



UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

El contrato de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales,

Lima 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR

Ninaquispe Gil, Dante José

<https://orcid.org/0000-0002-0786-355X>

ASESOR

Dra. Granda Yovera, Pamela

<https://orcid.org/0000-0002-0903-7729>

Lima-Perú, 2025

El contrato de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales, Lima 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	6%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	6%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.uladech.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	gyujtemeny.tiszazugmuzeum.hu	1%
	Fuente de Internet	

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis padres, quienes con mucho esfuerzo y dedicación se esmeraron en inculcarme los valores y educación que hicieron posible ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a la Dra. Pamela Granda Yovera, quien nos compartió con paciencia su conocimiento respecto a la Metodología de la Investigación y gracias a sus consejos y esmero nos impulsó a que pudiéramos lograr la obtención del título profesional.

También, un agradecimiento a mis amigos y familia quienes me motivaron a poder superarme y me inspiraron a ser un mejor profesional.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La presente investigación titulada “El contrato de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales, Lima 2023” tiene como objetivo principal analizar de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023. Es por ello, que se realizó una investigación básica, siendo que el enfoque utilizado fue el cualitativo, de nivel explicativo y bajo un diseño no experimental. Siendo que, la información se obtuvo a través de la técnica del análisis documental, la observación y el análisis de contenido; asimismo, para la recolección de información se usó la ficha de análisis documental, así como también, la ficha bibliográfica y revisión de artículos referidos al tema de estudio. Se concluyó que la suscripción de contratos de locación de servicios influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores; pues al empleador al suscribir contratos de naturaleza civil, esconde una autentica relación laboral, afectando derechos laborales de los trabajadores protegidos por nuestra Constitución; y por instrumentos internacionales ratificados por el Perú. Los derechos vulnerados son los beneficios sociales que por ley tienen todos los trabajadores que tienen una relación de naturaleza laboral, tales como: gratificaciones, vacaciones, seguro social, asignación familiar, asimismo, no tienen protección contra el despido arbitrario, lo cual genera una gran inestabilidad laboral.

Palabras clave: Contrato de locación de servicios, vulneración de derechos laborales, principio de la Primacía de la Realidad, desnaturalización del contrato y contrato laboral.

THE SERVICE RENTAL CONTRACT AND THE VIOLATION OF LABOR RIGHTS, LIMA 2023

ABSTRACT AND KEYWORDS

The main objective of this research entitled “The service rental contract and the violation of labor rights, Lima 2023” is to analyze how service rental contracts influence the violation of labor rights, Lima 2023. That is why, that a basic research was carried out, and the approach used was qualitative, explanatory level and under a non-experimental design. The information was obtained through the technique of documentary analysis, observation and content analysis; Likewise, to collect information, the documentary analysis sheet was used, as well as the bibliographic sheet and review of articles referring to the topic of study. It was concluded that the signing of service rental contracts influences the violation of workers' labor rights; Because the employer, when signing contracts of a civil nature, hides an authentic employment relationship, affecting the labor rights of workers protected by our Constitution; and by international instruments ratified by Peru. The violated rights are the social benefits that by law all workers who have an employment relationship have, such as: bonuses, vacations, social security, family allowance, likewise, they do not have protection against arbitrary dismissal, which generates a great job instability.

Keywords: Service rental contract, violation of labor rights, principle of the Primacy of Reality, denaturalization of the contract and labor contract.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii	
AGRADECIMIENTO	iii	
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	iv	
ABSTRACT AND KEYWORDS	v	
INDICE GENERAL	vi	
INTRODUCCIÓN	1	
MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION	4	
1.1	4	
1.2	6	
1.2.1	La constitución y el contrato de trabajo	6
1.2.2	Definición del contrato	7
1.2.3	Elementos constitutivos del contrato	8
1.2.4.	El contrato de locación de servicios:	9
1.2.5.	Desnaturalización del contrato de locación de servicios:	11
1.2.6.	Indicios de laboralidad que producen la desnaturalización del contrato de locación de servicios:	13
1.2.7.	Principio de la Primacía de la Realidad	14
1.2.8.	Derechos laborales afectados del personal contratado mediante locación de servicios	16
1.3	18	
1.3.1	Marco legal internacional	18
1.3.2	Marco legal nacional	19
1.3.3	Jurisprudencia relevante	20
1.4	22	

1.5	25	
1.5.1	Generalidades	25
1.5.2	Definiciones de conceptos:	25
CAPITULO II:		29
2.1.	29	
2.2.	32	
CAPITULO III:		34
3.1.	34	
3.2.	35	
CAPITULO IV:		36
4.1.	36	
4.2.	37	
CAPITULO V:		38
5.1.	38	
CONCLUSIONES		40
RECOMENDACIONES		42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		43

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la actividad que realizan las personas dentro de su vida cotidiana para poder generar ingresos, los cuales sirven para autosostenerse y/o sostener a sus familias. Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el derecho al trabajo esta prescrito en los artículos 22° y 23° de nuestra Constitución. El Estado debe velar por la protección del despido arbitrario y la estabilidad laboral. Sabemos que, dentro de la relación contractual entre empleado y empleador, la parte más débil de dicha relación la tiene el empleado, puesto que, él debe aceptar las condiciones de trabajo que impone el empleador desde el inicio de la relación contractual

En la actualidad muchas empresas públicas, realizan requerimientos de personal, y emiten ordenes de servicio, para realizar actividades que tienen carácter subordinando; ello está generando la desnaturalización del contrato de locación de servicios; puesto que, un locador de servicios cumple con la entrega de un producto, se le paga una contraprestación, se le otorga un plazo de entrega, y no tiene subordinación con la empresa a la que le brinda el servicio. Siendo que, algunas empresas públicas, creen que pueden reducir costos mediante contrataciones de locadores de servicio, debido a que estos no reciben beneficios sociales; por lo que, las empresas optan por un contrato civil para encubrir una relación laboral, y así evitar la responsabilidad como empleador.

Cabe precisar que, las empresas no prevén las consecuencias que podría tener dicha contratación al desnaturalizarse; puesto que, muchos locadores de servicio contratados, realizan actividades permanentes, tienen un horario establecido en la empresa, les asignan correos institucionales, tienen un jefe inmediato, etc. Por lo que, dicha contratación provocara futuras contingencias laborales y administrativas, las cuales se materializan mediante medidas

cautelares, demandas judiciales por despido arbitrario, reposición laboral, indemnizaciones, multas ante SUNAFIL, producto de una inadecuada contratación por parte del empleador.

El este contexto, el objetivo general de la investigación es analizar de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023. Para lograr con ese propósito, se plantean tres objetivos específicos: i) Estudiar cuales son los indicios de laboralidad que hacen presumir la desnaturalización del contrato de locación de servicios de acuerdo a la jurisprudencia actual en el Perú, ii) Evaluar de qué manera el principio de primacía de la realidad influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios y iii) Determinar cuáles son los derechos laborales afectados de los trabajadores contratados por locación de servicios.

La justificación esta investigación se realizó con la finalidad de buscar comprender y analizar la vulneración de los derechos laborales cuando se desnaturalizan los contratos de locación de servicios, los cuales se utilizan hasta la actualidad para encubrir relaciones laborales legítimas.

También, este estudio busca dar a conocer dentro del ámbito académico como el Principio de Primacía de la Realidad y los indicios de laboralidad evidencian la desnaturalización de los contratos de locación de servicio.

La presente es una investigación básica, siendo que el enfoque utilizado fue el cualitativo, de nivel explicativo y bajo un diseño no experimental. Siendo que, la información se obtuvo a través de la técnica del análisis documental, la observación y el análisis de contenido; asimismo, para la recolección de información se usó la ficha de análisis documental, así como también, la ficha bibliográfica y revisión de artículos referidos al tema de estudio.

Debemos señalar que la presente investigación consta de los siguientes capítulos los cuales pasamos a detallar y son:

El Capítulo I: se desarrolló el marco teórico de la investigación, mediante el cual se describe como ha ido evolucionando la realidad problemática, tanto a nivel nacional e internacional, respecto al contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales; asimismo, se señalan las diversas posiciones y teorías, por parte de los estudiosos en dicho tema. Se ha realizado el análisis y la síntesis de las respectivas categorías de estudio, así como la interpretación de las mismas.

El Capítulo II: se desarrolló el planteamiento del problema materia de esta investigación; por lo que, se explicó el contexto de la realidad problemática tanto a nivel nacional como internacional respecto a las variables de estudio; asimismo, se determinaron el problema general, los problemas específicos y los objetivos de la presente investigación.

El Capítulo III: se explicó el porqué del desarrollo e importancia del presente estudio, desde el punto de vista teórico y práctico; asimismo, se delimito el campo del estudio.

El Capítulo IV: se describió el tipo y diseño de la investigación que fue utilizado, con la finalidad de poder responder las preguntas motivo de la presente investigación.

El Capítulo V: se explicó sobre la aplicación de la propuesta de solución en la realidad problemática; asimismo, se utilizó el análisis documental y el análisis de contenido.

Posterior al desarrollo de los capítulos de la presente investigación, se señalaron las conclusiones y recomendaciones

Finalmente, se señalan las referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración de la presente investigación.

CAPÍTULO I:

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

Uno de los derechos fundamentales que posee la persona es el derecho al trabajo, el cual esta prescrito en numeral 15) del artículo 2° de nuestra Constitución; asimismo, el Estado debe velar por el bienestar de las personas y fomentar la mejora de las condiciones laborales mediante políticas públicas con la finalidad de mejorar el progreso social y económico de estas.

Cabe precisar que, en la década de los noventa el Perú pasaba por una etapa de crisis tanto económica y social producto de las políticas públicas aplicadas por los gobernantes de turno, siendo que, en ese periodo no era posible seguir contratando a personal de manera formal; por lo que, como lo señala Toyama (2015, pág. 101) que: “La década del 90 marco una deslaborización convencional, una huida contractual, debido a la crisis que aconteció en el Estado; siendo que, se dispuso minimizar los costos laborales, por lo que, la deficiencia en la fiscalización estatal en las empresas públicas y privadas, iban creando el camino para la creación de los contratos civiles los cuales escondían una verdadera relación laboral”.

Asimismo, Toyama (2015, pág. 101) también señala que: “Un número considerable de empresas públicas y privadas suscribieron contratos de locación, los cuales esconden una contratación laboral; puesto que, los servicios que prestaban dichos locadores eran subordinados, siendo que, los empleadores a través de ese tipo de contratación buscaban evitaban el pago beneficios laborales”.

También Romero (2009) señala que: “En el país hubo una etapa denominada de modernización del Estado, la cual se caracterizó por la disminución en la cantidad de entidades públicas y servidores públicos, siendo que, en dicho periodo se crearon diferentes medidas legales con la finalidad de modernizar la administración pública, pero contradictoriamente se evidenció que el Estado no podía brindar de manera idónea sus servicios con una cantidad reducida de trabajadores; por lo que, ante la imposibilidad de contratar nuevas personas en planilla, se procedió a contratar personal mediante contrato de locación de servicios”.

Asimismo, Iberico (2022) señala que: “El contrato de locación en la administración pública tiene sus orígenes en el Decreto Supremo 065-85-PCM, mediante el cual se aprobó el Reglamento de adquisiciones y suministro de bienes y servicios no personales; dicho reglamento define como servicios no personales a la actividad que realiza una persona natural quien brinda un servicio, por el cual recibe una retribución económica con la finalidad de atender una necesidad intangible, la cual se mide por resultados”.

Siendo que, de acuerdo al contexto que se vivía en el país, se estaban dando las condiciones para que las empresas contraten a su personal a través del contrato de locación de servicio el cual esta prescrito en el artículo 1764° del Código Civil Peruano.

De lo señalado, se colige que se crearon los contratos de locación de servicios con la finalidad de sustituir las modalidades de contratación vigentes en esa época, debido a que, el Estado no contaba con la cantidad de presupuesto necesario para garantizar la estabilidad laboral, por lo que, se realizaron despidos generalizados, con la finalidad de

sobrellevar la crisis del país, por lo que, se optó en este encubrimiento del contrato laboral.

Siendo que, en la actualidad muchas empresas públicas, realizan requerimientos de personal, y emiten ordenes de servicio, para realizar actividades que tienen carácter subordinando; ello está generando la desnaturalización del contrato de locación de servicios; puesto que, un locador de servicios cumple con la entrega de un producto, se le paga una contraprestación, se le otorga un plazo de entrega, y no tiene subordinación con la empresa a la que le brinda el servicio. Siendo que, algunas empresas públicas, creen que pueden reducir costos mediante contrataciones de locadores de servicio, debido a que estos no reciben beneficios sociales; por lo que, las empresas optan por un contrato civil para encubrir una relación laboral, y así evitar la responsabilidad como empleador.

Cabe precisar que, las empresas no prevén las consecuencias que podría tener dicha contratación al desnaturalizarse; puesto que, muchos locadores de servicio contratados, realizan actividades permanentes, tienen un horario establecido en la empresa, les asignan correos institucionales, tienen un jefe inmediato, etc. Por lo que, dicha contratación provocara futuras contingencias laborales y administrativas, las cuales se materializan mediante medidas cautelares, demandas judiciales por despido arbitrario, reposición laboral, indemnizaciones, multas ante SUNAFIL, producto de una inadecuada contratación por parte del empleador.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 La constitución y el contrato de trabajo

Nuestra Constitución Política vela porque las personas tengan acceso a un trabajo digno; siendo que, el acceso al trabajo es un derecho fundamental, por lo que,

esto contribuirá al desarrollo personal y reforzara el derecho a la dignidad humana. También el Estado vela por la estabilidad laboral de las personas, debido a que, el trabajo es una actividad realizada por el hombre, para generar ingresos para él y su familia; asimismo, es un derecho fundamental puesto que es inherente a la persona; asimismo, debemos señalar que toda persona tiene libertad para trabajar eso quiere decir que podrá escoger a su empleador o cambiar de empleo libremente.

Siendo que, cuando las entidades públicas o privadas contratan a locadores de servicio que realizan actividades subordinadas, estarían yendo en contra de los derechos de las personas, puesto que, a dichos locadores de servicio no les estarían considerando: vacaciones, aguinaldos, seguro de ESSALUD y demás beneficios laborales; asimismo, no podrían escalar ni seguir una línea de carrera, debido a que no tienen vínculo laboral. Siendo que, el contrato de locación es un contrato civil, en la realidad muchas instituciones, por desconocimiento y disminuir costos. Suscriben contratos civiles, pero para funciones esenciales en una empresa, siendo que, incluso en la realidad estos locadores se encuentran subordinados; por lo que, el contrato se desnaturaliza y el locador podrá optar por demandar a la empresa, exigiendo su reposición o ingresando medidas cautelares de no innovar, con la finalidad más adelante sea considerado trabajador indeterminado.

1.2.2 Definición del contrato

Respecto a la definición del contrato, (De la Puente, 2007) señala que: El contrato es la manifestación de la voluntad declarada por las partes, la cual está reconocida por nuestro ordenamiento jurídico, cuya finalidad es crear, regular, modificar o extinguir obligaciones cuyo fin sea lícito y de carácter patrimonial.

Mediante el contrato los agentes quienes pueden ser personas naturales o jurídicas, pactan obligaciones de manera libre y voluntaria, cuya finalidad es satisfacer sus respectivos intereses; asimismo, el contrato se ciñe a principios como son los de la autonomía privada o autonomía de la voluntad, la buena fe, consensualismo, etc. El contrato aparte de ser la manifestación de voluntad de manera bilateral, se encarga de regular obligaciones de carácter patrimonial. Siendo que el matrimonio al ser una manifestación de voluntad bilateral no es un contrato porque no tiene carácter patrimonial.

Según lo manifestado por Roppo (2009, p. 29) los componentes del contrato son 3: i) El acuerdo de los interesados, por lo que, el contrato es producto del pacto entre las partes. ii) El objeto del acuerdo, lo pactado entre las partes al suscribir el contrato, la relación jurídico- patrimonial y iii) El modo cómo opera el acuerdo respecto a su objeto, con la finalidad de constituir, regular o extinguir la relación jurídica.

Asimismo, Roppo (2009, p. 30) precisa que: “Solo el acto que manifieste estas tres condiciones: i) acto de voluntad, ii) acto consensual y iii) acto jurídico patrimonial se podrá denominar contrato. Por lo que, no son contratos los supuestos de hecho a los cuales les falte alguna de estos elementos”.

1.2.3 Elementos constitutivos del contrato

Nuestro Código Civil no tiene prescrito los elementos constitutivos del contrato, pero en diferentes legislaciones se han señalado algunos elementos, siendo que, Romero (2009) señala que son los siguientes:

- a) El consentimiento: la presencia de este elemento es necesario para la existencia del contrato. Debe realizarse de manera bilateral para que se materialice el contrato, de manera consensual.
- b) La capacidad de los contratantes: si la persona es incapaz, en consecuencia, no podrá dar su consentimiento. La capacidad del agente es válida para atribuir la responsabilidad ante algún incumplimiento.
- c) El objeto: no puede configurarse un contrato sin señalar el objeto de la obligación; asimismo, el objeto del contrato no son las prestaciones sino lo contenido en ellas. Si el objeto de la contratación finiquita el contrato se extingue.
- d) La forma: para algunos contratos se exige formalidad prescrita en la ley; siendo que, la mayoría de contratos señalados en el Código Civil Peruano son consensuales.
- e) La causa: es el propósito que persiguen las partes alcanzar con la celebración del contrato, es lo que pretenden las partes al realizar el contrato.

1.2.4. El contrato de locación de servicios:

En nuestro ordenamiento jurídico, el presente contrato está regulado en el Código Civil, en dicho cuerpo normativo se encuentra especificadas las obligaciones de las partes, tanto del locador como del comitente. Siendo que, ante el cumplimiento de estas obligaciones recíprocas hay una contraprestación denominada retribución a favor del locador.

La locación de servicios es un contrato civil, celebrado entre un locador y un comitente, dentro de las características principales que tiene son: existe una remuneración dineraria, prestación de servicios, y autonomía en realizar la prestación, Por lo que, el locador no está subordinado a cumplir con horarios de trabajo, tener jefe, utilizar uniformes, marcar asistencia, etc. Este tipo de contrato es celebrado para

realizar funciones no subordinadas, los cuales dichas actividades no deben formar parte esencial del objeto social y/o actividad principal de una empresa, debido a que, el locador podría demandar la desnaturalización del contrato y exigir su reposición, o solicitar medidas cautelares de no innovar, haciendo velar sus derechos vulnerados.

Asimismo, (Cabrera,2020) señala que: Dentro del mencionado contrato, se genera una relación contractual, entre el locador y el comitente; siendo que, la manera de ejecutar dicho servicio es con independencia y/o autonomía; puesto que, el locador no debe tener vínculo de subordinación con la comitente y viceversa. Dicha existencia de subordinación dentro del ejercicio de sus actividades, produce una relación laboral, debido a que, es una característica fundamental del contrato de trabajo.

Respecto al contrato de locación de servicio, el Informe Técnico N° 1260-2018-SERVIR/GPGSC, señala que: La persona que brinda un servicio al Estado, mediante un contrato de locación de servicios, no está sujeto a subordinación; sino que, dicha contratación deberá ser solo para actividades no subordinadas, la cual genera una contraprestación. Cabe precisar que, al locador de servicio no se le deberá asignar funciones que por su naturaleza sean subordinadas, o que pertenezcan a las actividades principales de la institución u empresa.

También, el autor (Quispe, 2021) refiere que: El contrato de locación, permite que la prestación del servicio no sea exclusivamente autónoma, puesto que, admite la prestación de terceros como auxiliares bajo responsabilidad. Dicha característica la diferencia del contrato laboral; puesto que el desarrollo de este es personalísimo. El estado puede contratar cualquier tipo de servicio mediante locación, que no represente la actividad presencial de la empresa; asimismo, las características del contrato de

locación son: retribución económica, autonomía y prestación personal del servicio, siempre y cuando este determinado a la hora de contratar.

También, (Quispe, 2021) señala que: En el Perú se celebra este tipo de contrato de locación de servicio, debido al costo laboral elevado y también por falta de conocimiento de la Ley que regula el derecho laboral; asimismo, existen comitentes o empleadores que evaden la contratación laboral, para disminuir costos, al no querer pagar seguros, beneficios sociales, vacaciones, etc. en consecuencia al ser un contrato mal utilizado, generara multas a la empresa, por infracciones laborales producto de la desnaturalización contractual.

1.2.5. Desnaturalización del contrato de locación de servicios:

En la década del 90 (noventa) en nuestro país se produjo la etapa denominada modernización del Estado; siendo que, Romero (2009) señala que: “En la aplicación de las políticas de modernización del Estado se vieron afectadas muchas instituciones públicas, así como, los trabajadores públicos, siendo que, en dicha década se tenía prohibido contratar personal con vínculo laboral, por lo que, se creó la contratación de personal bajo la modalidad de servicios personales”; siendo que, dicha forma de contratación es empleada para encubrir una relación laboral subordinada, mediante los cuales se busca eludir el pago de beneficios sociales que tiene un trabajador.

También, Castrillón (2021) señala que: “La desnaturalización del contrato es una práctica actual que genera consecuencias negativas para los trabajadores, debido a que, estos son privados de los beneficios sociales, estabilidad laboral y seguridad social. Por lo que, conllevaría a la desigualdad económica, así como, la vulneración de derechos fundamentales. Siendo que, la falta de regulación por parte del Estado, estaría afectando

a millones de trabajadores de diferentes sectores y generando una inseguridad laboral dentro del país”.

Siendo que, Castrillón (2021) sobre la desnaturalización del contrato de locación indica que: “Mediante el mencionado contrato se tergiversa las condiciones originales de la contratación, con la finalidad de esconder una relación laboral. Por lo que, dicha desnaturalización vulnera los derechos de los trabajadores, asimismo, los priva de la estabilidad laboral y los beneficios sociales. Lo que aumenta la inseguridad laboral y la vulnerabilidad de los trabajadores”.

Asimismo, Sáenz (2021) señala que: “Los motivos por los cuales se desnaturaliza un contrato de locación de servicios es debido a que se evidencia la subordinación, remuneración y prestación personal de servicios”.

Asimismo, Salini (2023) indica respecto a la desnaturalización que: “En el Perú un grupo alto de empresas contrata de manera irregular a su personal, por lo que, a la larga cumplen con desnaturalizar sus contratos, con el objetivo del no realizar el pago de los beneficios laborales y evitar generar una relación de trabajo a plazo indeterminado”.

También, Arteaga (2021) señala lo siguiente: “Que en dicho contrato no deberían existir aspectos, ni características que evidencien una relación laboral, como son, por ejemplo, ordenes impartidas por el comitente, horario de trabajo, y otros que evidencien la subordinación. Siendo que la desnaturalización se verifica aplicando el principio de Primacía de la realidad”.

1.2.6. Indicios de laboralidad que producen la desnaturalización del contrato de locación de servicios:

Si bien es cierto, una de las funciones del Estado es velar por la estabilidad laboral de las personas, muchas instituciones se aprovechan del desconocimiento de estas; siendo que, la falta de información y urgencia económica, genera que las personas acepten condiciones laborales desfavorables, mediante las cuales se les recortan sus beneficios laborales, vulnerándose el derecho fundamental al trabajo. Siendo que, dicho comportamiento por partes de estas instituciones, genera incertidumbre sobre el estatus laboral y un clima de inestabilidad laboral.

Siendo que, (Villafuerte, 2022) señala que; “El contrato de locación de servicios es un acuerdo mediante el cual un locador se obliga a realizar un servicio específico a un locatario, siendo que, dicha prestación de servicio tiene a cambio una contraprestación”.

Asimismo, debemos precisar que, una de las características que se mantiene en el contrato de locación es que el locador deberá mantener su autonomía mientras realiza la ejecución del servicio. Siendo que, al no cumplirse esa condición el locador puede demandar la desnaturalización del contrato argumentando que se encuentra bajo subordinación.

Debemos tomar en cuenta lo que señala (Saavedra, 2020), respecto a la desnaturalización del contrato: “La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que si es que dentro de un contrato existe un otorgamiento de servicios que se ejecuta de manera personal y producto de este se otorga una remuneración y, asimismo, se evidencia una subordinación, se presume que dicho contrato es laboral y de naturaleza permanente”. Por lo que, se ha de concluir que, si existe subordinación en

una prestación de servicio y consecuentemente de ello una retribución económica, se evidenciara una relación laboral.

También, respecto a los indicios de laboralidad que se evidencian en un contrato de locación (Saavedra, 2020) señala que: “La diferencia entre un contrato civil de uno laboral es que, en el primero la prestación es de carácter independiente, es decir sin una jornada laboral diaria y sin subordinación por parte del locatario; en cambio en el segundo la persona se encuentra sujeto a fiscalización y a un horario de trabajo”. Siendo que, en la realidad se percibe que los locadores de servicio, realizan labores en un horario establecido, tienen jefe inmediato, por lo que, se evidencia la desnaturalización del contrato de locación, lo cual genera una alteración y encubrimiento de la realidad.

1.2.7. Principio de la Primacía de la Realidad

Actualmente en la realidad laboral peruana, existe una relación desigual entre el empleador y el empleado, siendo que, el empleador dentro de esta relación tiene una situación de ventaja ante el empleado. Por lo que, en vista de poder hacer respetar los derechos de los trabajadores es que existe el derecho laboral, el cual tiene carácter tuitivo, puesto que, busca defender los derechos laborales de los trabajadores, los cuales se encuentran muchas veces en situación de desventaja.

Respecto al Principio de Primacía de la Realidad, (Arteaga,2021) señala que: “Ante conflictos laborales, el juez deberá prestar mayor importancia a los indicios que se presentan en la realidad respecto a la ejecución del servicio, sobre todos los demás documentos que busquen regular el mismo. Siendo que, el empleador busca evadir la existencia de un vínculo laboral; por lo que, suscribe contratos civiles de locación. Sin

embargo, dicho principio permite al juez evaluar y resolver, sobre la existencia de un vínculo laboral a partir del análisis de la ejecución del servicio”.

Asimismo, (Huaricachi, 2024) señala que: “La finalidad de dicho principio es proteger los derechos de los trabajadores y evitar que las relaciones laborales queden encubiertas, lo cual perjudicaría a los locadores de servicio; asimismo, busca dar prioridad a lo ocurrido en la práctica, antes de lo suscrito documentariamente. Este principio se aplica cuando existe un conflicto entre lo que sucede en la realidad y lo que se encuentra establecido en documentos legales, como son los contratos. Por lo que, el juzgador deberá poner mayor atención en los hechos verificables de la realidad”.

También, (Melgar, 2021) señala: “Dicho principio se centra en prestar mayor relevancia a lo que sucede en la práctica respecto a los documentos jurídicos, como son la celebración de contratos civiles. Por lo que, ante la discrepancia entre lo que está establecido documentariamente y lo observable en la realidad, prima la realidad. Siendo que, lo que busca este principio es disminuir las relaciones laborales encubiertas, las cuales afectan el derecho fundamental al trabajo de las personas. La cual es una práctica común de las actuales empresas las cuales”.

También, según (Quispe, 2021) señala que: “Lo acordado en documentos escritos como los contratos, no prevalece sobre la realidad de las actividades o las condiciones laborales ejecutadas. Por lo que, este principio busca garantizar que las relaciones laborales sean reconocidas y así disminuir con las contrataciones que buscan esconder o disfrazar la realidad, puesto que, de esa forma se vulneran los derechos laborales de las personas. Este principio señala que una contratación debe ser determinada por los hechos o actividades realizadas y no por el nombre del contrato”.

1.2.8. Derechos laborales afectados del personal contratado mediante locación de servicios

Debido a la crisis económica de los años 90, la necesidad urgente de reducción de costos en las planillas laborales de las empresas, y la deficiente supervisión por parte de los organismos competentes, se fue creando el escenario para la utilización de contratos civiles, particularmente el de locación con la finalidad de esconder una relación laboral.

Siendo que, en nuestra legislación existen formas de contratar a personal las cuales son: El contrato de locación de servicios el cual está regulado en el Código Civil Peruano y el contrato laboral el cual está regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por lo que, (Ruiz, 2013) señala que: “El empleador con el fin de disminuir costos busca no reconocer los derechos laborales, y en vez de contratar a través de un contrato laboral usa la contratación mediante locación de servicios. Siendo que, en dicho contrato el locador no está incorporado en la planilla, por lo que, no tiene beneficios laborales”.

También, respecto a la vulneración de los derechos afectados al suscribir contratos de locación (Arteaga, 2021) señala que: “La Constitución Peruana en los artículos 22° y 23°, reconocen el Principio Protector del Derecho al Trabajo, por lo que, el trabajo es base fundamental para la realización de las personas y debe ser de atención prioritaria por parte del Estado. Siendo que, el Estado no debe desconocer la existencia de un contrato de trabajo cuando los hechos de la realidad acreditan el encubrimiento de una simulación contractual a través de los contratos de locación”. En consecuencia, al esconder la realidad se está vulnerando el derecho constitucional al trabajo, por lo que,

los locadores de servicio no cuentan con ningún derecho laboral, no tienen vacaciones, gratificaciones, seguros, Essalud, ni ningún beneficio laboral que la ley otorga.

Siendo que, (Arteaga, 2021) señala también que; “La protección del derecho al trabajo, no solamente es el derecho de acceder a un empleo o exigirle al Estado que otorgue las condiciones para que las personas puedan subsistir, sino que, esto debe ser más amplio como, las facultad de acceder a un trabajo con condiciones dignas; así como, recibir una contraprestación acorde a la labor y las funciones que desempeña”.

También, (Huaricachi, 2024) señala respecto a los derechos afectados producto de la desnaturalización de los contratos de locación que: “Las personas contratadas bajo esa modalidad enfrentan precariedad en sus empleos, debido a que, el tipo de trabajo es temporal, no garantiza continuidad y muchas veces la remuneración es inferior. Siendo que, el personal contratado no tiene beneficios sociales y enfrentan otras restricciones, como el derecho a sindicalizarse, participar en negociaciones colectivas y una inestabilidad periódica por falta de seguridad en el empleo”.

Asimismo, otro de los derechos afectados por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios según (Tomayo, citado por Franco, 2019) es: “La estabilidad laboral puesto que ello asegura una permanencia segura de las personas en sus empleos, lo cual les genera la confianza necesaria para que puedan planificar su futuro personal y profesional”.

También, (Vilchez, 2008) señala que: “Se vulnera la estabilidad del empleo, siendo que, este no solo se materializa cuando termina la relación laboral, sino, desde el momento que se inicia, debido a que, el inicio de la relación laboral debe ser acorde con la realidad que la sustenta”.

Finalmente, (Saavedra, 2020) concluye que: “La contratación de locadores facilita el encubrimiento de una relación laboral, la cual perjudica a la parte más vulnerable, que es el locador, debido a que, una vez desnaturalizado el contrato de locación, se vulneran sus derechos como trabajadores, debido a que no perciben ningún beneficio que les corresponde por ley.

1.3 Marco legal

El marco legal del presente estudio se apoya tanto en la normativa nacional e internacional, los cuales velan por los derechos de las personas a acceder a un trabajo digno, asimismo, proteger el acceso al trabajo y la estabilidad laboral.

1.3.1 Marco legal internacional

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

La cual fue elaborada por diversos representantes de los países del mundo y fue publicada el 10 de diciembre de 1948; esta busca velar por los derechos de las personas y la dignidad humana, siendo que, el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos señala sobre los derechos laborales que: toda persona tiene derecho al trabajo, el cual debe brindarse forma equitativa, siendo que, no debe vulnerarse la dignidad humana. Asimismo, busca proteger a las personas contra el desempleo, la discriminación y contra el trabajo no igualitario.

- **Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales**

En el artículo 6° respecto al derecho al trabajo prescribe que: “Toda persona tiene el derecho de ganarse la vida y escoger su trabajo libremente; por lo que, los Estados partes del presente pacto deben otorgar las condiciones para la plena efectividad del derecho al trabajo digno”.

- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El cual fue suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988; siendo que, en el artículo 6° señala que: “Toda persona tiene derecho a un trabajo y vida digna; asimismo, el Estado debe comprometerse a tomar medidas que protejan y garanticen el derecho al trabajo”.

1.3.2 Marco legal nacional

- **Constitución Política del Perú**

La cual vela por los derechos de las personas y su dignidad humana. Siendo que, en el artículo 22° prescribe que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en base a ello debemos señalar que, toda persona merece un trabajo digno y el Estado debe brindar esas condiciones para que las personas puedan desarrollarse; asimismo, el Estado debe proteger al empleado contra el despido arbitrario.

- **Código Civil Peruano**

Que fue promulgado el 24 de julio de 1984, señala en el artículo 1764° que: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, por lo que, se colige que el locador no debe cumplir un horario establecido, no debe tener un jefe inmediato, la forma de realizar la prestación es independiente y autónoma. Finalmente, por dicha ejecución de la prestación debe recibir una retribución económica.

- **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Dicha norma regula el régimen laboral de la actividad privada y señala los aspectos importantes concernientes a la celebración y extinción de los contratos de trabajo.

1.3.3 Jurisprudencia relevante

- **Respecto a la Primacía de la Realidad**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, precisa que: “Se supone la existencia de una relación laboral cuando se presentan de manera conjunta tres elementos: i) Prestación de servicios, ii) Remuneración y iii) Subordinación; asimismo; dicho principio, señala que: cuando no existe concordancia entre los hechos que ocurren en la práctica y lo que está señalado documentariamente, debe priorizarse lo que acontece en la realidad”, siendo que, este principio ayuda a evidenciar los casos de desnaturalización de contratos de locación y otorga a las personas protección contra el despido por parte del empleador sin causa justificada.

Casación Laboral N° 014-2006-Lima – Precedente Vinculante, señala que: “Mediante el Principio de Primacía de la Realidad el Juez puede resolver y así determinar la existencia de una relación laboral; siendo que, cuando existe un conflicto entre las funciones que se tienen documentariamente y lo que la persona realiza en la realidad, se debe tener en cuenta las actividades que realiza en la realidad, con lo que, se demuestra que existe un encubrimiento de una relación laboral mediante contratos de locación”.

- **Respecto a los elementos determinantes para la existencia de un contrato de trabajo**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, la cual señala que: “Se presume la existencia de una relación laboral cuando convergen de manera simultanea tres elementos esenciales los cuales son: la prestación de un servicio, la retribución o contraprestación de dicho servicio y que este se brinde de bajo dependencia o subordinación en la ejecución”.

Casación Laboral N°15243-2015-Arequipa, mediante la cual: “Se reconoce una relación laboral debido a la concurrencia de los tres elementos esenciales que acreditan un contrato de trabajo los cuales son: la prestación de un servicio personal, la remuneración por la ejecución del servicio, y la dependencia al realizar el servicio, debido a que, el locador tenía jefe inmediato, cumplía órdenes, se le había asignado un lugar específico para realizar la prestación, por lo que, se evidencia la subordinación”.

- **Respecto a los rasgos de laboralidad que nos ayudan a determinar la existencia de un contrato de trabajo.**

Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente 03146-2012-PA/TC, señala que, para poder determinar la existencia de una relación laboral escondida se debe analizar lo que ocurrió en la realidad, respecto a características y elementos que permitan evidenciar indicios de laboralidad los cuales se pueden presentar de forma alternativa y no concurrente los cuales son: i) que el empleador o en este caso el comitente tenga control sobre la forma como se va ejecutar la prestación del servicio, ii) que el locador tenga fijado un horario laboral, iii) que se evidencie la continuidad del servicio materia de contratación, iii) que el locador reciba una contraprestación o

también denominado pago, iv) que el comitente brinde herramientas y/o materiales para la ejecución del servicio contratado, v) que el locador tenga un jefe al cual deba rendir cuentas. Siendo que, esos indicios generan subordinación por parte del locador de servicios, lo cual es el elemento diferenciador entre un contrato civil y laboral.

. **Respecto al elemento de subordinación como determinante para demostrar la relación contractual.**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°01846-2005-PA/TC, mediante la cual se señala que: “El elemento diferenciador entre un contrato civil y uno laboral es la subordinación, la cual se evidencia cuando al trabajador se le da ordenes, tiene un jefe inmediato, cumple un horario laboral, ejecuta la prestación en un espacio determinado, se le puede interponer sanciones cuando no cumple con sus obligaciones”.

1.4 Antecedentes del estudio

Como antecedentes de investigaciones en al **ámbito internacional** tenemos a **Bruna y Roa (2008)**, quienes concluyen que los empleadores mediante el uso del contrato por honorarios, encubren una relación laboral; puesto que, estos realizan las mismas funciones que un trabajador contratado mediante un contrato laboral; por lo que, estarían privando a dichas personas de sus derechos y beneficios laborales; asimismo señalan que en los demás países de Latinoamérica existe una inadecuada regulación del contrato a honorarios y que es necesario una pronta regulación, por parte de las autoridades, con la finalidad de velar por los derechos de las personas contratadas a honorarios, a las que se les encubre una relación contractual laboral.

También, podemos señalar a Cortes (2018) quien concluye que, el principio de la primacía de la realidad permite proteger y reconocer los derechos laborales, los cuales se

ven vulnerados con el inadecuado uso del contrato de locación; este tipo de contratación resulta problemática, cuando el personal realiza iguales funciones que los empleados y/o personal de planta. El mismo descuido o desconocimiento del empleador, al encubrir una relación laboral mediante el contrato de locación, generará que se vulneren derechos y beneficios laborales; por tal motivo, dichas personas demandaran, reclamaran indemnizaciones, puesto que, desarrollan actividades permanentes y subordinadas propias de un trabajador.

Asimismo, los autores Almario y Monsalve (2019) concluyen que, los contratos de prestación de servicios utilizados en las entidades públicas vulneran derechos de los trabajadores, dichas formas de contratación se están utilizando de manera masiva para disfrazar un contrato laboral; y ante las sucesivas demandas de los trabajadores las Cortes han tenido que resolver demandas con altas indemnizaciones las que tendrá que pagar el Estado por las desnaturalización de dichos contratos; asimismo, la gran cantidad de puesto que se cubren mediante este tipo de contratos se deben a favores políticos.

Como antecedentes de investigaciones en al ámbito nacional tenemos a Flores (2018), concluye que existe desnaturalización del contrato de locación dentro de la Municipalidad de Villa el Salvador; asimismo, que muchas instituciones del Estado utilizan este tipo de contrato, creando reglamentos internos los cuales han generado molestia en los locadores, puesto que estos tienen muchos años con este tipo de contrato. Y finalmente critican el uso abusivo del contrato de locación.

Asimismo, los autores (Cerna y Luyo) 2021, en su investigación concluyen que: el uso inadecuado del contrato de locación, por las instituciones del Estado, inciden negativamente respecto al principio de primacía de la realidad en lo laboral; puesto que,

las contrataciones de locación están evidenciando características que solo corresponderían a un contrato laboral, por lo que, se estaría falseando la realidad; asimismo, la duración del contrato de locación, contribuye positivamente en la continuidad laboral, por lo que, los locadores presentaron demandas de desnaturalización del contrato y reincorporación a sus puestos de trabajo. Finalmente concluyen que toda entidad pública, deberá tener un mecanismo de control, con la finalidad de poder dejar de incumplir la norma, a través de la contratación de locadores, puesto que, el locador al verse amenazado por el despido y querer mantener la continuidad de su servicio, opta por interponer demandas para el reconocimiento de beneficios laborales y reposiciones, aumentando la carga procesal en los juzgados.

También, tenemos que el autor Ruiz (2023), en su trabajo de investigación concluye que, el principio de primacía de la realidad ayuda a evidenciar la desnaturalización del contrato de locación; asimismo, el elemento más importante que diferencia al contrato de locación de un contrato laboral, es la subordinación. Cabe precisar que, mediante el principio de primacía de la realidad solo se puede solicitar la reposición al centro laboral, mas no otorga estabilidad.

Por otro lado, Quispe (2021), en su investigación concluye que, los locadores de servicio señalan que no conocen el tipo de contrato que tienen; asimismo, muchas empresas utilizan de manera indebida este tipo de contrato para evadir responsabilidades, como el pago de seguros y demás beneficios sociales que deben contar los trabajadores, siendo que, mantienen dichos locadores mantienen una relación de subordinación, por lo que se produce la desnaturalización del contrato. Ello se produce también por una baja fiscalización laboral de los organismos estatales competentes.

1.5 Marco conceptual

1.5.1 Generalidades

Siendo que, (Gallego,2018) señala que el marco conceptual es: Un conjunto de conceptos los cuales son consistentes con las teorías utilizadas en la investigación, los cuales nos permiten explicar un hecho o fenómeno de la realidad.

1.5.2 Definiciones de conceptos:

1.5.2.1 Contrato de locación de servicios:

Nuestro Código Civil señala la definición y características de los contratos de locación de servicio; siendo que, en dicho contrato las partes se comprometen a realizar obligaciones las cuales son: prestar un servicio con autonomía a cambio de una retribución. Debemos precisar que, dicho servicio se realiza de manera independiente por el locador, el cual deberá ejecutar el servicio en los plazos pactados.

Cabe precisar que, respecto a este tipo de contrato el locador deberá realizar prestaciones al comitente y viceversa, de manera que el locador no deberá estar subordinado, puesto que, ello generaría una desnaturalización en el contrato de locación, el cual a futuro podría generar un vínculo laboral. Siempre y cuando el locador demande la reposición, la desnaturalización del contrato de trabajo o solicita una medida cautelar.

El locador de servicios no está subordinado a un horario de jornada laboral; siendo que, el servicio se presta con autonomía, el tipo de contrato es de naturaleza civil, en dicho contrato las partes se ponen de acuerdo para ejecutar prestaciones a cambio de una retribución, pero sin existir una relación laboral. (Vílchez, 2016 citado en Ruiz 2019).

1.5.2.2 Relación contractual:

La relación contractual se entiende como la situación o el estado en el que se encuentran las partes después de la celebración de un contrato. (Diez, 1993).

La relación contractual es la obligación de las partes de respetar y de cumplir con los acuerdos señalados en el contrato; de esa manera las partes se aseguran el cumplimiento de las condiciones, términos, derechos y obligaciones contractuales.

1.5.2.3 Prestación de servicios:

Es la actividad que realizara el locador a favor del comitente, sin estar subordinado en su ejecución. El locador puede brindar la prestación del servicio personalmente o puede tener la colaboración de otras personas siempre y cuando este señalado en el contrato, o no sea incompatible con el objeto de la prestación. (Morales,2020).

La prestación de servicio es un concepto relacionado tanto al contrato de trabajo y al de locación de servicios, respecto a la actividad que va realizar el empleado como el comitente, dicha actividad se tendrá que realizar de manera personal en el caso del empleado, y opcional en el caso del comitente, quien podrá tener ayuda o delegar actividades siempre y cuando no sea incompatible con el objeto de la prestación. (Flores, 2018).

1.5.2.4 Prestación de servicios autónomas:

Se refiere a los servicios prestados por el locador los cuales son independientes, no están regulados, ni supervisados por el comitente. El comitente puede señalar cual es el producto que desea obtener, pero no puede interferir en la forma cómo lo realizará el locador, ni mucho menos dirigir la prestación de servicios. (Arteaga,2021).

1.5.2.5 Vínculo laboral:

Siendo que, (Balbín, 2017) señala que: El vínculo laboral se establece cuando una persona se compromete u obliga a realizar servicios a favor de otra, en este caso denominado empleador, el cual puede ser una persona natural o jurídica, sometiéndose a una relación de dependencia a cambio de una remuneración. Por lo que, se advierte que se habrá celebrado un contrato de trabajo, con los efectos que esa nueva relación contractual supone.

La Casación Laboral N° 3592-2015 Callao, señala que, a través del contrato de trabajo se establece una relación permanente entre empleador y empleado; por lo que, esto obliga al empleado a prestar servicios a favor de su empleador de manera continua y permanente, siendo que, el contrato de trabajo genera una dependencia en el desarrollo de la prestación, por lo que, el empleado deberá cumplir un horario laboral. También, a través del contrato de trabajo se origina y/o genera un vínculo laboral, por lo que, en dicha relación se señalan u estipulan un conjunto de deberes, derechos y obligaciones que acuerdan las partes. Asimismo, se establecerán las condiciones como se desarrollará dicha relación.

1.5.2.6 Subordinación:

La subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, puesto que, mediante la subordinación la persona que va realizar las actividades está sometida a sujeción del empleador, por lo que, este podrá señalar la forma como se deberán realizar las prestaciones y las sanciones como que tendrá en caso de incumplimiento.

(Uriarte y Hernández 2002), La subordinación es la característica principal del contrato de trabajo, la cual hace la distinción a los trabajos civiles y mercantiles. Siendo que, mediante la subordinación el empleado se obliga a someterse al poder de dirección del empleador, quien podrá dirigir, ordenar la forma como se realizaran las prestaciones y el cumplimiento de estas.

1.5.2.7 Desnaturalización del contrato:

Un contrato celebrado válidamente el cual cumple las formalidades se torna de naturaleza indeterminada, cuando se configuran los supuestos prescritos en la ley; siendo que, al no configurarse lo elementos de la relación contractual establecidos al inicio, se producirá en consecuencia la desnaturalización del contrato. (Vílchez, 2016).

La desnaturalización de un contrato se precisa cuando un contrato se convierte en otro; esto debido a que, el contrato primigenio se convierte en otra figura jurídica contractual; el principio de la primacía de la realidad ayuda a evidenciar como a través de contratos civiles se pretende ocultar contratos de naturaleza laboral; asimismo, la desnaturalización implica la invalidez de un contrato, el cual se convertirá en otro, salvando su nulidad sobre todo para continuar con la eficacia jurídica en sintonía con el derecho laboral. (Huerta, 2013).

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

Tanto a nivel internacional como en nuestro país, los contratos de locación de servicios son utilizados de manera fraudulenta por los empleadores a fin de evitar el pago de los derechos laborales de los trabajadores; siendo que, dichos contratos se desnaturalizan debido a las modificaciones de los términos del contrato, siendo en este caso el perjudicado es siempre el locador, debido a que se vulneran los derechos laborales al esconder una relación laboral legítima, por lo que, las personas bajo esas condiciones no podrán obtener la estabilidad laboral.

A nivel internacional, la suscripción de contratos de locación de servicios es una práctica común en el mundo, siendo que, en la legislación comparada este tipo de contrato se les conoce con otros nombres, pero los efectos siguen siendo los mismos. Siendo que el empleador busca esconder una relación laboral con la finalidad de no incluir en planilla a los trabajadores, vulnerando su derecho al trabajo y fomentando la precariedad laboral, la cual genera una incertidumbre frecuente, Por lo que, las personas producto la inestabilidad laboral debido al encubrimiento contractual, no pueden planificar a futuro.

Siendo que, (Castrillón, 2021) señala respecto al contrato de prestación de servicios que: dichos contratos esconden una relación laboral, siendo que, en Colombia esta práctica produce efectos negativos, debido a que, las personas contratadas bajo dicho supuesto, no tienen beneficios laborales. Por lo que, se evidencia una vulneración de derechos laborales de las personas, lo cual genera desigualdad lo cual afecta a muchas personas y produce que estas no puedan planificar su futuro debido a la inestabilidad laboral.

Según el investigador argentino (Arrieta, 2019) señala que: se puede observar que el problema radica en el incremento de las contrataciones de locadores de servicio en el sector público; por lo que, este uso responde a una inadecuada práctica en la contratación. A pesar de que el contrato de locación de servicios genera obligaciones recíprocas, el cumplimiento de dichas obligaciones no debe generar subordinación; puesto que, el personal deberá cumplir el servicio encomendado con independencia o autonomía. Este tipo de contrato en la administración pública genera inconvenientes por la continuidad del uso en empleados, que no forman parte del personal planta de la empresa, siendo que al cesar ese tipo de contratación no les corresponde indemnización laboral. Cabe precisar que la Constitución Nacional Argentina, en el artículo 14° dispone el derecho al trabajo como derecho fundamental, por lo que, El Estado deberá velar por la continuidad laboral, que muchas veces se ve afectada por el fraude laboral, lo que conlleva a una precarización del trabajo.

Los investigadores chilenos Muñoz y Umaña (2016), concluyen que, el derecho al trabajo surge para equilibrar la relación que existía entre empleador y empleado. La ley busca brindar protección al empleado, puesto que, es la parte vulnerable de la relación contractual. Siendo que, en la actualidad el empleador busca eludir formalizar contratos de trabajo, con la finalidad de maximizar ganancias; por lo que, este busca figuras jurídicas legales para dichos fines, como por ejemplo el contrato de servicios civiles, en lugar de uno de trabajo, de esta manera se oculta la relación laboral, a través de una simulación de un contrato civil. Dichas prácticas afectan al trabajador, debido a que, este pierde derechos laborales. Cuando se encubre la relación laboral, se vulneran los principios que rigen el derecho laboral y surge el fraude de la ley, dicho fraude es rebelado cuando se aplica el principio de la primacía de la realidad.

El contrato de locación de servicios es un contrato de naturaleza civil, celebrado entre un locador y un comitente, dentro de las características principales que tiene son: existe una remuneración dineraria, prestación de servicios, y autonomía en realizar la prestación, Por lo que, locador no está subordinado a cumplir con horarios de trabajo, tener jefe, utilizar uniformes, marcar asistencia, etc. Este tipo de contrato es celebrado para realizar funciones no subordinadas, los cuales dichas actividades no deben formar parte esencial del objeto social y/o actividad principal de una empresa, debido a que, el locador podría demandar la desnaturalización del contrato y exigir su reposición, o solicitar medidas cautelares de no innovar, haciendo velar sus derechos vulnerados.

El contrato de locación de servicio genera una relación contractual, entre el locador y la comitente; siendo que, la manera de ejecutar dicho servicio es con independencia y/o autonomía; puesto que, el locador no debe tener vinculo de subordinación con la comitente y viceversa. Dicha existencia de subordinación dentro del ejercicio de sus actividades, produce una relación laboral, debido a que, es una característica fundamental del contrato de trabajo. (Cabrera, 2020).

En el ámbito local, en la actualidad se realizan contrataciones fraudulentas, pues siguen contratando locadores de servicio para realizar labores de naturaleza permanente, por lo que, dicho personal está acudiendo al Poder Judicial para realizar demandas de pago de beneficios sociales, demostrando que existe la desnaturalización del contrato y sobre todo que en dicha relación existe el elemento diferenciador de una relación laboral, esto es, la subordinación. Asimismo, los trabajadores al tener la sospecha de despido injustificado o de falta de renovación de contrato, presentan ante el juez especializado en materia laboral medidas cautelares de no innovar, para no ser retirados de la empresa y

también presentaron demandas para solicitar la reposición y el cobro de beneficios sociales.

Cabe precisar que, en la actualidad muchas empresas realizan requerimientos de personal a través de contratos de locación de servicios; siendo que, las actividades que realizan dichos locadores son de carácter esencial para la empresa; asimismo, están subordinados. Por lo que, dicha forma de contratación y condiciones que en la realidad no se cumplen, vulneran derechos fundamentales de las personas, como es el derecho al trabajo, el cual está prescrito en los artículos 22° y 23° de nuestra Constitución. Siendo que, el Estado debe velar por la protección del despido arbitrario y la estabilidad laboral. Sabemos que, en la actualidad muchas empresas esconden la relación laboral de los locadores de servicio, puesto que, ellos están subordinados y cumplen funciones esenciales en las empresas, y no tienen beneficios sociales.

Dicha problemática de la contratación de locadores de servicio que están cumpliendo funciones esenciales en las empresas, se podría disminuir siempre y cuando haya más inspecciones inopinadas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la cual tiene dentro de sus funciones supervisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Formulación del problema general y específicos

Problema General

¿De qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los indicios de laboralidad que hacen presumir la desnaturalización del contrato de locación de servicios de acuerdo a la jurisprudencia actual en el Perú?

¿De qué manera el principio de primacía de la realidad influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios?

¿Cuáles son los derechos laborales afectados de los trabajadores contratados por locación de servicios?

Objetivo General

- Analizar de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023.

Objetivos Específicos

- Estudiar cuáles son los indicios de laboralidad que hacen presumir la desnaturalización del contrato de locación de servicios de acuerdo a la jurisprudencia actual en el Perú.
- Evaluar de qué manera el principio de primacía de la realidad influye en la desnaturalización del contrato de locación de servicios.
- Determinar cuáles son los derechos laborales afectados de los trabajadores contratados por locación de servicios.

CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, esta investigación se realizó con la finalidad de buscar comprender y analizar la vulneración de los derechos laborales cuando se desnaturalizan los contratos de locación de servicios, los cuales se utilizan hasta la actualidad para encubrir relaciones laborales legítimas.

También, este estudio busca dar a conocer dentro del ámbito académico como el Principio de Primacía de la Realidad y los indicios de laboralidad evidencian la desnaturalización de los contratos de locación de servicio.

Finalmente, a pesar que actualmente algunos investigadores han realizado estudios parecidos sobre este tema, este estudio contribuirá en llenar un vacío en el conocimiento teórico, el cual podrá ser utilizado por futuros investigadores y académicos en general.

Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación resulta relevante para los futuros investigadores en materia de derecho laboral; así como, para las instituciones del Estado, siendo que, podrán mejorar sus formas de contratación y así prevenir las consecuencias negativas que este problema está generando en la actualidad.

3.2. Delimitación del estudio

- La delimitación de la presente investigación se centra en el análisis de los contratos de locación de servicios y su influencia en la vulneración de derechos laborales en Lima, durante el periodo 2023. Siendo que, se exploraron los marcos normativos que regulan al contrato de locación de servicios y a la vulneración de los derechos laborales, los cuales sirvieron para poder contribuir en llenar los vacíos existentes en el conocimiento teórico sobre el tema, así como, prevenir evitar consecuencias graves que este problema está trayendo.

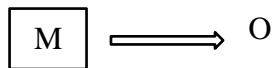
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1. Diseño esquemático.

El presente estudio por su finalidad es una investigación básica, pues su fin es meramente teórico y ha sido realizada con el único propósito de ampliar la comprensión de un problema o fenómeno; asimismo, contribuirá con el enriquecimiento de la teoría existente (Babbie,2016). El diseño utilizado, fue el descriptivo simple de corte transversal, ya que, para analizar, de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023, se recogió la información en un único período de tiempo la misma que se describió sin injerir.

DISEÑO DESCRIPTIVO SIMPLE

a. Diseño de una casilla



Donde:

M: libros, tesis artículos científicos, leyes, jurisprudencias relevantes, que es la muestra.

O: representa lo que observamos.

Consiste en seleccionar la muestra sobre la realidad problemática que desea investigar. En esta muestra se hacen averiguaciones.

4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño.

Considerando que el objetivo de la presente investigación es analizar de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023; y con el propósito de responder las preguntas de investigación, se consideró pertinente utilizar el enfoque cualitativo, debido a que, mediante el presente enfoque la base de recolección es el investigador, asimismo, los datos se observan a profundidad, se considera comprender el fenómeno de manera global, por lo que es holística, es flexible y tiene mucha riqueza interpretativa, no se pretende generalizar, por lo que, el investigador se centra en los antecedentes y se motiva por encontrar respuestas a dicha realidad, (Sampieri, 2018).

Asimismo, según el nivel de análisis, esta investigación es del tipo descriptiva, mediante la cual se busca obtener una comprensión clara y completa de los fenómenos estudiados, sin intervenir con el curso natural de ellos (Maxwell, 2012); por lo que, permitirá documentar las características y dinámicas de los contratos de locación de servicio, así como comprender la vulneración de los derechos de los locadores al desnaturalizarse el contrato.

Para (Gonzales-López, 2021), La investigación documental se caracteriza por utilizar como fuentes para recolectar información: los libros, periódicos, artículos científicos, expedientes, revistas, entrevistas, filmaciones; siendo que, estas sirven al investigador para crear nueva información a través del análisis e interpretación.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1. Aplicación de la propuesta de solución.

Con la finalidad de responder la pregunta materia de esta investigación referida a de qué manera los contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de derechos laborales, Lima 2023, se realizó el siguiente procedimiento:

Se recopiló la información existente correspondiente a los contratos de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales tanto en la legislación nacional como en la internacional y derecho comparado; con la finalidad de recabar toda la información obtenida en investigaciones anteriores, artículos científicos, informes realizados por instituciones y organismos involucrados en materia laboral, libros especializados, leyes vigentes, así como jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

La población está conformada por la doctrina, legislación y jurisprudencia relativa a los contratos de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales.

La muestra, está constituida por los libros, tesis, artículos científicos elegidos en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La muestra es de tipo *no probabilístico*. Durante el desarrollo del presente estudio, el investigador ha seleccionado la muestra a su conveniencia.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos en nuestro trabajo fueron: a) Análisis documental y b) Análisis de contenido.

- a) **Análisis Documental:** En esta parte del estudio se realizó la búsqueda de distintas fuentes, como publicaciones de artículos científicos, libros, revistas, tesis, con la finalidad de recabar información esencial y relevante; asimismo, se emplearon instrumentos como la ficha bibliográfica, las citas textuales y de paráfrasis.

Asimismo, la revisión bibliográfica y documental se realizó a través del internet; siendo que, se revisaron bibliotecas académicas especializadas de distintas universidades, también, se procedió a registrar las páginas electrónicas motivo de las consultas de donde se recolectaron los datos.

El procedimiento empleado consistió en leer, extraer y compilar la información relevante y necesaria referente al problema concreto de investigación. Dicha recopilación de información se efectuó de manera selectiva y cuidadosa.

- b) **Análisis de contenido:** Se analizaron textos, artículos de revistas, informes, tesis y otras publicaciones sobre los contratos de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales, utilizándose como instrumento la ficha de análisis de contenido.

Finalmente, se procedió a redactar el informe de investigación.

CONCLUSIONES

1. La suscripción de contratos de locación de servicios influyen en la vulneración de los derechos laborales de las personas; siendo que, el empleador con la finalidad de esconder una relación laboral legítima y pensando en aminorar costos, al no hacer ingresar a los trabajadores en planilla, contrata a personal mediante contratos de locación de servicio erróneamente, siendo que, dicho personal cumple funciones esenciales en la empresa y están subordinado mediante horario de trabajo y jefe directo.
2. Los indicios de laboralidad que hacen presumir la desnaturalización del contrato de locación de servicios de acuerdo a la jurisprudencia actual en el Perú son: que el locador de servicios otorgue los servicios de manera personal; asimismo, que producto de dichos servicios se le otorgue una remuneración y finalmente que dichos servicios sean prestados o realizados bajo subordinación, por lo que, cumplidas estas condiciones estaríamos frente a una contratación laboral.
3. El principio de primacía de la realidad influye de manera positiva en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, debido a que, dicho principio permite al juez de la causa, evaluar y resolver sobre la existencia o no de un vínculo laboral a través del análisis entre lo que está escrito en un contrato y lo que se evidencia en la realidad. Asimismo, este principio busca proteger los derechos de los trabajadores evitando las relaciones laborales encubiertas.
4. Los derechos laborales afectados de los trabajadores contratados por locación de servicios, se debe a que el empleador busca suscribir contratos de naturaleza civil,

escondiendo una relación laboral, la cual afecta al locador debido a que, atenta contra el derecho al trabajo, el cual está protegido por nuestra Constitución; asimismo, al esconder dicha relación laboral, atenta contra los beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones, Essalud, asignación familiar, la protección contra el despido arbitrario, lo cual genera una gran inestabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, realizar más visitas inopinadas a las empresas públicas y privadas con la finalidad de poder disminuir el índice de contratos de locación de servicios de trabajadores que cumplen funciones esenciales dentro de una empresa y están bajo subordinación. Siendo que, es evidente según esas características que el trasfondo esconde una relación laboral.
2. Se recomienda a las empresas públicas y privadas, mejorar el tipo de contratación de personal a efectos de evitar futuras multas o procesos judiciales, debido a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arteaga Carhuamaca, C. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao. Universidad Ricardo Palma - URP. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3846>.

Balbín, A. N. (2017). Discusiones en torno a la esencia del vínculo jurídico laboral. *Derechos En Acción*, (4). <https://doi.org/10.24215/25251678e048>.

Cabrera, L. (2020). La diferencia entre contratos de “locación de servicios” y contrato de “servicios no personales” en el ámbito de las contrataciones del Estado.

Castrillón, D. (2021). Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución? *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 27, 225–258. <https://doi.org/10.18601/21452946.n27.08>.

Constitución Política del Perú. (1993). Congreso Constituyente Democrático.

De la Puente, M. (2007). El contrato en general. Comentarios a la sección primera del Libro VII del Código Civil. Tomo I. Palestra Editores.

Ermida Uriarte, O., & Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *IUS ET VERITAS*, 13(25), 281-295. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>.

Franco, D. (Ed.). (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores tiempo parcial en el Perú. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16273>.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Huaricachi, V. (2024). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la afectación de los derechos laborales de los obreros de la municipalidad de Leoncio Prado, Huánuco 2021-2022.

Iberico, G. (2022) PAD Procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del Servicio Civil.

Quispe, V. (2021). Desnaturalización De Los Contratos De Locación De Servicios En Los Trabajadores En La Municipalidad Provincial De Huanta, 2019 [Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/418>.

Melgar, J. (2021). La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1165>.

Romero Quispe, Jacobo. (2009). “Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta” (Tesis para optar el grado académico de Doctor, Universidad Mayor de San Marcos, 2009), 4. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1489/1/Romero_qj.pdf.

Roppo, V. (2009). El contrato. Lima: Gaceta Juridica.

Ruiz, J (2013) Luces y sombras en la aplicación del principio de la primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana. Revista Soluciones Laborales N° 64°.

Saavedra, L. (2020). Principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, Essalud- 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56275>.

Sáenz, S. (2021). Desnaturalización de contratos de locación de servicios en empresa dedicada al servicio ambulatorio [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96174>.

Salini, G. (2023). SUNAFIL ha realizado 56 inspecciones en lo que va del año por desnaturalizaciones de contratos. Gestión. <https://gestion.pe/economia/laboral-sunafil-viene-realizando-56-inspecciones-en-lo-que-va-del-ano-por-desnaturalizaciones-de-contratos-noticia/?ref=gesr>.

Toyama, J. (2015). El derecho individual de trabajo en el Perú – Un enfoque teórico práctico, Lima. Gaceta Jurídica.

Vílchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 18(36),366-384. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>.

Villafuerte, C. (2022). Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe:443/handle/20.500.12867/6607>.