el enfoque cualitativo nos modela un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que al recabar datos e información se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación extrayendo sus experiencias en detrimento del uso de un instrumento de medición predeterminado. En este orden de ideas, las variables no se utilizan con la finalidad de manipularlas experimentalmente, y esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fuentes estadísticas.

Teniendo este grupo de ideas, la presente investigación se incluye en el enfoque cualitativo, en tanto que busca entender acontecimientos que parten desde la creación del vínculo laboral mediante la contratación de locación de servicios, y la creciente reiteración del mismo, a causa de los eventos ocasionados por el COVID 19. No se busca establecer estadísticas o medir variables al respecto, sino deducir y estimar la problemática que envuelve dicho fenómeno social, y su afectación sobre las diferentes relaciones laborales que se crean a diario.

#### **3.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación básica, también denominada pura, teórica o dogmática, tiene como principal característica su origen en un marco teórico y su permanencia en él. La finalidad persigue incrementar los conocimientos científicos, pero sin contraste con aspectos prácticos. Por el contrario, la investigación aplicada, también llamada práctica o empírica, tiene como principal característica la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos. Por ello, depende de los resultados y avances que se presenten en la investigación básica. En otras palabras, toda investigación aplicada necesita de un marco teórico, pero se centra en las consecuencias prácticas.

Dicho así, esta investigación está enmarcada en el tipo básico, toda vez que se justifica en teorías y principios, que a su vez se respaldan en leyes destinadas a regular el marco jurídico laboral. Empero, al mismo tiempo, se enmarca en las consecuencias de un fenómeno social y económico llamado COVID 19.

Siendo que la locación de servicios como práctica laboral fraudulenta y su aumento debido a la pandemia guardan mucha relación en la actualidad, se considera primordial realizar el estudio sobre dicha conexión, ya que sin duda es una complicación que afecta de diversas formas la naturaleza de nuestro régimen laboral.

### **Diseño de Investigación**

Dentro de la investigación cualitativa según Alarcón, Munera y Montes (2017) se encuentra inmersa la teoría fundamentada, en donde los investigadores toman como punto de partida las vivencias y antecedentes en su contexto natural, con el fin de poder encontrar un espacio para manifestar sus particularidades.

Entonces, la teoría fundamentada permite explicar las relaciones que se presentan entre dos o más categorías de una realidad estudiada; y, en consecuencia, el producto o resultado de la investigación final está conformado por una formulación teórica, o un conjunto de hipótesis conceptuales, que abarca el área sustantiva que se intenta estudiar, produciendo una teoría que termina explicando un fenómeno en particular.

Desde este punto de vista, usaremos la teoría fundamentada para explicar y exponer el fenómeno de la locación de servicios y su desmesurado aumento como resultado de la nueva normalidad a la cual nos tiene acostumbrados el COVID 19; una normalidad y realidad que sin duda ha tenido incidencia en las contrataciones laborales que ahora se practican con mayor frecuencia y tratando de preservar economías que al mismo tiempo afectan los derechos laborales de los trabajadores que intentan persistir en el esfuerzo de mantener su economía personal y familiar.

### 3.2 Categorías y Subcategorías

La investigación en proceso presenta las siguientes categorías y subcategorías que nos permiten clasificar la información de acuerdo a criterios temáticos:

CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2
- LA LOCACIÓN DE SERVICIOS COMO FRAUDE LABORAL.	- LA LOCACIÓN DE SERVICIOS POST COVID 19
SUB CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
- CONTRATO DE LOCACIÓN - DERECHOS LABORALES - DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO	- INCREMENTO DE CONTRATOS DE LOCACIÓN. - ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES. - CAMBIOS EN EL MARCO LABORAL VIGENTE.

#### La locación de servicios como fraude laboral

Es evidente que, en nuestro marco laboral, la locación de servicios se ha empleado como un mecanismo para evadir ciertas cargas económicas para los empleadores. Es así que, mediante este tipo de contratos, se busca maquillar una relación laboral, como una civil, para luego evadir la inclusión del empleador dentro de una planilla, y el posterior pago de sus beneficios.

Esta práctica se ha vuelto muy común, y en la presente investigación, centramos los esfuerzos en el aumento desmesurado en este tipo de contrataciones, que se ha dado a razón del COVID 19, y que ha vulnerado derechos laborales de miles de trabajadores, por no decir millones.

#### Contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios, es en teoría un contrato civil, mediante el cual el locador se compromete a realizar una labor específica a favor del comitente, en donde no existe una relación laboral. Sin embargo, en nuestro marco jurídico, el contrato de locación se ha convertido en una herramienta

útil para los empleadores, que les permite beneficiarse económicamente, por lo antes explicado.

#### Derechos laborales

Al concretar un contrato de locación, escondiendo la relación laboral, se ven afectados diversos derechos laborales del trabajador. Y es aquí donde la locación de servicios crea gran atención en el debate jurídico, más aun cuando en nuestro marco sociolaboral, se ha convertido en un arma para los empleadores, que, de alguna manera, termina por atacar a sus subordinados.

#### Desnaturalización del contrato

Posteriormente, la desnaturalización del contrato de locación, se configura al determinarse que, de por medio, existe:

- Una relación de trabajo entre las partes, aplicando el principio de primacía de la realidad.
- Rasgos de laborabilidad, como por ejemplo un horario de trabajo.
- La acreditación de tres elementos característicos de un contrato de trabajo; i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración.

#### **La locación de servicios post COVID 19**

La pandemia generada por el COVID 19 ha causado estragos en todos los ámbitos posibles, y el laboral no es ajeno a ello. Los daños ocasionados, más aún en la economía, han afectado el marco laboral de diversas formas. A razón de esto, los empleadores han hecho uso del contrato de locación de forma desmesurada, muchas veces para evitar la quiebra de sus empresas, pero muchas otras veces, para beneficiarse a sí mismos. Es aquí donde se dan muchos casos en que los empleadores, a costa de los trabajadores, obtienen ciertos beneficios. Por ello la importancia de estudiar este fenómeno y encontrar posibles soluciones que permitan beneficiar a ambas partes, pues también es importante recordar que los

empleadores también se han visto golpeados de forma considerable por el COVID 19.

### 1.1 Incremento de contrataciones bajo locación de servicios

Como se describe líneas arriba, debido al COVID 19, las contrataciones de locación han aumentado excesivamente, pues la economía se ha visto afectada tanto para los empleadores como para los trabajadores. Debemos poner atención a los escenarios en que el empleador, celebra un contrato de locación, con la finalidad de suprimir derechos laborales, lo que resulta en un “salvavidas” económico para ellos, donde los trabajadores y sus derechos pasan a un segundo plano.

### 1.2 Economía de los trabajadores y empleadores

Por un lado, el desempleo se ha convertido en un caos sociolaboral económico. Es aquí donde los trabajadores terminan por aceptar cualquier tipo de contratación, con tal de recibir un pago que les permita subsistir a través de las diversas crisis que vivimos. Por otro lado, los empleadores intentan mantenerse a flote, en un mercado donde la economía está demasiado endeble, donde no existe seguridad laboral, ni económica, ni jurídica. Esto se configura con mayor frecuencia en las micros, pequeñas y medianas empresas.

### 1.3 Cambios en el marco laboral vigente

El marco jurídico no es ajeno a la pandemia y la crisis económica. Si nos centramos en las normas que se han promulgado con la finalidad de respaldar o mejorar las condiciones laborales, sin duda alguna han sido insuficientes, ineficaces y hasta inservibles. Es crucial que empecemos a trabajar en normas que poco a poco rescaten la economía y el campo laboral, pues los estragos de la pandemia, ciertamente, nos afectarán durante muchos años, y he aquí la importancia de gestionar normativa eficaz, que nos ayude a sobrellevar los diversos cambios que han surgido y están por surgir a razón del COVID 19, específicamente en el ámbito laboral y económico.

Esta información se encuentra detallada en la matriz de consistencia y permitirá abordar la problemática de manera más concentrada y detallada.

### 3.3 Escenario de estudio

La investigación se lleva a cabo a nivel de Lima Metropolitana en el año 2021, puesto que, al ser el centro laboral más importante a nivel nacional, nos muestra de manera fehaciente, cómo se llevan a cabo las contrataciones de locación de servicios y la forma en que el COVID 19 ha impactado las relaciones sociolaborales y la economía en general, tanto de los trabajadores como de los empleadores, quienes obviamente no son ajenos a dicho fenómeno.

### 3.4 Participantes

Se considera la participación de diez abogados especialistas en derecho civil y laboral, entre los cuales también participan quienes, quienes a diario laboran en la ciudad de Lima y afrontan la problemática en mención, y que, según su experiencia en el campo, nos brindarán información relevante y primordial para el desarrollo del estudio.

Nº	ESPECIALISTA	PROFESIÓN
1	GALLO ESPINOZA, MARÍA ALESSANDRA	ABOGADA
2	LAINES VELARDE, CINDY LORAYNE	ABOGADA
3	COTRINA SALINAS, MELISSA SOLEDAD	ABOGADA
4	CASSANA VILELA, MIGUEL ANGELLO	ABOGADO
5	LEÓN TORRES, LUCERO ELISA	ABOGADA
6	MOSCOSO CHAHUA, REBECA	ABOGADA
7	DÍAZ RAMOS, CARLOS	ABOGADO
8	URBINA DE LA CRUZ, ROSEMARIE JANISSE	ABOGADA
9	SALDAÑA VALDIVIA, SARITA LUCERO	ABOGADA

10	SALAS VÁSQUEZ, PEDRO PABLO	ABOGADO
----	----------------------------	---------

Fuente: Elaboración propia.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicará la guía de entrevista como instrumento de recolección de datos, la que nos permitirá recabar puntos específicos para analizar la problemática antes descrita. Es por ello que se han seleccionado diez expertos dedicados al campo jurídico laboral y civil, en donde son recurrentes los contratos de locación de servicios, y según el criterio de cada uno, podremos hallar resultados a las cuestiones planteadas, facilitando la obtención de conclusiones y recomendaciones que permitan afrontar esta problemática.

Las preguntas incluidas en la entrevista, en su mayoría, han sido elaboradas teniendo en cuenta la realidad actual y los acontecimientos que se han desarrollado a lo largo de la pandemia por el COVID 19.

### **3.6 Procedimientos**

Para recabar la información se llevan a cabo diversas entrevistas personales con los especialistas en la materia que laboran en Lima Metropolitana con el objetivo de analizar casos particulares de diferentes trabajadores que han sido sometidos al régimen de contratación de locación de servicios. Los profesionales en derecho civil y laboral son sometidos a la guía de entrevista justamente para conocer experiencias reales y actuales en el desarrollo de casuística de esta naturaleza. Esto facilitará el arribo a conclusiones más acertadas y elaboradas para la investigación en curso.

### **3.7 Rigor científico**

La validez y confiabilidad de la investigación en proceso, está a cargo de tres experimentados especialistas que, mediante la validación de una guía de entrevista, pudieron calificar aceptablemente los criterios requeridos para arribar a

conclusiones de rigor, y que, con su respaldo, obtenemos la evaluación de los siguientes aspectos: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, pertinencia. Como resultado, obtenemos una opinión válida de aplicabilidad que confirma si el instrumento cumple con los requisitos mínimos para su aplicación.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO			
EXPERTO	CARGO	%	CONDICIÓN
VILELA APON, ROLANDO JAVIER	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	95%	ACEPTABLE
LATORRE GUERRERO, ÁNGEL FERNANDO	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	95%	ACEPTABLE
LAOS JARAMILLO, ENRIQUE JORDAN	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	90%	ACEPTABLE

Fuente: Elaboración propia

### 3.8 Método de análisis de la información

Ponemos en práctica el método cualitativo analítico, puesto que, según Calduch (2014), utiliza la descripción general de una realidad específica, para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de los elementos esenciales y la conexión entre sí.

A partir del conocimiento general de la problemática planteada, podremos conocer y explicar cada una de sus partes y de las relaciones que existen entre ellas. Cabe resaltar que la principal limitación del método analítico, al igual que en el descriptivo, es que el conocimiento que obtenemos está relacionado a una determinada realidad. El empleo del método analítico resulta importante para descubrir o encontrar cuales son las principales relaciones de causalidad que hay entre los sucesos de la problemática investigada.

### **3.9 Aspectos éticos**

Gracias a los aportes nacionales e internacionales de diferentes investigadores, la tesis está garantizada con los parámetros éticos establecidos. Así también se acogen los principios y normas que se demandan por las autoridades que guían esta casa de estudios. Los autores citados reúnen diferentes características, tanto personales como profesionales, que nos aseguran una investigación veraz, legal, autónoma, y no menos importante, justa; más aún cuando el estudio está concentrado en analizar fenómenos que se presentan a diario, y que inciden en nuestro marco jurídico de diferentes formas. El desarrollo de este trabajo, respetará siempre los estándares mínimos exigidos por para aterrizar en conclusiones debidamente fundamentadas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se detallan los resultados obtenidos con las guías de entrevista empleadas con los profesionales del derecho civil y laboral, teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos planteados para la investigación. Dichos frutos serán analizados y contrastados para obtener conclusiones y recomendaciones más específicas.

### 4.1 Objetivo general

Nuestro objetivo general buscaba analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

Para ello, nos planteamos las siguientes preguntas:

**¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?**

Según el criterio de Salas (2022), todo nace en la vulneración económica que trajo consigo la pandemia. Muchos empleadores se han visto en la necesidad de recortar sus planillas y reducir los costos de personal, con la finalidad de subsistir y evitar la quiebra. Al hacer esto, recurren a la figura de la locación de servicios, pues les evita mayores gastos en cuanto a sus empleados.

Por otro lado, Gallo (2022) considera que el aumento de contrataciones bajo esta modalidad, se ha dado como un fenómeno posterior a lo que conocimos como la suspensión perfecta de labores. Esta figura jurídica, que en su momento se aplicó para evitar despidos masivos, no tuvo prevista la gran cantidad de vacíos legales que terminaron por beneficiar económicamente a las grandes empresas, y generando una gran tasa de desempleo, pues los empleadores, en gran parte, optaron por extinguir gran cantidad de relaciones laborales. Consecuentemente, recurrieron a la contratación de locación, para evitar el reingreso a planilla por parte de los trabajadores.

### El gobierno y su legislación

Para los especialistas Cotrina (2022) y Casana (2022), las acciones tomadas por el gobierno en cuanto al marco laboral, fueron insuficientes e incluso negligentes. El COVID 19, lamentablemente, fue un evento sin precedentes, más aún para un gobierno de turno que estaba muy lejos de poder afrontar una crisis de dicha magnitud. Es por ello que, rápidamente, surgieron consecuencias nefastas en el ámbito laboral, y una muestra de ello, es el abuso en la aplicación de la locación de servicios. Era de esperarse que se convertiría en una práctica común para los empleadores, el acceder a este tipo de contratos, para evitar mayores desembolsos. La economía estaba en jaque y no sorprende que los más afectados hayan sido los trabajadores, ya que las grandes empresas siempre encuentran la forma de protegerse.

En ese orden de ideas, Díaz (2022) señala que los dispositivos legales fueron paupérrimos, mal elaborados, sin el planeamiento debido y beneficiando a un sector bastante reducido. No pasó mucho tiempo para que los estragos sean notorios, la economía estaba muy golpeada y el sector empresarial debió recurrir a ciertas herramientas para subsistir. Dentro de ellas, encontraron a la locación como una solución a la contratación de trabajadores, con menor costo y riesgo. Los grupos de poder nunca pierden, por el contrario, muchos de ellos generaron más ingresos que en tiempos ajenos al COVID 19, y era obvio que los trabajadores iban a ser los más afectados.

### **¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?**

En palabras de Saldaña (2022), esto ocurrirá sin lugar a dudas. Esta práctica laboral ya era común antes de la pandemia, y ahora que vivimos en una crisis, no solo nacional, sino también a nivel mundial, muchos derechos se verán recortados, y esto es a consecuencia de la crisis económica.

Por un lado, tenemos a los trabajadores, quienes deben aceptar cualquier tipo de contratación para poder cubrir sus gastos y los de su familia, sin importar que sus derechos se vean vulnerados, pues solo buscan el pago de una remuneración que les permita cumplir con dicho fin y continuar con sus actividades diarias. En este

grupo también encontramos a aquellos que desconocen, total o parcialmente, sus derechos como trabajadores. Debido a ello, se hace imposible que puedan reclamar lo que por ley les corresponde, y al ignorar estas directrices, se facilita el escenario para el empleador.

Por otro lado, tenemos a los empleadores, quienes siguen tratando de mantenerse a flote en un mercado económico bastante alterado. Debemos tener en cuenta que, el grupo más golpeado, es aquel donde se encuentra la micro, pequeña y mediana empresa. Este grupo de empresarios, en muchos casos, necesariamente deben optar por recurrir a este tipo de contratos, pues incluir a sus trabajadores en una planilla resulta imposible. Las ventas se han reducido en todos los ámbitos, pues la población, en su mayoría, sufre igualmente las consecuencias del COVID 19, y por ende el poder de adquisición ha disminuido notoriamente.

Sin embargo, también existe un grupo del sector empresarial, en su mayoría compuesto por las grandes empresas, que usan la figura de la locación para reducir sus costos, a pesar de que no lo necesitan. Una relación laboral de dependencia les resulta menos oneroso, y es por ello que, en muchas ocasiones, simulan no tener alguna. Es aquí donde los contratos de locación son aplicados de manera fraudulenta, y pasan desapercibidos al no existir un ente fiscalizador capaz.

De acuerdo con Laines (2022), los daños ocasionados por el COVID nos seguirán afectando en el presente y los años venideros. Son más de dos años desde que esta pandemia inició, y las consecuencias de ello serán notorias por un largo tiempo.

Una gran cantidad de personas naturales y jurídicas optaron por obtener créditos bancarios para mantenerse vigentes en el ámbito socioeconómico. No obstante, para muchos ha sido imposible recuperarse, y esto les ha generado grandes intereses y deudas imposibles de pagar, por lo menos en los próximos años. Sumado a esto tenemos la crisis gubernamental que atravesamos, en donde la economía es la más afectada, sobre todo en las clases sociales bajas. Las grandes empresas y los grupos de poder siempre encontrarán la forma de atravesar cualquier tipo de crisis, tienen los medios para hacerlo. No ocurre lo mismo con la clase trabajadora, quienes deben afrontar siempre la peor parte.

Si nos centramos en el tema de discusión, la locación de servicios seguirá siendo un instrumento bastante útil para los empleadores. Desafortunadamente, es un tipo de contratación que se ha convertido en una práctica común y diaria. Los entes fiscalizadores no se abastecen lo suficiente como para poder luchar contra este fenómeno, y en muchos casos se hacen de la vista gorda. Los derechos laborales seguirán siendo vulnerados, por lo menos hasta que se promulgue legislación prudente y aplicable a esta realidad.

### **¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?**

Para esta interrogante, León (2022) estima que lo más importante es trabajar en normas que beneficien tanto a empleadores como trabajadores, y que se ajusten a la realidad actual que atravesamos. Tenemos gran cantidad de dispositivos legales totalmente desfasados, perdidos en el tiempo, que para nada se ajustan a hechos recientes, como por ejemplo el COVID 19. La contratación de locación es una práctica muy común, pero que se usa de manera fraudulenta, y merece mayor atención.

En la mayoría de casos, esta práctica se aplica para beneficiar a los empleadores, y lo más curioso es que nuestras autoridades conocen muy bien esto. Deberíamos cuestionar si existe algún interés por reducir este tipo de contrataciones, o si simplemente se permiten porque es un mal necesario.

Otro punto importante es sin duda el conocimiento que tienen o no los trabajadores con respecto al tipo de contrato al cual están relacionados. En la práctica legal diaria, se ha determinado que, en muchas ocasiones, los trabajadores desconocen el tipo de vínculo que tienen con sus empleadores. Esto complica el panorama, pues al desconocer sus derechos, resulta poco probable que puedan reclamarlos.

Por ello, sería de gran utilidad, que se creen portales de acceso obligatorio para toda persona que se encuentre en una relación laboral, o esté a punto de iniciar una.

Muchas veces, como trabajadores primerizos o inexpertos, nos han abordado con capacitaciones, entrevistas, dinámicas, reuniones; pero en ninguna de ellas se han tomado el tiempo de detallar beneficios, derechos, formas de contratación, etc. Las tecnologías de la información, sin duda alguna facilitan el acceso a referencias que permitan conocer debidamente los parámetros sumergidos en una relación laboral, permitiendo que el trabajador pueda tomar una mejor decisión en cuanto a su futuro laboral.

Para Cotrina (2022), una solución a corto plazo sería fortalecer a los entes fiscalizadores. Ha quedado demostrado que, en la práctica, la fiscalización laboral es insuficiente, y muchas veces inexistente. Son pocos los centros laborales donde se ejerce la fiscalización laboral, que en este caso está a cargo de Sunafil. Ellos cuentan con normativa que no aplican, y con sanciones que rara vez toman lugar. El fortalecimiento del MTPE y Sunafil, sin duda alguna traerían consecuencias positivas.

Por ejemplo, visitas mensuales por parte del ente fiscalizador lograrían que la normativa se cumpla, más aún si es normativa con sanciones drásticas. Los derechos de los trabajadores serían respetados y los empleadores difícilmente podrían practicar contrataciones dolosas o maliciosas.

En otro orden de ideas, es primordial la contratación de personal calificado. En el sector público la meritocracia ha pasado a un segundo lugar, y muchas contrataciones se realizan sin aplicar los parámetros básicos. Esto resulta en gestiones ineficientes y sin resultados, y por ello la fiscalización laboral termina siendo poco efectiva.

A criterio de Moscoso (2022), una posible solución al problema sería simplificar los procesos para demandar los derechos laborales y beneficios sociales, después de que dicho contrato quede desnaturalizado. En la práctica, los procesos laborales demandan una gran cantidad de tiempo y dinero, lo que genera que los trabajadores opten por hacer caso omiso de la situación, para evitar mayores molestias. Se han observado muchos casos en que los beneficios sociales resultan ser inferiores a lo que demanda optar por la vía judicial. A esto se suma la gran dilación que sufren los procesos, la carga de los juzgados, la poca actuación de las

autoridades, entre otros aspectos negativos. Empero, si acudimos a la vía judicial, y los costos y tiempos fueran reducidos, los trabajadores optarían por defender sus derechos. Para encontrar dicha celeridad, se deben fomentar normas que se ajusten a situaciones cotidianas actuales, pues el ámbito social y laboral muta de manera recurrente.

#### **4.2 Objetivo específico N° 01**

Como uno de los objetivos específicos, se buscó analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral. Con ese fin, planteamos las siguientes interrogantes:

**¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?**

De conformidad con Gallo (2022), la locación de servicios es una mala praxis que se arrastra hace mucho tiempo atrás, y que sin duda ha ido en aumento a razón de las crisis que afrontamos. Como punto de partida, debemos recordar que la locación es una figura jurídica civil, totalmente ajena a una relación laboral de dependencia, pero que ha sabido convertirse en una, en favor del empleador.

Hay que tener en cuenta todos los gastos que un empleador suprime al celebrar un contrato de locación, en lugar de un contrato laboral. Para muchas empresas, el ingreso a una planilla se ha convertido en un evento excepcional, más no regular, como debería darse. Según Urbina (2022), estas prácticas se han vuelto cotidianas debido a la necesidad del trabajador. Los empleadores conocen muy bien las infracciones que cometen, y actúan con total normalidad, en un escenario en donde el trabajador debe aceptar las condiciones que le sean ofrecidas, sin importar la vulneración de sus derechos.

Existen rasgos de laborabilidad, una relación laboral de dependencia, una remuneración, y, sin embargo, se firma un contrato que es totalmente distinto a la realidad. En muchos casos esto sucede con decenas de trabajadores en una misma empresa, y, a pesar de ello, poco o nada puede hacerse al respecto.

**¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?**

Saldaña (2022), Díaz (2022) y Cotrina (2022), coinciden en que la responsabilidad es totalmente bilateral. El empleador ajusta la contratación de acuerdo a sus necesidades y posibilidades económicas. El trabajador acepta y ejecuta dicha contratación mientras se pague la retribución, sin importar otras cuestiones de derecho.

Este es el escenario que se presenta con mayor frecuencia, en donde ambas partes tienen conocimiento pleno de la relación contractual que se está llevando a cabo. Por un lado, tenemos al empleador que elimina gastos “innecesarios” para sus operaciones, y, por otro lado, el trabajador que solo tiene la necesidad y obligación de laborar.

Sin embargo, es diferente el pensamiento de Gallo (2022), quien considera que la responsabilidad recae en el empleador, pues es quien ejecuta y lleva a cabo esta figura jurídica, en beneficio propio. Los contratos de locación se llevan a cabo para maquillar un contrato laboral, y simular que es uno de naturaleza civil. No existe reclamo por parte del trabajador ni el ente fiscalizador, simplemente se ejecuta a vista de todos con total normalidad.

Cotrina (2022) nos hace recordar que el sector público no es ajeno a estas prácticas. Los contratos de locación son también instrumentos útiles en las entidades públicas, en donde ha habido recientes esfuerzos para ser anulados, pero sin mucho éxito. En este contexto, se busca prevalecer el erario público, como el conjunto de recursos financieros de la administración pública, pero también facilitar el acceso al empleo en el Estado.

Los sectores público y privado claramente tienen ciertas diferencias en sus rasgos laborales, pero si se trata de un contrato de locación, los fines que se persiguen son muy similares y la responsabilidad es igualmente compartida, en la mayoría de casos. El sector público ya tiene antecedentes en el intento de eliminar la locación de servicios y los CAS, normativa que había sido aprobada por el Congreso, y que luego fue enviada al TC para observación. Posteriormente, la Procuraduría

presentó ante el TC una demanda contra la ley que dispone la eliminación progresiva del CAS y que alcanzaría a casi 300,000 trabajadores. Esto implicaría ingresar a los CAS y locadores a los regímenes laborales de los decretos 278 y 276, pero implicaría un costo de S/. 3,600 millones.

Según el laboralista Toyama (2021), lo que se pretendía era eliminar automáticamente dichas modalidades laborales, sin embargo, no existiría el presupuesto para dicho fin. Los CAS solo tienen un porcentaje de derechos laborales, lo que traería un impacto económico de ser eliminado dicho régimen. Por eso la norma que derogó el CAS habla de progresividad. El autor nos recuerda que el TC se ha pronunciado anteriormente, señalando las tercerizaciones como constitucionales y válidas, y lo que debería hacerse es redoblar esfuerzos para fortalecer la fiscalización, así como mejorar los requisitos de las contrataciones. La solución no está en derogar el sistema, sino en mejorar la fiscalización y sanción.

Un estudio de Adecco Perú, durante el periodo de la pandemia (entre marzo 2020 y julio 2021) indica que se registró un incremento de 276% en el interés por solicitar la tercerización de la nómina de sueldos y también recurrir a la locación de servicios. El estudio también demostró que las empresas de consumo masivo, industriales y de servicios son las que en su mayoría apuestan por la tercerización en la administración de sus nóminas, pudiendo experimentar entre un 20% y 30% de ahorro en costos en comparación a manejar su nómina de manera interna.

#### **4.3 Objetivo específico N° 02**

Como segundo objetivo específico, se buscó analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Para ello nos planteamos las siguientes interrogantes que fueron discutidas con los especialistas en la materia:

##### **¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?**

Los abogados Cotrina (2022) y Casana (2022), coinciden en que la desnaturalización del contrato de locación, se da en el momento en que se registran rasgos de laborabilidad, los cuales demuestran que existe una relación laboral, y no civil. Debe presentarse alguno de los siguientes rasgos de laborabilidad:

- a) Pago de una remuneración
- b) Suministro de herramientas o materiales
- c) Reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones, gratificaciones o descuentos para los sistemas de pensiones de salud
- d) Prestación de cierta duración y continuidad
- e) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado
- f) Control sobre la prestación o la forma en que se ejecuta
- g) Integración del trabajador en la estructura organizacional

Para la abogada especialista Mendives (2021), las consecuencias que se presentarían al acreditar que la relación civil está desnaturalizada, son las siguientes:

- El trabajador estaría facultado para interponer una demanda ante el Poder Judicial alegando que la locación se encuentra desnaturalizada, solicitando la incorporación en la planilla de la empresa o el pago de una indemnización por despido arbitrario (equivalente a una remuneración y media por año de servicio hasta un tope de doce sueldos).
- El trabajador estaría facultado para interponer una demanda ante el Poder Judicial solicitando el reintegro de sus beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, etc.). La contingencia aproximada es de 35% de todo lo percibido como locador.
- La Sunat, adicionalmente, podría imponer una multa del 100% del tributo por pago omitido. En otras palabras, podría requerir el 9% de EsSalud de todo lo percibido por el locador y el impuesto a la renta de quinta categoría, con intereses, multa e intereses de la multa. Además, podría requerir el 13% del total de lo percibido por el locador por concepto de aportes previsionales, más los intereses, multas e intereses de la multa.

En caso de efectuar una inspección, la SUNAFIL podría imponer una sanción por la desnaturalización de la relación civil, con una multa que podría llegar

a la suma de S/. 405,000.00 por cada locador desnaturalizado en función al número de trabajadores y a la gravedad de la falta.

Para finalizar con los resultados y discusión, notamos que algunos de los especialistas tienen opiniones divididas con respecto a la forma en que se relacionan el COVID 19 y los contratos de locación.

Por un lado, la mayoría de especialistas coinciden en que el COVID 19 ha causado cambios negativos en este tipo de contrataciones. Sin embargo, para Gallo (2022), este tipo de contratos nos ha beneficiado de gran forma, al ser contratos céleres y exclusivos, que permitieron ejecutar acciones rápidamente ante los efectos de la pandemia. La misma opinión comparte Urbina (2022), quien considera que gracias a estos contratos, se pudieron llevar a cabo contrataciones de emergencia que eran muy necesarias para afrontar determinadas situaciones. Así también, Moscoso (2022) señala que el sector salud resultó beneficiado por el gran número de contratos de locación que pudieron celebrarse sin la excesiva burocracia que regularmente es aplicada.

Teniendo estas ideas como punto de partida, podemos notar que, en algunos aspectos o situaciones, la locación de servicios puede aportar prontas soluciones de carácter excepcional. Sin duda alguna, la pandemia tuvo que ser afrontada con total desconocimiento, debido a que nunca antes habíamos vivido un evento similar. Esto nos ha demostrado que muchas situaciones jurídicas pueden tornarse positivas o negativas, dependiendo del contexto y otros factores que puedan presentarse. La locación, por ejemplo, posee ambos roles: Por un lado están los empleadores que aprovecharon la situación de desempleo, para contribuir aún más a la informalidad y celebrar contratos de locación por el simple hecho de reducir gastos, sin considerar los derechos que, de esta forma, son vulnerados. Por otro lado, recogiendo las diversas opiniones compartidas, debemos tener presente que, las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, pueden resultar muy útiles en algunas situaciones excepcionales que se presentan sin ningún preámbulo.

## V. CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios van en aumento y son latentes, más aún si tenemos como punto de partida la crisis generada a razón del COVID 19, que ha afectado la economía nacional y mundial, ocasionando diversos estragos en el ámbito laboral. Es así que, los empleadores, acuden a la figura jurídica de la locación como una herramienta que les permite reducir costos y evitar la quiebra de sus empresas.
2. Es claro que, en nuestro marco laboral, esta práctica se ha convertido en una figura jurídica usada de manera fraudulenta, pues, en beneficio de los empleadores, se ven afectados los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores. La locación se ha vuelto común tanto en el ámbito privado como en el público. A pesar de que existen algunos esfuerzos por erradicar este tipo de contratación, se hace casi imposible llevarlos a cabo debido a la alta demanda presupuestaria que ello conllevaría. Muchos especialistas coinciden en que una solución a corto y mediano plazo, es fortalecer a los entes fiscalizadores para que puedan ejecutar sus funciones de manera óptima y puedan así combatir efectivamente las contrataciones fraudulentas, entre otras infracciones.
3. Se concluye también que, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, parte desde el momento en que se identifican rasgos de laborabilidad dentro de la relación "civil", entre ellos, por ejemplo, el pago de una remuneración, el control en la prestación o el suministro de herramientas para el desarrollo de las actividades. La desnaturalización del contrato, faculta al locador a acudir al órgano jurisdiccional para solicitar tutela efectiva ante la vulneración de sus derechos, pudiendo demandar la incorporación dentro de la planilla de la empresa y/o el pago de sus beneficios sociales. La Sunafil juega un papel importante cuando se trata de fiscalizar esta mala praxis, pues su labor, al ejecutarse debidamente, no solo protege los

derechos del trabajador, sino que impulsa la aplicación de sanciones pecuniarias a causa de las infracciones cometidas por el empleador. Este tipo de sanciones generan una cultura de apego a la ley y establecen precedentes que son aplicables a casos similares o idénticos.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Al haberse establecido que, la responsabilidad le compete a ambas partes, resulta primordial que los trabajadores tengan pleno conocimiento de sus derechos laborales y el tipo de contratación al cual son sometidos; algo que no sucede en la práctica. Sin embargo, es importante acudir a las tecnologías de la información, que hoy en día nos permiten acceder e indagar sobre cualquier tipo de problemática. En otras palabras, urge la creación e incorporación de sistemas de fácil acceso, para que los trabajadores de zonas urbanas y rurales, quienes mayormente son los más afectados, puedan conocer y determinar cuáles son sus derechos, como reclamarlos, y como actuar en caso de ser vulnerados; esto reduciría considerablemente el índice de contrataciones de esta naturaleza.
2. Para evitar el uso de la locación como una figura jurídica fraudulenta o “ventajosa”, se recomienda el fortalecimiento de los entes reguladores y fiscalizadores, pues queda claro que en la actualidad no actúan de forma eficaz. Es importante que, tanto el MTPE, y Sunafil, crucen información y ejecuten acciones más céleres y drásticas para quienes cometan infracciones en el ámbito laboral. Debe existir un control previo y posterior si se busca reducir este tipo de prácticas. Así también, resulta primordial la promulgación de legislación que se ajuste a la realidad actual de los trabajadores. Muchos dispositivos legales se encuentran desfasados, y por ende su aplicación se torna casi imposible. Se debe trabajar en normativa que promueva la formalidad, la protección de derechos laborales, y posibles beneficios económicos para quienes se acomoden a dicho marco jurídico.
3. Por último, se recomienda simplificar los procedimientos para demandar la incorporación a una planilla o el pago de los beneficios sociales, cuando se configure la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. En la actualidad, dichos procesos demandan una gran cantidad de tiempo y dinero para el trabajador, y por ello, optan por renunciar a sus beneficios. La

implementación de procesos céleres permitiría que los trabajadores puedan acudir al órgano jurisdiccional y solicitar la tutela de sus derechos; y por otro lado, los empleadores se encontrarían en la necesidad de reducir o incluso eliminar este tipo de contrataciones cuando el vínculo es indudablemente laboral.

## REFERENCIAS

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Cavallotti, V. (2015). Tesis: *La locación de servicios como fraude laboral*. Universidad Siglo 21. Santiago del Estero, Argentina.
- Bejarano, J. (2011). *Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia*. Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho, Volumen (11). Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2070-81572011000100011](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572011000100011)
- Cavallotti, C. (2015). *La Locación de Servicios como Fraude Laboral*. Recuperado de:  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12870/CAVALLOTTI%20Valentina.pdf?sequence=1>
- Canelo, G. (2018). *Derecho del Trabajo*. Editorial Lex & Iuris. Perú.
- Condezo, M. (2012). Tesis: *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios*. Universidad Privada Norbert Wiener. Recuperado de:  
<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.Pdf>
- Dolorier, J. (2010). *Tratado práctico de derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

Haro, J. (2013). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

Neves, J. & Arce, E. (2016). *Código de Derecho Laboral. Régimen laboral de la actividad privada. Estudio preliminar, legislación, jurisprudencia e índices*. Lima: Palestra Editores.

More, T. (2018). Tesis: *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios en las entidades públicas: Frente a la estabilidad laboral*. Universidad Nacional de Piura, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>

Jara, J. (2018). *Desnaturalización de contratos en el sector público*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/desnaturalizacion-contratos-sector-publico/>

COCA, S. (2020). *Derecho civil: Obligaciones de hacer (artículo 1148 del Código Civil)*. Recuperado de: [https://lpderecho.pe/derecho-civil-obligaciones\\_de\\_hacer/](https://lpderecho.pe/derecho-civil-obligaciones_de_hacer/)

Jiménez, L. (2018). *Derechos y beneficios sociales. Jurisprudencia laboral del sector público*. Lima: Instituto Pacífico.

Blanco, O. (2018). *Evolución y tendencias legislativas y jurisprudenciales laborales en Colombia*. Análisis Laboral.

Rivera, V. (2014). *Los derechos laborales en el Perú*. Arequipa: Juve lerdia.

Obregón, T. (2015). *Manual práctico del nuevo régimen del servicio civil*. Lima: Instituto Pacífico.

Palomeque, M. & Álvarez, M (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Castillo, J. & Demartini, F. & Fera, P. (2016). *Compendio de derecho laboral peruano*. Lima: ECB Ediciones: Thomson Reuters.

Cavas, F. (2017). *El empleo temporal irregular en el sector público*. Anales de Derecho. España. Universidad de Murcia.

Bermúdez, A. (2017). *Compendio de Derecho Procesal Civil*. Lima: Adrus Editores.

Carbonell, M. (2015). *El principio de inmediación*. Revistas Jurídicas UNAM.

Iga, A. (2017). *La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, Un Enfoque Sustantivo Procesal*. Lima: Gaceta Jurídica.

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Toyama, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

Salazar, E. (2018). *La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?* Recuperado de:  
<https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>

Sosa, W. (2017). Tesis: *Conocimiento de los derechos del trabajador y su relación con la estabilidad laboral del Estudio Contable Caruajulca, Comas 2017*. Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36562/Sosa\\_CWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36562/Sosa_CWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Peruano de Economía IPE. (2020). *Informe IPE XVI: Impacto del Covid-19 en la economía peruana*. Lima. Recuperado de:

<https://www.ipe.org.pe/portal/informe-ipe-xvi-impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana/>

Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.

Hernández, R. & Fernández, C. & Bautista, P. (2010). *Metodología de la investigación Científica* (5° ed.). México: McGraw-Hill.

Andrade, V. (2014). *Cambios en las relaciones de trabajo: Paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo*. Revista Diversitas, 10(02) 337- 351.

Azabache, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo*. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Cañadas, F. (2017). *Teletrabajo, Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. (Tesis de Doctorado), Universidad de Granada, España.

CRUZ, J. (2017). *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*. Temas Laborales. Universidad de Sevilla.

## ANEXO 1

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021
PROBLEMA GENERAL	¿Están incrementando excesivamente las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, debido al COVID 19?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Los contratos de locación de servicios se aplican de manera fraudulenta?  ¿El contrato de locación fraudulento conlleva a una eventual desnaturalización?
OBJETIVO GENERAL	Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral  Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios

SUPUESTOS JURIDICOS	
SUPUESTO GENERAL	<p>La locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta que va en aumento debido al COVID 19 y que vulnera los derechos de los trabajadores para beneficio de los empleadores.</p>
SUPUESTO ESPECÍFICOS	<p>Los contratos de locación regularmente son celebrados para maquillar una relación laboral y evitar el pago de beneficios sociales.</p> <p>El uso inadecuado de los contratos de locación trae como resultado una eventual desnaturalización.</p>
CATEGORIZACION	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La locación de servicios como fraude laboral</li> <li>2. La locación de servicios post COVID 19</li> </ol>
SUBCATEGORÍAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La locación de servicios como fraude laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato de locación de servicios</li> <li>- Derechos laborales</li> <li>- Desnaturalización del contrato</li> </ul> </li> <li>2. La locación de servicios post COVID 19 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento de contratación bajo locación</li> <li>- Economía de los trabajadores y empleadores</li> </ul> </li> </ol>

	- Cambios en el marco laboral vigente
<b>METODO</b>	
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Teoría fundamentada</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Escenario de estudios: Ciudad de Lima</p>
<b>METODO DE MUESTREO</b>	Entrevista a 10 profesionales especialistas en derecho laboral y civil.
<b>PLAN DE ANALISIS Y TRAYECTORIA METODOLOGICA</b>	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista</p>
<b>ANALISIS CUALITATIVO DE DATOS</b>	Análisis de contenido

## ANEXO 2

### GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.

#### TÍTULO

“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado:**

**Cargo:**

**Registro CAL (Colegio de Abogados de Lima):**

**Correo electrónico:**

#### OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

.....

.....

.....

.....

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

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

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

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

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

.....  
.....

.....  
.....

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

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

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

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

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

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

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mgtr. VILELA APON ROLANDO JAVIER
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista – “El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”
- d. Autor(A) de Instrumento: ADRIAN MARTÍN YUNQUE FRANCO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

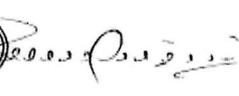
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 42301468 TELF: 947119375

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Mgtr. LATORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista – “El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”
- d. Autor(A) de Instrumento: ADRIAN MARTÍN YUNQUE FRANCO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%
-----



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 09961844 TELF: 980758944

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- a. Apellidos y Nombres: Dr. LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN
- b. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- c. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista – “El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”
- d. Autor(A) de Instrumento: ADRIAN MARTIN YUNQUE FRANCO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

/

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

  
**Enrique Jordan Laos Jaramillo**  
 ABOGADO DE LIMA  
 \*Registro CAL 45000  
 Dr. en Derecho

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 09911151  
 TELF: 997201314

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Miguel Angello Casana Vileia**

**Cargo: Abogado**

**Registro CAL: 70183**

**Correo: miguel220110@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

En la incertidumbre de la contratación para un puesto y su continuidad.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

Si, dada la facilidad, para el empleador, de prescindir del personal.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Establecer con mayor precisión estamentos que permitan la inaplicación o exclusividad de los contratos de locación de servicios para excepcionales casos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Si, teniendo en cuenta que la costumbre popular es aprovecharse del empleado hasta que sea improductivo o genere algún conflicto por su irregular situación.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Si, dado que el empleador conoce la regulación laboral y sus obligaciones; lo contrario sucede con muchos trabajadores que desconocen de la regulación laboral que los avala, generando abuso de parte del empleador.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Si, debería generarse mayor información respecto de los derechos de los trabajadores y obligación de los empleadores.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

En el momento en que el trabajador realiza las actividades de origen de la empresa, quiere decir, el rubro al que se dedica la empresa y que tiene implicancia directa con la funcionalidad y desarrollo de la empresa.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

Considero que no conocen lo suficiente. Pienso que los trabajadores deberían ser capacitados, no solo con respecto a sus funciones, sino también a sus condiciones laborales.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El contrato de naturaleza civil pierde su eficacia y se convierte en uno de naturaleza laboral, por ende, los trabajadores, en este punto, se consideran dependientes y deben adquirir los derechos laborales correspondientes desde el inicio de su contratación.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Carlos Diaz Ramos**

**Cargo: Abogado**

**Registro CAL: 80648**

**Entidad: INDECOPI**

**Correo: cadiazr789@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

**Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.**

**1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?**

**Ascendentemente, principalmente en el sector salud, donde se requiere contratación de personal bajo esta modalidad.**

**2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?**

Sí, en razón a que la contratación bajo la modalidad CAS se encuentra suspendida.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Que se contrate al personal con un contrato modal.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Sí, pues en la práctica terminan realizando otras actividades.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Sí.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Sí, sumado al desempleo que existe en el mercado laboral.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando se le pide al locador que realice actividades no comprendidas en el contrato.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

No, los trabajadores solo toman atención a los aspectos onerosos.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El trabajador adquiere los derechos que desde un inicio le corresponden.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Melissa Soledad Cotrina Sainas**

**Puesto: Abogada**

**Registro CAL: 79668**

**Correo: mel29\_cs@hotmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

Sin duda, a razón del COVID 19 se han incrementado las contrataciones mediante la modalidad de locación de servicios.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

Sí, sin duda alguna.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Si hablamos del sector público, se debería contratar personal mediante la Ley Servir.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Sí, se ha convertido en algo cotidiano.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

No, considero que la responsabilidad le compete al empleador.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

No, su causal deviene de cuestiones económicas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando existe subordinación de por medio.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

En la mayoría de casos, no.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El fin de una relación civil y el inicio de un vínculo laboral.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: María Alessandra Gallo Espinoza**

**Cargo: Abogada**

**Registro CAL: 85167**

**Correo electrónico: marialegallespinoza13@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

Aportó celeridad, a quienes prestan servicios y a quienes los solicitan, dada la mayor demanda de servicios convencionales o de los que se adjudiquen.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

Sí.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

La elaboración de un reglamento que establezca mayor formalidad, así como la supervisión de dichos contratos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Sí. debido a la celeridad, no se realiza un adecuado cumplimiento normativo para las partes involucradas.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Sí, considerando el sector al que se le brinda el servicio.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Sí.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando el locador asume obligaciones vinculadas directamente a la empresa.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

No.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

Que los derechos del trabajador ya no se vean vulnerados y se establezca la relación laboral.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Rebeca Moscoso Chahua**

**Cargo: Abogada**

**Registro CAL: 73009**

**Entidad: Ministerio del Interior**

**Correo electrónico: r.moscosoch@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

**Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.**

**1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?**

**Incremento en la contratación de prestadores de servicios, primordialmente en el sector salud.**

**2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?**

A consecuencia de la vacunación, la pandemia se torna cada vez más controlada; siendo así, no considero que continúe incrementándose dicha modalidad de contratación.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Fortalecer la implementación del servicio civil en el sector público.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

La contratación de servicios a través de la locación, es una práctica que coexiste con los regímenes laborales públicos desde hace muchos años. Ahora bien, respecto a si esta constituye una práctica fraudulenta común, lo correcto sería señalar que esta modalidad, es empleada para contratar la prestación de servicios de naturaleza permanente, ocasionando así la desnaturalización de contratos laborales, menoscabando así los derechos de quienes deben ser considerados como trabajadores.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

La determinación de responsabilidad, está sujeta al ilícito que pretende imputarse, para atender al presente cuestionamiento, es necesario conocer el tipo de responsabilidad de que se trata.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

El desconocimiento de los derechos laborales, ciertamente constituye un elemento contributivo para la contratación de servicios de naturaleza permanente, a través de un contrato de locación de servicios, ocasionando la desnaturalización de contratos laborales. Empero, no debe considerarse que la desinformación necesariamente represente un factor de promoción de las contrataciones de locación de servicios, debido a que, en muchos casos, los locadores de servicios conocen que el servicio que prestarán será de tipo permanente, y, a sabiendas de ello, suscriben dichos contratos por necesidades económicas, de acumulación de experiencia, entre otros.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

En el momento en que el locador presta un servicio de naturaleza permanente pese a que la naturaleza del servicio contratado no debería tener esa connotación.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

Considerando el alto índice de informalidad, no.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

Se establecen de forma concreta los rasgos laborales.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Sarita Lucero Saldaña Valdivia**

**Cargo: Abogada**

**Registro CAL: 74761**

**Correo electrónico: saritasaldanav@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

Al comienzo de la pandemia, hubo suspensiones en las órdenes de servicio para la ejecución de los servicios. En la actualidad considero que todo ha vuelto a la normalidad.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

No sé si en aumento, pero todo se encuentra como siempre. Es decir, hay contrataciones, como se da regularmente.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Ninguno. No estoy en contra de las contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Es la salida más rápida para la contratación de un servicio que ejecuta labores permanentes. Pero no la considero fraudulenta, habría que analizar cada caso o tomar una muestra y revisar las causas que generaron dicha contratación por orden de servicio.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

La responsabilidad de las contrataciones recae en la Unidad/Oficina de Logística, que es el organismo encargado de las contrataciones de cualquier entidad; también de la Oficina de Administración, quien aprueba la contratación, al igual que lo hace el área usuaria. Dicho esto, optaría por afirmar que la responsabilidad de la contratación recae en el empleador.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Ninguna norma puede ser ignorada si se encuentra publicada en el Diario Oficial el Peruano. Pero, siempre puede existir algún tipo de ignorancia. Considero que antes de firmar algún contrato o evaluar la posibilidad de entrar a la administración pública o privada, por cualquier régimen contractual, primero se debería instruir y leer para poder tomar una decisión correcta en pro de nuestros derechos como trabajadores.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando el trabajador realiza labores de carácter permanente.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

Creo que los profesionales tienen el conocimiento suficiente sobre su situación laboral, pero no ocurre lo mismo con los trabajadores jóvenes e/o informales.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El locador, oficialmente se convierte en trabajador de la empresa, y, por lo tanto, adquiere los derechos correspondientes.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Rosemarie Janisse Urbina de la Cruz**

**Abogado: CAL 34729**

**Entidad: Ministerio del Interior**

**Correo: rosemarieurbina@gmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

De manera positiva porque se han establecido contrataciones de emergencia.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

No, considero que hemos superado esa etapa.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Se necesita que estas no puedan mantenerse por determinado tiempo. Quien supere el plazo establecido debería pasar a otro tipo de contrato.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Si.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

No.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Si.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando se mantiene por meses para un puesto determinado.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

No, existe mucha incertidumbre y desconocimiento al momento de celebrar un contrato de locación.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

Pasamos de tener una relación civil a una laboral, en donde el trabajador adquiere los presupuestos para que se respeten sus derechos como trabajador.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Lucero Elisa León Torres**

**Puesto: Abogada**

**Registro CAL: 78957**

**Entidad: Ministerio del Interior**

**Correo: luceroleon@outlook.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

Con la pandemia a causa de la COVID19, las contrataciones de locación de servicios han ido en aumento porque es la manera más rápida y económica para contratar a una persona.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

Yo considero que sí.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Que haya un mayor control y fiscalización para que las entidades no vean la contratación de locación como una práctica habitual para contratar a personas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Si, en todas las entidades se practica eso.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Considero que no, la responsabilidad recae netamente en el empleador.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

No, toda persona que trabaja conoce cuáles son sus derechos. No creo que vaya por un tema de desinformación, sino que es por un tema de necesidad de trabajo y falta de convocatorias en el sector público y privado.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando se renueva de manera continua y permanente para realizar el mismo trabajo por un periodo largo.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

En la mayoría de casos sí están informados.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El locador se convierte en trabajador de la empresa.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Pedro Pablo Salas Vásquez**

**Puesto: Abogado/Vocal**

**Registro CAL: 54304**

**Entidad: Ministerio del Interior**

**Correo: pabsalasvas@hotmail.com**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.

1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?

Por un lado, al menos en los servicios médicos, se han incrementado este tipo de contratos en vista a la necesidad de contar con una mano extra a nivel sanitario. Pero, por otro lado, el COVID 19 ha demostrado la necesidad de contar con un régimen de contratación en planilla, quienes, ante medidas como el aislamiento social o la reducción de aforo en los puestos de trabajo, son los únicos que han tenido asegurados sus ingresos y permanencia en un empleo.

2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?

El trabajo remoto, es decir, el que se realiza fuera de una oficina y sin las herramientas propias que el empleador suele brindar, ayuda a que exista una mayor contratación de terceros. Estos últimos pueden realizar servicios desde sus casas. Sí creería que existe una relación entre el contexto de la pandemia y el aumento de los contratos de locación de servicios.

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

El problema no es tanto la locación, sino que este tipo de contratación se desnaturalice.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Sí, sin dudas. No solo desde el COVID, sino desde siempre.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Entiendo que debería ser así.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Sin dudas. Aunque también es cierto que poco puede servirles estar muy bien informados si es que el Sistema Laboral no da soluciones.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Desde que cumple el horario que establece el empleador.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

El conocimiento es limitado o nulo con respecto a los contratos que se firman.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El personal contratado accede a beneficios sociales que no le corresponderían en un contrato de locación. Además, el trabajador podría solicitar la incorporación a una planilla o el pago de una indemnización por despido arbitrario.

## **GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigida a abogados especialistas en materia laboral y civil, reforma laboral y fiscalización laboral.**

### **TÍTULO**

**“El aumento de contratos de locación de servicios, a razón del COVID 19, Lima 2021”**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al incremento de contrataciones bajo la modalidad de locación de servicios, a razón de la pandemia originada por el COVID 19; para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Cindy Lorayne Laines Velarde**

**Puesto: Abogado**

**Registro CAL: 78703**

### **OBJETIVO GENERAL**

**Analizar la relación que existe entre el aumento de contratos de locación de servicios y el COVID 19.**

**1.- ¿De qué forma considera usted que el COVID 19 ha repercutido en las contrataciones de locación de servicios?**

**Se han incrementado debido a los estragos económicos que han sufrido las empresas.**

**2.- ¿Considera usted que los contratos de locación de servicios seguirán en aumento?**

**Sí, ya que las consecuencias de la pandemia estarán vigentes por un largo tiempo.**

3.- ¿Qué propone usted como posibles soluciones para frenar el aumento de contrataciones de locación de servicios?

Regulación laboral más estricta y capacitación de trabajadores con respecto a sus derechos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar la locación de servicios como una práctica fraudulenta en nuestro marco laboral.

1.- ¿Considera usted que la contratación de locación de servicios se ha convertido en una práctica fraudulenta común en nuestro marco jurídico?

Sí, es la salida más accesible para los empleadores que acuden a esta modalidad con la finalidad de recortar gastos.

2.- ¿Es compartida la responsabilidad entre el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de locación de servicios, a sabiendas de que la relación constituye un vínculo laboral y no civil?

Eso depende de cada caso y contrato celebrado. Empero, debemos tener en cuenta que muchas veces se celebran contratos de esta naturaleza poniendo como prioridad los aspectos económicos, tanto del empleador como del trabajador.

3.- ¿Creé usted que la desinformación de los trabajadores con respecto a sus derechos, promueve las contrataciones de locación de servicios fraudulentas?

Definitivamente. En nuestro país el desconocimiento y la informalidad tienen un índice demasiado alto.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la eventual desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

1.- Según su criterio, ¿en qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios?

Cuando se dan las características de un contrato de trabajo, como por ejemplo el pago de una remuneración.

2.- ¿Considera que los trabajadores conocen lo suficiente con respecto a su modalidad contractual y eventual desnaturalización?

No. En estos casos el trabajador acepta los términos del empleador sin tener conocimiento pleno de lo que ello conlleva.

3.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y laborales que resultan de la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

El trabajador obtiene sus derechos, mientras que el empleador podría ser fácilmente sancionado por el ente regulador.