



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**La inspección laboral en la Resolución Directoral 002-2023-
Sunafil/Dini y los derechos del locador adquiridos por la
desnaturalización del contrato**

Autora

Bach. Shirley Quimberly Mori Paisig

Asesor

Mag. César Vargas Rodríguez

Para optar el título profesional de Abogada

Fecha de sustentación

08 de agosto de 2024

Lambayeque, 2024

Tesis denominada: “La inspección laboral en la Resolución Directoral 002-2023-Sunafil/Dini y los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato”, presentada para optar **EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA** por:



Bach. Shirley Quimberly Mori Paisig

Autora



MAG. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ

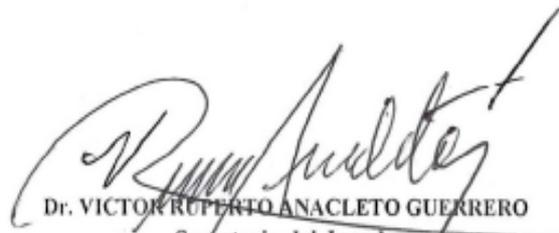
D.N.I 16484422

ASESOR

APROBADO POR:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios, por darme el conocimiento y el valor para enfrentarme a la vida, por guiarme por el sendero del bien y ayudarme a enfrentar todas las adversidades y obstáculos.

A mis padres por su apoyo y amor incondicional, que soy lo que soy, a mis abuelos maternos por su orientación en el camino de esta hermosa y noble carrera profesional, a mi querido esposo por ser mi ayuda idónea con la mayor bendición de mi vida, mi amado hijo, quién me motiva día a día a sacar lo mejor de mí y, por último, a mis apreciadas tías por darme su cariño y su ejemplo.

Agradecimiento

Les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

A todos mis docentes, son muchos los docentes que han sido parte de mi camino universitaria, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 69-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: **Shirley Quimberly Mori Paisig**.
Siendo las 5:00 p.m. del día jueves 08 de agosto del 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias 1 de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL 002-2023-SUNAFIL/DINI Y LOS DERECHOS DEL LOCADOR ADQUIRIDOS POR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO**", designados por Resolución N° 623-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de diciembre del 2023, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO.
VOCAL : Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA

La tesis fue asesorada por Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, nombrado por Resolución 623-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de diciembre del 2023.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 482-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 7 de agosto del 2024.

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Shirley Quimberly Mori Paisig** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADA con la nota de 17 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUENO.

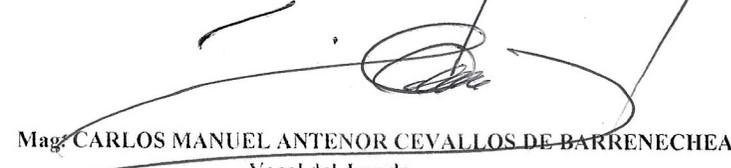
Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 6:20 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, jueves 08 de agosto del 2024


Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado


Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, Revisor del trabajo de investigación de la bachiller en DERECHO Shirley Quimberly Mori Paisig, Titulada LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL 002-2023-SUNAFIL/DINI Y LOS DERECHOS DEL LOCADOR ADQUIRIDOS POR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 02 de julio del 2024



Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

DNI:

ASESOR



Bach. Shirley Quimberly Mori Paisig

DNI: 48313417

Autora

La inspección laboral en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI y los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	11%	4%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	www.ey.com Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	polemos.pe Fuente de Internet	<1%



MAG. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ

D.N.I 16484422

ASESOR

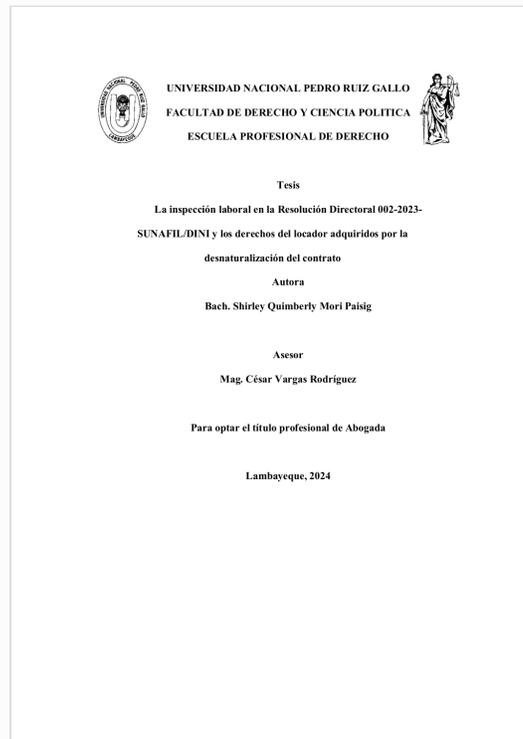


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Shirley Quimberly Mori Paisig
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: La inspección laboral en la Resolución Directoral 002-2023- ...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS.docx
Tamaño del archivo: 122.57K
Total páginas: 96
Total de palabras: 16,005
Total de caracteres: 91,203
Fecha de entrega: 02-jul.-2024 03:28p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2411764408



MAG. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ
D.N.I 16484422
ASESOR

Índice general

Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas.....	viii
Resumen	ix
Abstract	xi
Introducción	13
Capítulo I.....	16
Diseño teórico	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Marco teórico	22
1.2.1. Los fundamentos de la inspección laboral y su contemplación en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI	22
1.2.2. La naturaleza jurídica de los derechos del locador.....	27
1.2.3. La desnaturalización del contrato civil.....	29
1.3.1. SUNAFIL:.....	32
1.3.2. Inspector laboral.....	32
1.3.3. Inspección laboral	32
1.3.4. Control administrativo.....	33

1.3.5. Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI.....	33
1.3.6. Derechos laborales	33
1.3.7. Contrato Civil de Locación de servicios	34
1.3.8. Derechos del locador	34
1.3.9. Contrato de trabajo	35
1.3.10. Desnaturalización	35
Capítulo II	36
Diseño metodológico.....	36
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	36
2.2. Población y muestra	37
2.3. Técnicas e instrumentos	38
2.3.1. Técnicas.....	38
2.3.2. Instrumentos	39
Capítulo III	40
Resultados	40
Capítulo IV	64
Discusión de los resultados	64
4.1. Discusión sobre los antecedentes	64
4.2. Discusión sobre los objetivos específicos	70
4.2.1. Discusión del objetivo específico: Desarrollar los fundamentos que justifican la modificación de las condiciones para la	

inspección laboral incorporadas en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI	70
4.2.2. Discusión del objetivo específico: Estudiar la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato	72
4.2.3. Discusión del objetivo específico: Analizar la realidad de las inspecciones laborales desarrolladas por la SUNAFIL en el marco de aplicación de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI en la Sub Intendencia de Fiscalización Laboral – Lima Metropolitana	76
Conclusiones	85
Conclusión general	85
Conclusiones específicas	86
Recomendaciones	88
Bibliografía.....	92

Índice de tablas.

Tabla 1: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: 8289-2022-SUNAFIL/ILM..... 41

Tabla 2: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: N° 3869-2023 44

Tabla 3: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de verificación de manifestación de hechos:4704-2023 47

Tabla 4: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de verificación de hechos:13282-2023-SUNAFIL/LIM49

Tabla 5: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: 6902-2023-SUNAFIL-ILM..... 51

Tabla 6: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de inspección: N° 10052-2022-SUNAFIL/ILM 53

Tabla 7: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Informe de actuaciones inspectivas de investigación con Orden de Inspección: N° 000002827-2023-SUNAFIL/ILM 56

Resumen

Se aborda la temática de la inspección laboral en el contexto de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI y los derechos del locador afectados por la desnaturalización del contrato.

Se discuten aspectos como la naturaleza jurídica de los derechos del locador, los cambios provocados por la desnaturalización del contrato y la importancia de la inspección laboral en la protección de los derechos laborales.

Se analiza la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato, destacando la importancia del contrato de locación de servicios y su distinción con el contrato laboral.

Se contextualiza la relevancia de la Resolución Directoral en el panorama de la inspección laboral y se examinan antecedentes significativos en el ámbito laboral peruano.

Mi análisis busca comprender el impacto de la desnaturalización del contrato en los derechos laborales y en la figura del locador, ofreciendo un análisis integral de la normativa vigente y su aplicación en la protección de los trabajadores.

Mi tesis también aborda la necesidad social de garantías en la intervención del Estado en la inspección laboral, resaltando la importancia de mantener en resguardo los derechos de los trabajadores.

Se emplea el método de análisis jurídico sistemático para verificar el respaldo constitucional de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI y sus efectos sobre los derechos del locador cuyo servicio se ha desnaturalizado.

Se discute la falta de protección suficiente para los locadores en casos donde no cuentan con medios de prueba para acreditar la desnaturalización del contrato, lo cual afecta sus derechos laborales.

MI investigación busca demostrar la afectación de derechos y la necesidad de garantizar una protección adecuada en estos casos.

En resumen, mi indagación busca analizar críticamente la protección legal existente y la eficacia de las medidas tomadas en situaciones de desnaturalización contractual, para mejorar los derechos laborales de los trabajadores afectados.

Abstract

The issue of labor inspection is addressed in the context of Directorial Resolution 002-2023-SUNAFIL/DINI and the rights of the landlord affected by the denaturalization of the contract.

Aspects such as the legal nature of the landlord's rights, the changes caused by the denaturalization of the contract and the importance of labor inspection in the protection of labor rights are discussed.

The legal nature of the landlord's rights in the event of denaturalization of the contract is analyzed, highlighting the importance of the service rental contract and its distinction with the employment contract.

The relevance of the Directorial Resolution in the labor inspection landscape is contextualized and significant antecedents in the Peruvian labor environment are examined.

My analysis seeks to understand the impact of the denaturalization of the contract on labor rights and the figure of the landlord, offering a comprehensive analysis of current regulations and their application in the protection of workers.

My thesis also addresses the social need for guarantees in State intervention in labor inspection, highlighting the importance of keeping workers' rights safe.

The method of systematic legal analysis is used to verify the constitutional support of Directorial Resolution 002-2023-SUNAFIL/DINI and its effects on the rights of the landlord whose service has been denatured.

The lack of sufficient protection for landlords is discussed in cases where they

do not have means of proof to prove the denaturation of the contract, which affects their labor rights.

My investigation seeks to demonstrate the violation of rights and the need to guarantee adequate protection in these cases.

In summary, my investigation seeks to critically analyze the existing legal protection and the effectiveness of the measures taken in situations of contractual denaturalization, to improve the labor rights of the affected workers.

Introducción

Esta investigación se promueve en razón de las condiciones que se plantean para la inspección laboral que han sido modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI, esta condición administrativa que rige la manera en que se han de ejecutar por parte de los inspectores, dejando de lado la condición especial que constituye aquella protección que se presume otorga el Estado para garantizar el bienestar de los trabajadores o personas que pese a no tener un vínculo laboral estricto, adquieren derechos por causa de la desnaturalización de las labores civilmente contratadas como es el caso de la locación de servicio. Estos derechos no alcanzan suficiente protección, sobre todo cuando el locador ha cesado sus labores y no cuenta con los medios de prueba suficientes para acreditar el aspecto que desnaturaliza dicho contrato. La circunstancia de afectación de derechos se enfocará en demostrar esta investigación para lo que se aplicará el método de análisis jurídico sistemático para verificar el respaldo constitucional de la resolución indicada y sus efectos sobre el derecho del locador cuyo servicio se ha desnaturalizado.

Entre las razones para desarrollar esta investigación se tiene una justificación práctica respaldada en la necesidad social de garantías, esto en tanto que la intervención del Estado, en este caso sobre la inspección de SUNAFIL, debe cumplir con una función social, ya que los efectos de control se inspiran en la necesidad de mantener en resguardo las relaciones laborales, siendo resultado deseado la garantía del derecho al trabajo. La situación es la

que se aprecia con disconformidad por quienes, como locadores, ven afectados por la desnaturalización del contrato, lo que supone la aparición de derechos que ante una incorrecta función de control terminaría vulnerados, como el caso observado por el planteamiento de esta investigación.

El sentido de protección mencionado hace otra justificación vinculada al aspecto jurídico que desencadena esta investigación, es así que se precisa reconocer cuáles son los fundamentos que han inspirado la modificación de las condiciones para dar la inspección laboral, esta actividad a cargo de los inspectores de la SUNAFIL, ha tenido una secuencia de actos y procedimientos modificados por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI, esta constatación plantea pautas que restringen la posibilidad de verificar por falta de medios probatorios.

Este planteamiento es importante porque los resultados esperados con el desarrollo de la investigación apuntan a una mejor protección de los derechos, porque la condición modificada respecto a las inspecciones laborales de SUNAFIL, conduce a la verificación de efectos negativos o a que restringen la posibilidad de que, en un primer momento, mediante la inspección, se pueda establecer el vínculo entre el trabajador y el empleador bajo las características pertinentes para reconocer los derechos de la desnaturalización.

En base a las indicaciones señaladas se formuló el problema bajo la

siguiente indicación: ¿De qué manera las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato?

Esta pregunta ha generado una apreciación inicial de la realidad y que se presenta mediante la hipótesis de la siguiente manera: Si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI, no resultan efectivas, entonces se estará produciendo limitación de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato.

El contenido de la investigación se ha generado en función a las metas trazadas mediante los objetivos como el general que indica: Determinar si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato. Del mismo modo se tienen los objetivos específicos: Desarrollar los fundamentos que justifican la modificación de las condiciones para la inspección laboral incorporadas en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI; Estudiar la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato; Analizar la realidad de las inspecciones laborales desarrolladas por la SUNAFIL en el marco de aplicación de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI en la Sub Intendencia de Fiscalización Laboral – Lima Metropolitana.

Capítulo I

Diseño teórico

1.1. Antecedentes

La presente investigación analiza la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI, la cual representa una pieza fundamental en la esfera de la inspección laboral, este documento, emitido a inicios del año 2023, adquiere especial relevancia al abordar la desnaturalización del contrato y su impacto en los derechos del locador. Para contextualizar adecuadamente esta resolución, es imperativo revisar antecedentes significativos de la inspección laboral y la evolución normativa en el ámbito laboral en Perú.

En tal orden de ideas, se examinarán trabajos previos que se hayan ocupado de manera individual de las variables clave en juego, tales como las condiciones para la inspección laboral y los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato. Este enfoque investigativo permitirá un análisis integral de la Resolución Directoral objeto de estudio, situándola en un contexto más amplio y proporcionando una comprensión más completa de su impacto en los derechos laborales.

En una primera instancia, resulta imperativo contextualizar los antecedentes de las inspecciones laborales y examinar los sucesos que motivaron su normativa correspondiente. En este sentido, el investigador Julca (2013), en su estudio de tesis donde se planteó como objetivo analizar

la inspección laboral en el Perú, mediante una evaluación de la percepción de los trabajadores y usuarios; para obtener el grado de Magíster por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Donde luego de haberse llevado a cabo las indagaciones pertinentes, llega a la conclusión que, la inspección del trabajo en Perú ha experimentado una significativa evolución administrativa a lo largo de su historia. Puesto que, inicialmente establecida como una sección de intendencia policial en 1913, no obstante, “(...) ha avanzado hasta convertirse en una entidad autónoma especializada con la creación de la SUNAFIL en 2013, por lo que, a lo largo de cien años, la institución ha pasado por diversas entidades gubernamentales responsables de cuestiones sociales”. (pág. 215)

En este párrafo concluyente, el autor destaca que, actualmente, la inspección del trabajo se está consolidando, destacándose por su relevancia administrativa y por la calidad de los resultados derivados de sus investigaciones; no se limitan solo a la constatación de hechos, sino a la aplicación del derecho en beneficio de los trabajadores. “Se observa un cambio significativo en su papel, convirtiéndose progresivamente en un medio alternativo de justicia rápida”. (Ibidem, pág. 2015)

El autor destaca que los inspectores laborales asumen funciones casi jurisdiccionales, lo que refleja una evolución hacia la defensa activa de los derechos laborales; así que este recorrido refleja la dinámica y la importancia

cambiante de la inspección del trabajo en el contexto legal y administrativo peruano.

En resumen, la evolución de la inspección laboral en el país, desde su origen en una sección de intendencia policial en 1913 hasta su actual estado consolidado como una entidad autónoma especializada, ha sido significativa; la creación de la SUNAFIL en 2013 marca un hito importante en su autonomía y especialización. En este proceso, la inspección laboral ha trascendido su carácter de hechos para convertirse en un instrumento efectivo de aplicación del derecho a favor de los trabajadores.

La importancia de las inspecciones laborales radica en la constatación de irregularidades y en su papel preventivo y sancionador frente a desnaturalizaciones de contratos, este enfoque proactivo contribuye a la justicia rápida y actúa como disuasorio, fomentando el cumplimiento normativo de empleadores y asegurando la protección de los derechos laborales. La creación de la SUNAFIL refuerza este papel, dando a la inspección laboral una posición crucial en prevenir y sancionar prácticas que vulneran los derechos adquiridos por los trabajadores mediante la desnaturalización de contratos.

Por su parte, More (2018) ofrece una profunda exploración y análisis crítico sobre un tema de gran relevancia en el ámbito laboral del sector público: la locación de servicios y su desnaturalización, en su tesis titulada

"Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios en entidades públicas: frente a la estabilidad laboral.

La tesis destaca la vulnerabilidad de los derechos adquiridos por aquellos que, aun careciendo de un vínculo laboral estricto, obtienen derechos derivados de la desnaturalización de labores civilmente contratadas; de modo que, luego de un exhaustivo análisis jurídico sistemático en busca de esclarecer la validez constitucional de la resolución y sus impactos en los derechos de los trabajadores del sector público; el autor logra concluir que, la problemática de los contratos de locación de servicios en entidades públicas se caracteriza por su frecuente desnaturalización hacia contratos laborales, a pesar de las especificidades propias de cada modalidad. Entre sus fundamentos, señala que, “este fenómeno busca reducir costos laborales para las entidades, eludiendo beneficios y aportes sociales, además, las instituciones públicas propician interrupciones selectivas en el empleo bajo esta modalidad justo antes que los trabajadores alcancen la estabilidad laboral establecida por ley”. (págs. 136-137)

Ahora bien, estas interrupciones no solo vulneran el derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente, sino que, a su vez afectan otros derechos asociados, como la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad laboral.

La conclusión anterior establece que la desnaturalización de contratos de locación de servicios en entidades públicas vulnera derechos laborales, especialmente cuando se interrumpen selectivamente para evitar la adquisición de estabilidad laboral; esta problemática se entrelaza con el estudio, que resalta la supuesta protección del Estado a los trabajadores afectados por la desnaturalización de labores civilmente contratadas, como en el caso de la locación de servicios. Sin embargo, se señala la insuficiente salvaguarda de estos derechos, especialmente cuando los locadores cesan sus labores y carecen de pruebas para respaldar la desnaturalización de su contrato.

Morales (2020), La siguiente investigación es más amplia que muestra dos variables de estudio, en concreto, se explorará la eficacia jurídica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y sus inspecciones en el marco de la desnaturalización de contratos de locación de servicios de la Municipalidad de Santa María entre 2018 y 2019. Llegando a concluir que, “el 92% de los encuestados considera que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de sus inspecciones en entidades públicas, lograría eficacia jurídica al enfrentar la desnaturalización de contratos de locación de servicios” (pág. 111); ya que emite actas inspectoras que sirven como base para que los trabajadores reclamen sus derechos laborales.

En las actas de inspección, se puede deducir que están derivadas de la inspección de trabajo de la SUNAFIL, posibilitarían al trabajador a reclamar

su estabilidad laboral ante entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo.

Asimismo, el citado autor refiere que el 93% de los encuestados opina que SUNAFIL, mediante su labor inspectora en entidades públicas, “tiene la capacidad de verificar que los trabajadores contratados bajo una locación de servicios por la administración pública están, en la práctica, vinculados bajo otra modalidad contractual, como el contrato de trabajo, lo cual les genera perjuicio económico”. (Ibidem, pág. 111- 112)

Desde una perspectiva crítica, estas conclusiones subrayan la percepción positiva sobre el papel ejecutivo y la capacidad de la acción legal de la SUNAFIL para garantizar derechos laborales. Sin embargo, es esencial tener en cuenta que la eficacia real de estas acciones dependerá de la colaboración de los organismos jurisdiccionales y la efectividad en la ejecución de medidas correctivas y/o sancionadoras.

En conjunto, todos los enfoques investigativos citados con anterioridad resaltan la necesidad de examinar críticamente la protección legal existente y la eficacia de las medidas tomadas en situaciones de desnaturalización contractual.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Los fundamentos de la inspección laboral y su contemplación en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI

En principio, la inspección laboral, como institución jurídica, se rige sobre los cimientos normativos laborales que definen los derechos y responsabilidades de empleadores y trabajadores. “Estas leyes, concebidas para asegurar condiciones laborales justas, salarios adecuados y un entorno laboral seguro, son esenciales para establecer un marco de relaciones laborales equitativas”. (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 7)

Asimismo, la inspección laboral es crucial para prevenir prácticas injustas que distorsionarían la competencia económica, pues, al garantizar condiciones de trabajo justas, evita que empresas obtengan ventajas indebidas a expensas de los derechos fundamentales de los trabajadores. En conjunto, estos fundamentos jurídicos y socioeconómicos subrayan la importancia integral de la inspección laboral en la construcción de sociedades laborales justas y sostenibles.

Pues bien, aunque la inspección del trabajo carezca del mismo poder de coerción que la judicatura para hacer cumplir la normativa sociolaboral y las decisiones finales pueden variar en su entidad, esto no impide que, “(...) en el curso de su labor, pueda examinar el cumplimiento de diversas cuestiones sociolaborales o realizar interpretaciones normativas, cuando sea

necesario; pues, esta capacidad es análoga a la del juez laboral al resolver conflictos jurídicos presentados ante él”. (De Lama, 2021, pág. 600)

La Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI, emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en enero de 2023, revela una evolución significativa en la competencia de la inspección del trabajo en el Perú; puesto que, si bien previamente la autoridad laboral ya abordaba investigaciones relacionadas con la desnaturalización de la relación laboral oculta bajo contratos civiles como el de locación de servicios, la mencionada resolución establece lineamientos específicos para mejorar la eficiencia y orden en dichas investigaciones, pero sin embargo vulneraría los derechos del locador adquiridos mediante desnaturalización laboral.

La normativa expone directrices esenciales, destacando la posibilidad de determinar la existencia de una relación laboral mediante la prueba de la prestación personal de servicios y subordinación, incluso en ausencia de evidencia suficiente sobre la remuneración. Es notorio que, se prioriza la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, subrayando la importancia de analizar pruebas e indicios juntos para acreditar el vínculo laboral; donde, además, la vigencia del contrato de locación de servicios se establece como requisito para inspeccionarlo.

En este contexto, se identifican circunstancias específicas, como la exclusividad en la prestación de servicios o la asignación de elementos

indicativos de subordinación, que permiten al inspector derivar y establecer la existencia de elementos fundamentales de la relación laboral. De modo que, la flexibilidad en la interpretación de estos hechos queda a criterio del inspector, brindando orientación, pero sin imponer rigideces.

La Resolución Directoral también se enmarca en el contexto más amplio de cambios normativos, como la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, que establece criterios vinculantes en la fiscalización laboral; “(...) estos cambios demuestran un enfoque más proactivo y eficiente de la inspección del trabajo, dotándola de herramientas específicas para abordar la desnaturalización de contratos y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales” (Iuralex.pe, 2023, párr. 8).

A criterio personal, este giro evidencia una adaptación a las complejidades de las relaciones laborales contemporáneas y una respuesta a la necesidad de una fiscalización más especializada y efectiva.

En síntesis, la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI establece un lineamiento para la inspección laboral, que cuestiona los derechos adquiridos ante la desnaturalización de la relación laboral advertidas en las modalidades contractuales distintas a las laborales.

Siguiendo el enfoque propuesto por Cuzquén (2023), los principales fundamentos contemplados en dicha resolución son:

A. Competencia de fiscalización: De acuerdo con la normativa, la inspección laboral se realiza en el régimen de la actividad privada, verificando que el vínculo a inspeccionar esté vigente; así pues, la denuncia del trabajador, respaldada por información relevante como contratos y recibos de pago, dará inicio al proceso.

B. Evaluación de la Existencia de una Relación Laboral:

- Prestación de Servicios: En este punto, se examinará si las funciones corresponden al Manual de Organización y si el servicio se realiza sin ayuda de terceros, también se verificará si el denunciante prestó el servicio anteriormente como trabajador y si la prestación es exclusiva.
- Subordinación: Será evaluada a través de registros de control, asignación de correos electrónicos, fotochecks, comunicaciones, y la decisión de la empresa sobre el lugar de prestación de servicios, se considera la capacitación brindada al denunciante y la inclusión del puesto en el organigrama.
- Remuneración: Al respecto, se analizará la regularidad y periodicidad de los montos depositados, así como la documentación respaldatoria.

C. Posibilidad de analizar denuncias sobre vínculos no vigentes:

Excepcionalmente se considerará la denuncia sobre un vínculo no vigente si la documentación presenta evidencia de una relación laboral anterior, aunque no esté actualmente en vigencia. En este caso, se genera una orden de inspección para verificar los hechos,

y el resultado se entrega al denunciante para acciones judiciales si lo considera necesario.

Estos fundamentos reflejan aspectos esenciales de la relación laboral, como el contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración, pero analizamos cómo la Sunafil llevó el procedimiento de los locadores en los años anteriores, la resolución en vez de proteger los derechos del locador cuyo contrato está desnaturalizado, solo se verifica un acto de menor relevancia concluyendo en archivo, lo que antes concluía en acta de infracción la misma que verificaría como las denuncias presentadas por los locadores.

Por consiguiente, la resolución no busca asegurar que la inspección laboral sea efectiva, siendo que anterior a la presente resolución se abordaban todas las denuncias de los locadores y ahora solo se toma en atención aquellas denuncias que tienen vigencia de servicio, caso contrario excepcionalmente, la denuncia con vínculo no vigente será tramitada solo si la documentación presentada demuestra la existencia de una relación laboral, más no de una modalidad contractual distinta como son los contratos de locación de servicios.

En función a ello: se genera una orden de inspección por la materia 'Verificación de hechos', submateria " otros" y el resultado de la verificación se entrega al denunciante para que, de creerlo conveniente, accione

Judicialmente; Conforme refiere Cuzquén (2023), esta nueva directriz muestra un enfoque reactivo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para proteger los derechos de los locadores con contratos desnaturalizados.

1.2.2. La naturaleza jurídica de los derechos del locador

En el contexto de los contratos de locación de servicios, es imperativo comprender la naturaleza jurídica que reviste al locador, quien es fundamental para prestador en este acuerdo; destaca la característica de su autonomía, que delinearán y guiarán las interacciones y responsabilidades del contrato. En términos simples, “la naturaleza jurídica del locador en un contrato de locación de servicios es la de un prestador autónomo”. (PPU, 2023, párr. 1)

El contrato por locación de servicios se clasifica como un contrato civil, lo que implica que establece una relación contractual entre las partes basada en acuerdos y disposiciones del Código Civil u otras normativas civiles pertinentes. En el presente acápite, se ahondará en la esencia legal del locador, revelando su condición como prestador autónomo en el marco de esta forma contractual específica.

Al ser considerado un contrato civil, la locación de servicios establece una dinámica contractual basada en la autonomía de las partes; en este contexto, los derechos del locador, quien proporciona los servicios, se

caracterizan por la flexibilidad y libertad contractual, pues a diferencia de los contratos laborales, el locador recibe una retribución mediante recibos de honorarios en lugar de una remuneración salarial y negocia los términos de compensación. Además, “la relación carece de la subordinación jurídica típica de los contratos laborales, otorgando al locador mayor independencia en la realización de sus tareas”. (Ibidem, párr. 7-8)

En contraste con los trabajadores bajo contrato laboral, el locador no suele acceder a beneficios laborales como vacaciones remuneradas o seguridad social, es una característica inherente a la naturaleza jurídica del contrato por locación de servicios. Asimismo, la duración del contrato y su posible renovación se rigen por acuerdos entre las partes, proporcionando flexibilidad en la relación laboral.

Es fundamental tener presente que, a pesar de la flexibilidad que ofrece este tipo de contrato, puede generar desafíos en términos de protección laboral; por ende, es necesario asegurarse de que el contrato cumpla con las disposiciones legales y principios de equidad, protegiendo así el derecho del locador en el marco de la legislación laboral vigente, caso contrario se procedería con la desnaturalización contractual.

En síntesis, la naturaleza jurídica del locador en un contrato por locación de servicios esta refleja autonomía, flexibilidad y especificidad contractual propias del ámbito civil, diferenciándose así de los derechos y obligaciones más regulados y estandarizados que se encuentran en una relación laboral. En este sentido, los derechos del locador se caracterizan por su autonomía contractual, permitiéndole negociar términos y condiciones específicos con el contratante, el pago por sus servicios prestados; A diferencia de un contrato laboral, el locador recibe honorarios en lugar de una remuneración salarial, y la relación entre las partes se basa en acuerdos contractuales más que en vínculos laborales formales.

1.2.3. La desnaturalización del contrato civil

La desnaturalización del contrato civil en el ámbito del derecho laboral se refiere al proceso mediante el cual un contrato originalmente clasificado como civil es reinterpretado y reconocido como un contrato laboral. “Esto ocurre cuando, a pesar de la apariencia formal del contrato, en la práctica se configuran elementos propios de una relación laboral”. (Vilchez, 2008, págs. 366-367)

En específico, la desnaturalización surge cuando se constata que existe una situación de subordinación y dependencia entre las partes, similar a la que caracteriza a un contrato laboral típico. Básicamente, la subordinación implica que una de las partes, generalmente el trabajador, está sujeta a las directrices y control del empleador en la ejecución de sus

funciones; mientras que la dependencia está referida a la necesidad económica del trabajador respecto al empleador para subsistir.

Los tribunales laborales suelen analizar diversos elementos para determinar si se ha desnaturalizado un contrato civil; algunos de estos elementos incluyen la prestación personal del servicio, la subordinación, la remuneración y la continuidad en la prestación de servicios. Si se concluye que, a pesar de la apariencia de un contrato civil, se cumplen los criterios propios de un contrato laboral, se procede a la desnaturalización.

De lo anterior se desprende la idea que, en situaciones donde se celebre un contrato amparado por la legislación civil, como podría ser un contrato de locación de servicios, si se llegara a configurar una relación de subordinación y dependencia entre las partes, implicaría el encubrimiento de una relación laboral. En consecuencia, “(...) se podría concluir que la contratación inicialmente civil ha sido desnaturalizada, debiendo ser considerada como un contrato laboral a plazo indefinido desde el inicio de la prestación de servicios”. (Ibidem, pág. 367-368)

Al respecto, es necesario manifestar que la figura legal del contrato por locación de servicios, actualmente se utiliza indiscriminadamente por parte del empleador como un mecanismo que posibilita eludir la

responsabilidad por la violación de los derechos y beneficios conferidos al trabajador.

Debido a esto, según Quispe (2021), “con frecuencia, son entidades públicas quienes optan por celebrar contratos con sus colaboradores bajo la modalidad de locación de servicios, convirtiéndose en una práctica que ocurre con regularidad debido a la falta de estrategias adecuadas de fiscalización o supervisión” (pág. 58). En tal sentido, la desnaturalización de este tipo de contrato civil es factible a través del principio de primacía de la realidad.

Este proceso es fundamental para garantizar que los trabajadores gocen de los derechos y beneficios establecidos por la legislación laboral, incluso cuando la forma del contrato sugiere una relación civil. De esta manera, la desnaturalización contribuye a evitar la evasión de las obligaciones laborales por parte de los empleadores y a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.3. Marco conceptual

1.3.1. SUNAFIL:

En enero del 2013 se promulgó la ley N° 29981, ley que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), empezó sus operaciones en abril del año siguiente, esta institución adscrita al ministerio de trabajo está encarga de incentivar, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo. (Congreso de la República del Perú, 2013)

1.3.2. Inspector laboral

Son los sujetos, el factor humano, la personificación de la inspección laboral, sus labores están marcadas por dos líneas de acción, la primera enfocada en la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas y la segunda en la asesoramiento y asistencia técnica. Realizan su actuar respetando los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, 2016)

1.3.3. Inspección laboral

Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio

N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, 2016)

1.3.4. Control administrativo

El control administrativo puede ser conceptualizado como las acciones mediante las cuales se regulan y realiza seguimiento a las tareas que le son encomendadas a las instituciones del estado, con el objetivo de mejorar la gestión institucional que coadyuve al logro de las metas propuestas en beneficio de los administrados. (Pérez Corrales & Barbarán Mozo, 2021)

1.3.5. Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI

La resolución Directoral N° 002 del año 2023 emitida por SUNAFIL, fue dada con el objetivo de emitir y aprobar el “lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral a consecuencia de modalidades contractuales de índole distinta a la laboral”, de esta manera se estableció el ámbito de la inspección del trabajo ante presunta desnaturalización, brindándonos definiciones, criterios y disposiciones para una correcta inspección. (DIARIO OFICIAL EL PERUANO, 2023)

1.3.6. Derechos laborales

También llamado derecho del trabajo, esta rama del derecho tiene como objetivo regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la

obtención de ganancias de él, actividad permitida pero sujeta a una necesaria regulación y control, además los derechos laborales se encargan de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan de esa relación. (Neves Mujica, 2007)

1.3.7. Contrato Civil de Locación de servicios

Nuestro código civil en su artículo 1764, estipula el contrato de locación de servicios, definida como una prestación de actividad que realiza el locador sin estar subordinado a su comitente o locatario, a cambio de una contraprestación económica. Se pueden prestar servicios materiales e intelectuales exigiéndose la labor personal del locador. (Ferrero Delgado, 2019)

1.3.8. Derechos del locador

Una de las partes que aparecen en un contrato de locación de servicios, es el locador encargado de brindar un servicio al comitente, sin embargo, el contrato de locación de servicios no es un contrato de trabajo, no existe una subordinación con el empleador, por tanto, el locador no cuenta con beneficios sociales no le corresponde CTS, vacaciones, asignación familiar, etc. El único beneficio que recibe producto de esta relación contractual es el pago por sus servicios brindados de manera personal. (MINISTERIO DE JUSTICIA, 1984)

1.3.9. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido por las partes. (Toyama Miyagusuku, 2015)

1.3.10. Desnaturalización

El termino desnaturalización alude o hace referencia a la modificación de la naturaleza, propiedades o condiciones de algo, en aplicación al derecho laboral, se habla de una desnaturalización de los contratos de trabajo, ejemplo de ello podríamos describir la situación donde un contrato temporal conforme a derecho se convierte en una relación laboral indeterminada. (Huerta Rodriguez, 2013)

Capítulo II

Diseño metodológico

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Esta investigación se ha desarrollado en función a una de tipo no experimental la misma que se ocupa de la revisión de un aspecto de la realidad sin que se produzcan cambios en las variables o las categorías que intervienen en la determinación del problema, es así que solamente se produce la observación de acuerdo a las condiciones en las que se presenta en la realidad sin que el investigador participe a través de la experiencia o alteración del fenómeno (Maldonado, Báez, Armenta, & Diaz, 2019).

Además se debe indicar que en base a este tipo de investigación se ha considerado la estructura diseñada para contrastar la hipótesis en función a las variables que conceptualizan los aspectos de la problemática, construyendo en base a ellas las formulación del problema y también las metas de la tesis, es decir las tareas que se ha ocupado en desarrollar esta investigación, con tales resultados se ha logrado establecer la postura de la investigadora que se alcanzó con la respectiva discusión de los resultados. Es así como en virtud de estos puntos de vista propios basados en la realidad y la teoría se realizó una determinación final de la investigación, elemento conclusivo que se puso frente a la hipótesis inicial para medir el nivel de corroboración.

2.2. Población y muestra

Población:

En función a la meta de esta tesis que es determinar si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato, se proyecta como población el análisis de las Actas de verificación de hechos, las actas de infracción y 01 informe de actuaciones inspectivas de investigación del año 2022-2023.

Muestra:

Se plantea como muestra la revisión de 07 Actas, tanto las actas de verificación de hechos, actas de infracción e informe de actuaciones inspectivas del año 2022 en comparación con el año 2023 con el fin de reconocer si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato.

2.3. Técnicas e instrumentos

Para el desarrollo de esta tesis se consideró la participación de técnicas y sus respectivos instrumentos que permitan la ejecución de las principales acciones que se han marcado como metas de la presente tesis y son las que a continuación se detallan.

2.3.1. Técnicas

2.3.1.1. Técnica de análisis documental

Esta técnica aplica en tanto se deban observar los contenidos de documentos de todo tipo como son los trabajos previos a través de los informes de investigación, las revistas o journals así como las revistas indexadas que hacen referencia a estudios vinculados con las variables de investigación propuestas. Para este caso la observación que se hace es de corte jurídico por lo que permite establecer la fiabilidad de los contenidos a través de las fichas bibliográficas que sirven de instrumento para catalogar las fuentes.

2.3.1.2. Técnica de evaluación de actas

Se aplica esta técnica debido a la muestra que se ha diseñado para observar la realidad de las Actas de verificación hechos, las Actas de infracción e informe de actuaciones inspectivas de investigación del año 2022- 2023 con el fin de reconocer si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI,

produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato

2.3.2. Instrumentos

2.3.2.1. Fichas bibliográficas

Este instrumento se ha seleccionado dada su vinculación con la técnica de análisis documental en tanto que las fichas bibliográficas permiten además de ordenar las fuentes de información, que representan los documentos, permite, a través de los datos, verificar la fiabilidad del contenido que se recopila como base de los argumentos, todo ello se plasma en base al modelo de citación APA.

2.3.2.2. Guía de evaluación de actas

Tal cual se ha indicado en el rubro de las técnicas, aquella que se ocupa de evaluar las actas tiene por finalidad la observación de la realidad de acuerdo a la muestra consignada, la construcción de esta guía se realiza en función a criterios de observación, lo cual se refiere a cuestionamientos como ¿Qué se debe verificar en la competencia de la fiscalización laboral?, ¿Qué evaluación se debe considerar para la existencia de una relación laboral?, ¿Qué trato se debe dar aquella denuncia con un vínculo no vigente?

Capítulo III

Resultados

Para la construcción de esta sección se ha tenido en cuenta como punto de partida la meta principal de la investigación, la misma que indicó: Determinar si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato; para tales efectos se consideró el análisis de documentos que según la muestra son 07 Actas, tanto las actas de verificación de hechos como las actas de infracción e informe de actuaciones de investigación de la SUNAFIL del año 2022-2023 con el fin de reconocer si las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato.

Tabla 1: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: 8289-2022-SUNAFIL/ILM

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	Resultado de la inspección
8289-2022-SUNAFIL/ILM	Según lo que se aprecia del documento observado, se tiene reconocida la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección base a denuncia parte, competencia que le permite revisar la situación, base a potestades	El criterio que adopta SUNAFIL en esta actividad autorizada por el Estado a través de sus potestades la uno de tipo interventivo, dado que participa de manera activa con el requerimiento de documentos a la entidad que se denuncia.	Conforme se aprecia de la intervención desarrollada por la SUNAFIL en este caso, la condición privada es del supuesto vínculo que no ha podido corroborarse mediante documentación explícita, no es óbice para que se produzca la protección de los derechos que le

otorgadas por el Esta peculiar corresponde al Estado, teniendo forma de locador de en cuenta los accionar servicios; sobre parámetros depende de la todo en el caso limitantes como base principista particular, en el es el caso del de primacía de que las límite territorial, la realidad. Se condiciones se la limitación de debe entender presentan bajo la acuerdo con la que la acción de desnaturalización. materia que se SUNAFIL Si bien es cierto incorpora en la permite apreciar ello tampoco es denuncia. un criterio demostrable de objetivo en manera fehaciente razón de los pero si se ha documentos que podido presumir pueda recabar en base a la de la entidad primacía de la privada que realidad como generaba el principio. Este vínculo laboral, resultado se toda la aprecia como una información acción protectora necesaria. Ello de los derechos de incluso alcanza los trabajadores.

a la condición
en que el
vínculo de plano
no se pudiera
demostrar, es
decir que
mantiene su
capacidad de
intervenir aun
cuando no
estuviera
específicamente
plasmada.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 2: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: N° 3869-2023

Acta	Competencia de la fiscalización	de la Evaluación del vínculo laboral	del Resultado de la inspección
N° 3869-2023	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a una denuncia de parte, competencia que permite revisar la situación, en base a las potestades otorgadas por el Estado, teniendo en cuenta los parámetros limitantes como es el caso del límite territorial, la limitación de acuerdo con la materia que se incorpora en la denuncia.	La apreciación de que realiza el funcionario sobre la condición laboral referida al vínculo con el empleador resulta ser favorable para el trabajador en tanto que el oficio se requiere la información pertinente. Como tal el resultado de esta información corrobora la existencia de un	Conforme se verifica el resultado de este documento, se produjo la atención de parte de la SUNAFIL, aunque ello no haya representado el reconocimiento de los derechos reclamados en relación con el periodo de contrato por locación. Esta decisión operó en base a la falta de

primer contrato uniformidad en de locación y las seguidamente un remuneraciones contrato bajo que se percibían modalidad, a través de los corroborando el recibos por vínculo laboral honorarios. Pese existente al exigir a no reconocerse las mismas de manera funciones que se explícita la produjeron desnaturalización durante la de la locación de locación, servicio, se consolida el advierte una criterio de condición de SUNAFIL para criterio adecuado adoptar la en tanto que se postura del produjo la lineamiento a intervención de efectos que lo oficio de parte de haga valer con la SUNAFIL, arreglo a ley, en para realizar las otras vías legales, medidas de ocasionando un

apartamiento de requerimiento de
la protección ante información.
la
desnaturalización
de los contratos,
en este caso del
contrato de
locación de
servicios
primigenio.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 3: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de verificación de manifestación de hechos:4704-2023

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	Resultado de la inspección
4704-2023	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a una denuncia de parte, competencia que le permite revisar la situación, base a las potestades otorgadas por el Estado, teniendo en cuenta los parámetros	La observación realizada en este caso se aprecia como insuficiente en base a los criterios de protección que deben priorizarse al momento de evaluar el vínculo laboral. Tal es el caso que, no se consideró apropiada la valoración de audios presentados en como medio probatorio por la parte denunciante, esta ausencia de actividad de oficio para reconocer su validez no permite la intervención	Se percibe un resultado negativo respecto a los derechos que se reclaman como locador, lo cual es producto de la insuficiente calificación, así como por el hecho de que el procedimiento termina con el resultado del acta de verificación, que al no tener un resultado que

limitantes como principio de primacía de identifique el
es el caso del realidad en tanto que su vínculo laboral
límite territorial, control no surte efecto anula la
la limitación de ante la ausencia de posibilidad de
acuerdo con la medios probatorios. reconocimiento
materia que se de derechos en
incorpora en la esta fase de
denuncia. reclamación.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 4: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de verificación de hechos:13282-2023-SUNAFIL/LIM

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	del Resultado de la inspección
13282-2023-SUNAFIL/LIM	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a una denuncia de parte, competencia que le permite revisar la situación, base a potestades otorgadas por el Estado, teniendo cuenta	Dadas las condiciones en las que se este evaluado, verifica que el criterio que se adopta para reconocer el vínculo laboral se encuentra contrapuesto, en dado que la condición normativa supone límites a la potestad otorgada por el Estado en las miras	Se observa limitada la acción de la SUNAFIL, en tanto que el resultado de este caso no se traduce en el reconocimiento de derechos en base a la existencia de la desnaturalización del contrato de locación, es por ello que las acciones que se deberían tomar dicha institución se

parámetros protección de los deriva hacia el
limitantes como intereses del campo de la
es el caso del trabajador. Si bien justifica
límite es cierto que la ordinaria para
territorial, la locación de que sean
limitación de servicios no reclamados en
acuerdo con la representa un dicha instancia.
materia que se contrato laboral,
incorpora en la pero el
denuncia. reconocimiento
de su
desnaturalización,
debería conducir
de manera
automática al
tratamiento
igualitario
respecto a los
contratos bajo
modalidad
laboral.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 5: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de infracción: 6902-2023-SUNAFIL-ILM

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	Resultado de la inspección
6902-2023-SUNAFIL-ILM	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a un operativo de fiscalización, competencia que le permite revisar la situación, en base a las potestades otorgadas por el Estado, teniendo en cuenta los parámetros limitantes como es el	Se aprecia de la intervención de oficio que realiza la SUNAFIL como un acto inopinado, que el criterio de evaluación del vínculo laboral depende de la observación directa de la realidad, lo cual sin duda permite el reconocimiento de las condiciones que desnaturalizan	El resultado se aprecia como favorable para los contratados bajo locación de servicio, en tanto que se aplican medidas correctivas como el hecho de la incorporación a planillas de este tipo de trabajadores. Esta ventaja debería

caso del límite los contratos de asumirse de territorial, la locación de manera general, limitación de servicio. Esto trae es decir para que acuerdo con la como resultado el mantenga el materia que se razonamiento de sustento de incorpora en el que la normativa criterio sobre las presente operativo. que limita las acciones de acciones de la parte en las que SUNAFIL en interviene la tanto condiciones SUNAFIL. para la inspección, no es aplicada, lo cual representa una condición favorable para los trabajadores que se encuentran en esta modalidad.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 6: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Acta de inspección: N° 10052-2022-SUNAFIL/ILM

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	Resultado de la inspección
N° 10052-2022-SUNAFIL/ILM	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a una denuncia parte, competencia que le permite revisar la situación, en base a las potestades otorgadas por el Estado, teniendo en cuenta los parámetros limitantes como	El criterio adoptado para reconocer el vínculo laboral, la se encuentra en contrapuesto, dado que la condición normativa supone límites a la potestad otorgada por el Estado en miras a la protección de los intereses del trabajador, considerando que en el presente caso fue dada en	Es positivo el resultado en tanto se considera prudente el trámite de los contratados bajo locación de servicio, en tanto que se aplican medidas correctivas como el hecho del reconocimiento y pagos de beneficios laborales de

es el caso del el año 2022 y ahí este tipo de límite territorial, sí reconocía la trabajadores. la limitación de desnaturalización Esta ventaja acuerdo con la y el presente debería materia que se lineamiento en asumirse de incorpora en la cuestión fue manera denuncia. emitido en el año general, es 2023 causando decir para que limites en tales mantenga el derechos sustento de reconocidos. Si criterio sobre bien es cierto que las acciones de la locación de parte en las que servicios no interviene la representa un SUNAFIL. contrato laboral, verificar que sale del marco de lo natural, debería conducir de manera automática al tratamiento igualitario

respecto a los

contratos

laborales.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Tabla 7: Evaluación de las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en el Informe de actuaciones inspectivas de investigación con Orden de Inspección: N° 000002827-2023-SUNAFIL/ILM

Acta	Competencia de la fiscalización	Evaluación del vínculo laboral	Resultado de la inspección
Orden de Inspección N° 000002827-2023-SUNAFIL/ILM	Se ha verificado la competencia de SUNAFIL, en tanto que se ha desarrollado la inspección en base a una denuncia de parte, que le permite revisar la situación, en base a las potestades otorgadas por el Estado, teniendo en cuenta los parámetros de limitantes como es el caso del límite territorial, limitación	la de adoptar para reconocer el vínculo laboral, encuentra contrapuesto, dado que la condición normativa supone límites a la potestad otorgada por el Estado respecto de la que existe entre ambas partes, los intereses del trabajador. Si bien es	Es favorable el resultado en tanto se logró desnaturalizar los contratados bajo locación de servicio evidenciándose elementos esenciales del contrato de trabajo en la vinculación que existe entre ambas partes, concluyendo en el caso en concreto en un

acuerdo con la cierto que la informe de
materia que se locación de actuaciones
incorpora en la servicios no inspectivas de
denuncia. representa un investigación
contrato siendo su
laboral, naturaleza
verificar que contraria dado
sale del marco que solo se
de lo natural, optan por
debería utilizar la
conducir de presente para
manera actos dónde no
automática al se logra
tratamiento acreditar una
igualitario infracción por
respecto a los tanto se
contratos archiva, sin
laborales. embargo como
se puede
analizar en el
resultado que
está debió
finalizar en
acta de

infracción por
el origen de la
causa
sancionadora,
no obstante en
base a la
normativa
limitante se
infiere la
deficiente
participación
de las acciones
de parte de la
SUNAFIL.

Nota: Elaboración propia de la investigadora en base a la información recabada de SUNAFIL.

Lectura de los resultados:

Según se aprecia la descripción basada en las actas ejecutadas por los inspectores de la SUNAFIL, en tal entidad desarrolla sus actividades representando al Estado, para generar control sobre la actividad empresarial, una actividad proveniente del ámbito privado merece atención sobre el desarrollo y la efectividad, lo que desde luego debe darse en función del marco normativo existente, verificándose que se desarrolla según las indicaciones actualizadas de la institución, y se aprecia oportunamente la aplicación de la regla.

Entre las reglas que se observa de aplicación rigurosa, se encuentra la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI de la Sub Intendencia de Fiscalización Laboral de Lima Metropolitana, lo que se aprecia en el resultado es una potencial desnaturalización de los contratos civiles ocasionando derechos laborales, o cuando menos limitación a la opción de conseguir el establecimiento correcto del vínculo laboral, lo cual se supone limitar la opción para demostrar la existencia de actos que desnaturalizan la locación de servicios.

Los resultados de las inspecciones laborales realizadas por SUNAFIL en base a la desnaturalización de la locación de servicio muestran lo siguiente:

- Tabla 1: Es en base al Acta de Infracción N° 8289-2022-Sunafil/Ilm de fecha 22 de septiembre de 2022, dónde se puede observar la intervención de Sunafil basándose en el principio de primacía de la realidad, permitiendo estimar un discernimiento objetivo en la evaluación del vínculo laboral. Se

destaca que la acción de Sunafil es protectora de los derechos de los locadores.

- Tabla 2: Es en base al Acta de Infracción N° 3869-2023-Sunafil/Ilm de fecha 22 de mayo de 2023, en este caso, se corrobora la existencia de un vínculo laboral por estar registrado en el Sistema de Planillas Electrónicas, más no se le reconoció el vínculo laboral del tiempo que se encontraba como locador que asumía las mismas funciones, debido a la vigencia del “lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral desde el 19/01/2023, dejando a salvo el derecho que le pudiera corresponder al recurrente, a efectos de que lo haga valer con arreglo a ley, en la vía legal que estime conveniente.

- Tabla 3: Respecto al Acta de verificación de manifestación de hechos N° 4704-2023, se observa un resultado negativo respecto a los derechos reclamados como locador, debido a una insuficiente calificación, deficiente facultades y competencias periciales por parte del inspector actuante.

- Tabla 4: Respecto al Acta de verificación de hechos N° 13282-2023-Sunafil/Lim, la acción de Sunafil se ve limitada en este caso por la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini, ya que, habiéndose traducido el reconocimiento de derechos debido a la existencia de desnaturalización, se

procedió dejar a salvo el derecho del recurrente para que, de estimarlo, accione en la vía judicial respectiva, archivando el presente caso.

- Tabla 5: Respecto al Acta de Infracción N° 6902-2023-Sunafil-Ilm, de fecha 26 de septiembre de 2023, tiene su origen en el marco del operativo de fiscalización, donde no es de aplicación el lineamiento, apreciándose que los contratos de locación de servicios son desnaturalizados, lo que representa una condición favorable para los trabajadores bajo locación de servicio.

- Tabla 6: Respecto al Acta de inspección: N° 10052-2022-Sunafil/Ilm, de fecha 16 de noviembre de 2022, no estando vigente el lineamiento, esta resulta siendo una inspección positiva, debido que se verifica el reconocimiento del vínculo laboral, la cual representa un contrato laboral, correspondiendo conducir para estos casos de manera automática un tratamiento igualitario respecto de los contratos civiles desnaturalizados.

- Tabla 7: Respecto del presente Informe de actuaciones inspectivas de investigación con Orden de Inspección: N° 000002827-2023-Sunafil/Ilm, es una inspección negativa, aunque se haya logrado la desnaturalización, se opone a la naturaleza del resultado de la inspección, debido al procedimiento de esta que se da cuando no hay infracción a la norma, siendo el presente caso contrario, culminado la presente en verificación de hechos.

Las tablas adjuntas, proporcionan información detallada sobre casos específicos de desnaturalización de la locación de servicio y los resultados de

las inspecciones, se evalúan las condiciones para la inspección laboral y los derechos adquiridos en base a la desnaturalización de la locación de servicio en diferentes actas de infracción, las verificaciones de hechos por parte de Sunafil y el informe de actuaciones inspectivas.

Conforme se aprecia del desarrollo de las inspecciones analizadas, la aplicación normativa antes indicada no es totalmente satisfactoria para reconocer la evasión de las obligaciones que tienen las empresas privadas reguladas por el Decreto Legislativo N° 728 respecto de los derechos que debe otorgar a los trabajadores, lo cual se identifica por las acciones dirigidas a la contratación de personal mediante la locación de servicios. Esto significa como resultado el hecho de que resulta inefectiva la Resolución Directoral 002-2023-Sunafil/Dini., ello en tanto que se muestra más bien la relación de trabajo escondida bajo la vigencia de una relación de naturaleza civil como la locación de servicios, originando obligaciones y condiciones laborales similares e incluso idénticas a las que tendría un trabajador contratado de manera regular, limitando las actuaciones inspectivas por parte de la Sunafil.

De conformidad con la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini con respecto a la competencia para fiscalizar debe ser del régimen de la actividad privada, el vínculo a inspeccionar se encuentre vigente y que el denunciante aporte documentación relevante. Es en base a estas consideraciones que surge otro cuestionamiento dirigido a saber ¿Qué evaluación se debe considerar para la existencia de una relación laboral?

Una vez presentada la denuncia se calificará y se generará una orden de inspección con las materias derivadas de la calificación para que se les reconozca su vínculo laboral, previa desnaturalización de la relación laboral y se incorporen a planilla electrónica.

Para ello, se debe verificar si existe un vínculo laboral y se da cuando se presentan los siguientes tres (3) elementos: primero la prestación personal del servicio, para el cual el trabajador pone a disposición del empleador su propia actividad, que tiene carácter personalísimo, segunda la remuneración, que el pago que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación y está a su libre disposición, y, por último, la subordinación, elemento distintivo entre contrato de trabajo y contrato de locación de servicios, por lo que el trabajador pone a disposición del empleador.

Bajo el supuesto antes indicado también se debería considerar situaciones que salen de dicho marco en la realidad, por lo que se cuestiona ¿Qué trato se debe dar aquella denuncia con un vínculo no vigente?, con respecto a la presente normativa, de manera excepcional, la denuncia no vigente será atendida si la documentación presentada por la denunciante demuestra que existe una relación de índole laboral, más no una de modalidad contractual distinta, si es así se generará una orden de inspección por materia de verificación de hechos y luego se notifica a la parte para que accione judicialmente y se archiva sin mayor trámite alguno.

Capítulo IV

Discusión de los resultados

4.1. Discusión sobre los antecedentes

De acuerdo al diseño de la investigación se ha considerado la discusión de los antecedentes con el fin de reconocer en sus determinaciones la percepción que se ha asentado sobre el tema materia de estudio, es en esta secuencia de evaluación que se ha recopilado como primer trabajo a evaluar el de Julca (2013), sobre cuya determinación se ha realizado la siguiente interrogante ¿Qué tan idóneo sería el resultado del análisis sobre la eficacia de la inspección laboral en Sunafil desde una perspectiva general?, la condición en que se aprecia el desarrollo de la tesis de Julca no se ajusta de manera exacta a la lógica de la investigación, ello en tanto que el enfoque de la misma se encasilla en el aspecto general de la eficacia institucional. Para tal fin generó un análisis respecto a la posición que adoptan los operadores administrativos que se encargan de la ejecución de las inspecciones, así como de la percepción de los administrados en este ámbito del derecho, cuyo resultado sin duda solamente se acerca a una condición de subjetividad, vale decir resultados en base a la opinión dirigida.

Esto implica que la evaluación de la opinión a través de la encuesta se programa en base a ítems preestablecidos para obtener el resultado según las características de la observación, lo que no garantiza un efecto científico en las determinaciones recabadas. Por lo mismo, esta opinión no genera un

vínculo directo con el razonamiento jurídico que se precisa para alcanzar la meta de identificación del problema y menos de los factores que lo estarían motivando.

Según lo explicado, la tesis de Julca desarrolla una explicación bastante escueta respecto a la eficacia de la inspección laboral a cargo de la Sunafil, puesto que más interés incorpora respecto a su origen y evolución, cuando lo realmente interesante y que merece la investigación es el nivel de eficacia y las características que la provocan tanto positiva como negativamente, para establecer un criterio puntual, mas no como el resultado general que se adopta en la investigación.

Esta crítica se orienta hacia el sentido general tal cual inicialmente, en tanto que el reconocimiento de la eficacia o ineficacia de la intervención de Sunafil, ha de observar aspectos específicos, que además del resultado de la intervención como tal, se ocupe de las razones que impulsan a este tipo de intervención, como lo es el aspecto económico institucional que se vincula con el presupuesto para el desarrollo de esta actividad, siendo otro factor importante verificar la capacidad de los sujetos que se encargan de la inspección, en tanto que tendría que evaluarse condiciones de selección así como de la capacitación del personal existente, finalmente otro de los aspectos sería la medición del nivel de eficacia contemplado en base a la comparativa de los niveles de acción de oficio por parte de la institución frente a los que corresponde a las denuncias de parte.

Estos aspectos que se critican como faltantes en el desarrollo de la tesis tomada como antecedente, son los que se pretende ampliar mediante el desarrollo de esta tesis, enfoque que se entiende debe dar un resultado científico respecto a la realidad de la Sunafil, lo cual derivará en la fácil identificación de las condiciones en las que se presenta la función de los inspectores, para con ello establecer si existe un tipo de alteración de los derechos laborales que pudieran asistir a los locadores a través de la desnaturalización del contrato.

También se ha considerado la investigación de More (2020), respecto de cuyos resultados se ha generado la siguiente pregunta ¿cuál es el vínculo entre la interrupción de labores que acontece en el periodo del contrato civil de locación de servicios con la estabilidad laboral?, lo que señala este investigador en el título de su trabajo hace presumir la existencia de un vínculo causal entre la interrupción y la estabilidad, razonamiento que de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral, la estabilidad no se podría comprender como característica del este tipo de contratos.

La condición laboral que se asume en la investigación citada relaciona más bien al contrato civil con la desnaturalización, un efecto de las acciones de distorsión que genera el empleador sobre las condiciones de la actividad laboral, pero no representa un vínculo con la interrupción del periodo laboral. Esta explicación surge en función a lo identificado como incongruencia en el

planteamiento y que ha tenido como consecuencia un resultado bajo la misma característica, en tanto que bajo ninguna posibilidad se podría establecer afectación de la estabilidad laboral respecto del contrato civil que incorpora al locador en una institución.

Es importante considerar como aporte la perspectiva que desarrolla de manera ideal el investigador, en tanto que solo manifiesta de forma directa que existe la característica de desnaturalización de las actividades que se le entregan al locador para cumplir dentro de una institución pública, esto conduce al razonamiento de que se precisa de una evaluación directa en el campo de la realidad jurídica, acción que no ha desarrollado More. Por tal razón esta tesis se enfocó en la revisión de casos en los que la Sunafil ha intervenido como verificadora de tal realidad, lo cual si permitiría un resultado idóneo y científico encaminado a la demostración de la existencia de la problemática que analiza esta tesis.

Seguidamente se recopiló la información presentada en el informe de tesis de Morales (2020), en función de la cual se ha procedido a cuestionar ¿Qué tan adecuada es la observación de la actividad desarrollada por Sunafil basada en la opinión de los operadores administrativos que se ocupan de ella?, la determinación a la que arriba este investigador citado constituye un resultado insuficiente o carente de científicidad, en tanto que no se puede apreciar de manera objetiva la realidad en tanto no se observe desde una perspectiva neutra. Esta última condición no se verifica en el resultado de

Morales, dado que sus conclusiones terminan siendo incluso igual de positivas sobre el control que aplica la Sunafil que el resultado de la encuesta aplicada.

La crítica establecida sobre el resultado de la tesis de Morales se enfoca en el criterio subjetivo que adopta, tanto así que incluso en su propia construcción señala como meta principal la evaluación de la actividad inspectora, lo cual no desarrolla, así que en esta investigación se pretende analizar la casuística respecto a la intervención en el campo de la locación de servicio, donde se podrá identificar objetivamente si existen límites que terminen trasgrediendo los derechos adquiridos de quienes desarrollan la actividad locadora.

Toma De Postura

En cuanto a los antecedentes, Julca se enfoca en la evolución histórica de la Sunafil y una percepción positiva desarrollada subjetiva, mediante cuestionarios realizados a usuarios trabajadores y empleadores, pero se aleja al hablar de los locadores no abordando la realidad de las inspecciones laborales, la misma que en esta investigación se desarrollará objetivamente en el marco de la aplicación de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI en la Sub Intendencia de Fiscalización Laboral de Lima Metropolitana.

La segunda investigación ilustrada por More, realiza un énfasis en la Ley N° 24041 la misma que precisa que “los Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos” asociándolo a la desnaturalización y de esta manera adquirir estabilidad laboral, concluyendo que las Entidades Públicas, propician interrupciones tendenciosas a los locadores a fin de disminuir costos, pero sin embargo actualmente los contratos realizados a los servidores públicos son fiscalizados por Servir y los contratos realizados en el sector privado y a las entidades del sector público bajo el régimen de la actividad privada son fiscalizadas por la Sunafil, por lo que en la presente investigación desarrollará los fundamentos y la realidad de las inspecciones laborales incorporadas en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI.

Por último, la indagación de Morales evidencia un alto índice de efectividad en las inspecciones laborales de la Sunafil, según las encuestas realizadas a los locadores cuyo contrato de locación se han desnaturalizado, siendo una valoración subjetivista positiva, sin objetividad, en contraste a ello la investigación planteará un estudio detallado de cómo se están realizando las inspecciones laborales en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI y estudiando la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato.

4.2. Discusión sobre los objetivos específicos

4.2.1. Discusión del objetivo específico: Desarrollar los fundamentos que justifican la modificación de las condiciones para la inspección laboral incorporadas en la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI

Con el enfoque de este objetivo específico referido a las modificaciones sobre la inspección laboral, conviene cuestionar ¿Cuál es el propósito de la Inspección del Trabajo?, cuando se habla del propósito respecto a determinada actividad, se intenta referir a una secuencia objetiva de tales acciones, que para la inspección del trabajo se construye tomando como punto de partida dos posibilidades como la denuncia formal o la acción de oficio correspondiente a la Sunafil. En cualquiera de los casos procede un acto de calificación del caso, generando la orden del inicio de la inspección, sobre este último aspecto conviene señalar que muestra el verdadero propósito de la inspección de trabajo, puesto que tendrá como finalidad el reconocimiento de ciertas condiciones que salen del marco de la legalidad que ordena la regulación sobre los derechos laborales.

Según lo que se explica el sentido de la inspección de trabajo también tiene una finalidad la cual está condicionada a la existencia de alteración del ordenamiento y que pudiera estar produciendo perjuicios de corte laboral, lo que se traduce en la intención proteccionista de los derechos laborales. Esta característica debe trasladarse a la seguridad jurídica que implica el desarrollo de la actividad administrativa que tiene a cargo la Sunafil.

Bajo el parámetro que considera la necesidad de que exista una acción del Estado a través de la inspección de trabajo es como ya se ha dicho la necesidad de garantizar el bienestar laboral, lo cual se basa en reglas trascendentales, siendo importante por ello cuestionar lo siguiente ¿Cuáles son los principios de la función inspectiva?, sobre estas reglas que se ocupan de direccionar la función pública destinada a cumplir con la inspección de trabajo, marcan la pauta de control que se supone debe establecer el Estado. Entre estos se ubican algunos que representan figuras jurídicas vulneradas mientras no se han considerado cuando generan la modificación de la Ley de inspección del trabajo.

Lo indicado hace referencia al principio de equidad, del debido procedimiento administrativo, principio de la realidad, principio de función y actuación del funcionario; esta indicación es trascendente respecto a que la modificación que se estudia en este objetivo afecta el control de cada uno de estos principios que respaldan la inspección del trabajo; es decir se verifica como un límite innecesario, lo cual trae como consecuencia directa el razonamiento referido a la ausencia de justificación para los cambios que incorpora la resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/ DINI.

Toma de postura

En síntesis, se puede deducir que no existe un fundamento objetivo que justifique las modificaciones realizadas a la inspección laboral en la

RESOLUCIÓN DIRECTORAL 002-2023-SUNAFIL/DINI, siendo este un lineamiento que sirve de guía para que los Inspectores que realizan las inspecciones de trabajo ejerzan su competencia y facultades ante una desnaturalización de la relación laboral a consecuencia de las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral.

Sin embargo, en casos de operativos de fiscalización, que trata con locadores, se viene aplicando la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII y la ley 28806, en vez de la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI, debido a la limitación que caracteriza a la presente siendo tratadas solo aquellas realizadas de parte y no es aplicable a las acciones de oficio, por lo que se estaría subsumiendo en un apartado de discriminación por no tener un trato igualitario siendo todos de naturaleza civil.

4.2.2. Discusión del objetivo específico: Estudiar la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato

En base al sentido de la investigación recogido en parte por este objetivo específico, se debe señalar que existe una contemplación puntual sobre lo que debe entenderse como naturaleza jurídica de este tipo de contrato, por lo mismo que se pregunta ¿Qué naturaleza tiene el contrato de locación de servicios?, como tal, se ha indicado que este tipo de vínculo se desprende de un contrato obligacional contemplado en el ordenamiento jurídico sustantivo civil, que deja clara la estructura del contrato en cuanto a la obligación así como a la contraprestación respecto de la misma.

Esta indicación se encuentra detallada taxativamente en el artículo 1764 del ordenamiento civil peruano, en el que se describe la ausencia de dependencia respecto a un vínculo laboral, esto le permite adoptar la naturaleza jurídica del contrato civil. Es importante aclarar que esta actividad se convierte en la acción destinada a satisfacer cierta necesidad, lo que requiere de la respectiva contraprestación.

Ello no implica que deba restringirse la consideración del vínculo laboral, puesto que las actividades se desenvuelven bajo el marco de la naturaleza jurídica del contrato laboral, ello en tanto que el espacio en el que se desarrolla ocupa a personal que desempeña sus funciones en base a contratos laborales. Este espacio en el que se desenvuelve el locador de servicios conduce a la posibilidad de que pueda desempeñarse en actividades que son comunes para la entidad que solicita el contrato civil estudiado.

Esto último se refiere a que estando en un espacio de actividad vinculada con el derecho laboral, se presentarán necesidades que deben ser atendidas y que como tal el locador puede acceder sin ningún problema al desarrollo de otras actividades que no han sido cubiertas por la entidad. Es así como se produce alteración a la naturaleza civil antes explicada, trasladándose al campo del derecho laboral, que por ende su atención corresponde privilegiar el carácter de indefensión en la que se pone a este locador de servicios.

Esta condición sugiere entender de manera previa ¿cuáles son los supuestos de desnaturalización que asisten al contrato de locación de servicios?, el primero se refiere a la prestación de servicios que no deben salir del rango legislativo civil, y que produce desnaturalización en tanto se trata de la exigencia para desarrollar una prestación con características del ámbito laboral; el segundo supuesto, referido a la subordinación, que es un concepto del ámbito laboral que genera dependencia que, entre otras cosas, incorpora el control o vigilancia de las acciones a las que se somete el trabajador.

Como tal se ha explicado respecto a la naturaleza jurídica de la locación de servicios, existen condiciones de protección lo cual invita a saber ¿Qué derechos y deberes tiene un locador de servicios?, sin duda alguna la protección referida está contemplada en el ordenamiento civil respecto al campo de las obligaciones contraídas y los riesgos, así como los efectos que supone el incumplimiento de alguna de las partes.

Esta percepción civil justifica la contemplación de los derechos que surgen en razón del acuerdo, lo cual impulsa a la protección por parte del Estado; siendo así, para cuando se produce la desnaturalización antes explicada, está produciéndose la indefensión de los derechos que civilmente le corresponde al locador y que en este ámbito laboral no pueden ser atendidos con tal construcción legislativa; por lo que se encuentra justificada la

adaptación al campo del derecho laboral para garantizar el ejercicio de sus derechos.

Siendo la finalidad del presente objetivo observar las características de los derechos que corresponderían al locador de servicios, es necesario saber ¿Qué beneficios laborales adquiere el locador con contrato desnaturalizado?, esta observación se deriva de la existencia de derechos que contempla el ordenamiento laboral, en consecuencia si se ha producido la desnaturalización, al acudir el derecho laboral hacia el amparo de este tipo de derechos, surgen como tal la adquisición de los beneficios laborales, que como tal la política pública de protección para el empleo justifica la intervención estatal a fin de asegurar el cumplimiento de cada uno de ellos.

En si los beneficios van descritos desde la incorporación en planillas, las condiciones de seguridad de pensiones, vacaciones y otros que representan la necesidad de garantizar el cumplimiento de la voluntad, pero para el campo de la observación jurídica respecto a la adquisición de beneficios, solo tendrá el respaldo de las garantías constitucionales que suponen protección laboral.

Toma de postura

En función a la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato, se puede indicar que los derechos de este sujeto que existen de manera legal en función al contrato civil se encuadran en el marco de las obligaciones en mérito al contrato de locación de servicios,

situación que varía en la realidad en tanto sus condiciones hayan variado lo que tiene como resultado la desnaturalización, por lo que se entiende que adquiere otros derechos por correspondencia a las funciones ahora desempeñadas y son los mismos que un contrato de trabajo por ende adquiere los derechos que posee un trabajador, siendo los principales derechos laborales de un trabajador formal en el sector privado el pago de remuneración y beneficios sociales, seguridad social, jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y en días feriados y protección ante el despido injustificado, entre otros dependiendo del régimen en el que labora, según lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

4.2.3. Discusión del objetivo específico: Analizar la realidad de las inspecciones laborales desarrolladas por la SUNAFIL en el marco de aplicación de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI en la Sub Intendencia de Fiscalización Laboral – Lima Metropolitana

Las condiciones en las que se desarrolla la inspección laboral siempre dependerán del marco jurídico y político que se genera en torno a dicha actividad, así es como depende de esta realidad la función que desarrolla la institución con miras a la protección de los derechos del trabajador. La actividad está a cargo de la Sunafil, que representa al Estado tiene la obligación de generar control sobre la actividad empresarial, en tanto que una

actividad proveniente del ámbito privado merece atención sobre el desarrollo y la efectividad.

Tal entidad desarrolla la actividad inspectiva en base al marco normativo que impulsa la revisión de la situación que muestra el vínculo laboral y las condiciones del trabajador, específicamente la observación se ha desarrollado en el espacio normativo de la aplicación de la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI en la Sub-Intendencia de Fiscalización Laboral de Lima Metropolitana. Esta actividad controla el cumplimiento de las reglas laborales.

En razón a lo indicado de manera previa que las condiciones en las que se desarrolla la actividad de inspección tal cual se han creado no precisaba algún cambio, cuando menos que no existe de manera objetiva justificación para lo que se realizado a través de la Resolución Directoral 002-2023-Sunafil/Dini. Desde luego se entiende que la justificación podría estar basada en la necesidad de complementar o ampliar la protección de los derechos de los trabajadores; empero, lo que debiera orientar un cambio sería la necesidad de garantizar los derechos de quienes habrían sido contratados civilmente que luego en razón del trabajo son desvirtuadas las obligaciones y condiciones labores similares e incluso idénticas a las que tendría un empleado contratado de manera regular bajo las modalidades existentes, lo que estaría variando la realidad entendiendo así la presencia de la desnaturalización, adquiriendo por ello derechos laborales de un trabajador en el sector privado como son la remuneración, los beneficios sociales, la seguridad social, espacio

determinado para la jornada de trabajo, el descanso semanal que debe producirse de manera obligada, garantía de no ser despedido de manera injustificada.

los resultados de las inspecciones muestran la importancia de reconocer y corregir situaciones de desnaturalización de la locación de servicio para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un tratamiento igualitario en el ámbito laboral.

En el marco de observación del presente objetivo se debe considerar ciertos aspectos que permitan un reconocimiento fiable de la realidad, por lo mismo que se cuestiona ¿Qué se debe verificar en la competencia de la fiscalización laboral?, respecto a ello se debe indicar previamente que la Sunafil cuenta con competencia en acción inspectiva, siendo por materia laboral debido que se encarga de promover, fiscaliza y supervisar el cumplimiento de las normativas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

También se observa competencia en razón a grado, ya que en la SUNAFIL encontramos 03 servidores públicos, primero un auxiliar inspector, luego inspector de trabajo y refrendado por un supervisor inspector, además hay competencia por territorio siendo en el ámbito nacional conformada por 26 intendencias regionales, una por región (incluye lima metropolitana y el callao), pero en esta tesis aborda la subintendencia de Lima metropolitana.

De conformidad con la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini con respecto a la competencia para fiscalizar debe ser del régimen de la actividad privada, el vínculo a inspeccionar se encuentre vigente y que el denunciante aporte documentación relevante. Es en base a estas consideraciones que surge otro cuestionamiento dirigido a saber ¿Qué evaluación se debe considerar para la existencia de una relación laboral?

Una vez presentada la denuncia se calificará y se generará una orden de inspección con las materias derivadas de la calificación para que se les reconozca su vínculo laboral, previa desnaturalización de la relación laboral y se incorporen a planilla electrónica.

Para ello, se debe verificar si existe un vínculo laboral y se da cuando se presentan los siguientes tres (3) elementos: primero la prestación personal del servicio, para el cual el trabajador pone a disposición del empleador su propia actividad, que tiene carácter personalísimo, segunda la remuneración, que el pago que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación y está a su libre disposición, y, por último, la subordinación, elemento distintivo entre contrato de trabajo y contrato de locación de servicios, por lo que el trabajador pone a disposición del empleador.

Bajo el supuesto antes indicado también se debería considerar situaciones que salen de dicho marco en la realidad, por lo que se cuestiona

¿Qué trato se debe dar aquella denuncia con un vínculo no vigente?, con respecto a la presente normativa, de manera excepcional, la denuncia no vigente será atendida si la documentación presentada por la denunciante demuestra que existe una relación de índole laboral, más no una de modalidad contractual distinta, si es así se generará una orden de inspección por materia de verificación de hechos y luego se notifica a la parte para que accione judicialmente y se archiva sin mayor trámite alguno.

Toma de postura:

No se coincide con los alcances de la presente normativas, ello en tanto que el denunciante al momento de presentar su denuncia se encuentre con vínculo vigente, debido a que genera una discriminación y desventajas de aquellos locadores que se encuentra sin vínculo.

Otro punto muy importante es que de manera obligatoria para su admisión de la denuncia el denunciante debe aportar información relevante como por ejemplo contratos de servicios, recibos de pago, entre otros, siendo que muchos locadores no cuentan con todos los medios de prueba para acreditar que exista vínculo laboral.

La Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini no siempre garantiza la protección de los derechos de los locadores en situaciones donde la naturaleza del servicio prestado pueda ser malinterpretada debido a ciertas limitaciones en la normativa laboral. Las actuaciones de inspección muestran

que, en ocasiones, la Sunafil no reconoce los derechos reclamados por los locadores en lo que respecta a la duración de sus contratos de locación.

Esto podría deberse a la falta de coherencia en las decisiones adoptadas por la Sunafil, una interpretación restrictiva de las leyes laborales en ciertas circunstancias, o la tendencia a llevar los casos a la jurisdicción ordinaria en lugar de proteger directamente los derechos de los trabajadores frente a posibles situaciones en las que se encubren contratos de servicios como locaciones. Por lo tanto, en determinados escenarios específicos, puede argumentarse que la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini no garantiza de manera efectiva la salvaguarda de los derechos de los proveedores de servicios en situaciones donde se enmascara una relación laboral.

En ocasiones, se ha señalado que la inspección efectuada no cumple con los criterios de protección requeridos. Esto indica que la evaluación realizada puede ser superficial o incompleta, lo que podría resultar en una falta de reconocimiento de los derechos de los locadores debido a una calificación insuficiente.

La capacidad de actuación de la Sunafil se ve restringida en determinadas situaciones, lo que dificulta la protección de los derechos en casos de desnaturalización de la relación laboral. Estas limitaciones pueden

derivar tanto de restricciones en las atribuciones de la Sunafil como de interpretaciones restrictivas de las leyes laborales.

Los locadores han obtenido resultados desfavorables, ya que en ciertos casos se ha observado una falta de protección de sus derechos reclamados. Esto sugiere que la Resolución Directoral no ofrece una protección efectiva de los derechos de los locadores en situaciones de desnaturalización de la locación de servicio.

Se ha observado que, en lugar de ofrecer una protección directa de los derechos laborales en situaciones de desnaturalización de contratos de locación de servicios, las decisiones de la Sunafil han sido remitidas a la justicia ordinaria. Este proceso de derivación puede resultar en retrasos en la resolución de los conflictos laborales y una disminución en la garantía de protección de los derechos laborales.

Se destaca la importancia de garantizar que las denuncias presentadas por los locadores afectados sean reconocidas y seguidas adecuadamente. Es fundamental para la protección de los derechos laborales que las denuncias no solo se archiven, sino que también se investiguen a fondo y se tomen medidas apropiadas en caso de alteraciones injustas.

Según la casuística analizada, en algunos casos se recomienda utilizar la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII en vez de la Resolución Directoral

N° 002-2023-SUNAFIL/DINI debido a ciertas limitaciones o falencias detectadas en la salvaguardia de los derechos de los empleadores en situaciones donde se produce una modificación de la naturaleza del contrato civil. Algunas justificaciones para preferir la aplicación de la Directiva sobre la Resolución en consecuencia:

Es importante promover la transparencia en los procesos, especialmente en cuestiones relacionadas con la desnaturalización de la locación de servicio. La inclusión de procedimientos más precisos y completos en la Directiva N° 001-2020-Sunafil/Inii puede ser clave para mejorar la salvaguarda de dichos derechos.

Mejor orientación sobre la actuación de la Inspección del Trabajo, la Directiva podría ofrecer una mejor orientación sobre cómo la Inspección del Trabajo debe abordar los casos de desnaturalización, lo que podría garantizar una actuación más efectiva y consistente en la protección de los derechos de los locadores.

la Directiva podría abordar aspectos específicos relacionados con la desnaturalización de la locación de servicio que no estén adecuadamente en la Resolución Directoral, lo que podría ser crucial para garantizar una protección adecuada de los derechos laborales de los trabajadores.

La aplicación de la Directiva N° 001-2020-Sunafil/Inii en lugar de la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini podría ser considerada en algunos casos más beneficiosa, ya que podría ofrecer ventajas como procedimientos más detallados, orientación clara para la Inspección del Trabajo, consideración de aspectos relevantes y una protección más efectiva de los derechos de los locadores en situaciones de desnaturalización de la locación de servicio.

La Directiva N° 001-2020-Sunafil/Inii se enfoca en la función inspectiva general, mientras que la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini aborda la competencia de la Inspección del Trabajo ante desnaturalización de la relación laboral en diferentes modalidades contractuales.

La Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII precisa pautas amplias para la función inspectiva, con aspectos variados de la inspección laboral. Por otro lado, la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI aborda detalladamente las medidas ante desnaturalización en relación laboral.

La Directiva N° 001-2020-Sunafil/Inii puede servir como guía general para la Inspección del Trabajo, mientras que la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini ofrece pautas específicas para abordar la desnaturalización de la relación laboral en ciertas modalidades contractuales.

Conclusiones

Conclusión general

Se concluye que las condiciones para la inspección laboral modificadas por la Resolución Directoral 002-2023-SUNAFIL/DINI limita la actividad inspectiva de la SUNAFIL en función a las condiciones probatorias incorporadas a cargo del trabajador, lo cual dificulta la percepción tanto del vínculo laboral, así como las características que muestren acciones semejantes a la subordinación, lo cual produce limitación de los derechos del locador adquiridos por la desnaturalización del contrato

Conclusiones específicas

Primera:

Se concluye que no existe un fundamento objetivo que justifique las modificaciones realizadas a la inspección laboral en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL 002-2023-SUNAFIL/DINI, siendo este un lineamiento que sirve de guía para que los Inspectores que realizan las inspecciones de trabajo ejerzan su competencia y facultades ante una desnaturalización de la relación laboral a consecuencia de las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral.

Segunda:

Se concluye en base a la naturaleza jurídica de los derechos del locador ante la desnaturalización del contrato, que existen de manera legal en función al contrato civil en virtud de las obligaciones civiles, situación que varía en la realidad por la desnaturalización de sus funciones adquiriendo derechos que genera un contrato de trabajo, la remuneración y beneficios sociales, seguridad social, jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y en días feriados y protección ante el despido injustificado, entre otros dependiendo del régimen en el que labora, según lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

Tercera:

Se concluye en función al análisis de las inspecciones tomadas como muestra que, existe discriminación y desventajas de aquellos locadores que se encuentra sin vínculo laboral, al exigir información relevante, medios de prueba para acreditarlo, efecto negativo creado por la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI; esto limita a SUNAFIL para el reconocimiento de problema de locación, donde se enmascara una relación laboral; dado que no protege los derechos laborales ante la desnaturalización de estos contratos afectados al remitir las decisiones de SUNAFIL a la justicia ordinaria. De lo analizado se advierte la sugerencia de aplicar la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII debido a sus pautas más claras.

Recomendaciones

Primera:

Se sugiere modificar la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI, los acápite que causan restricción para la protección de los derechos, siendo los siguientes:

Se realice la modificación del apartado 7.1.3 (ii) de las disposiciones específicas de la resolución considerando que solo se verificará la modalidad contractual de índole distinta a la laboral siempre y cuando se encuentre vigente al momento de presentar su denuncia, causando desproporción frente aquellos casos dónde el denunciante no tenga vigencia en sus servicios.

Asimismo, se modifique el considerando 7.2.2 sobre la calificación de la denuncia del tercer ítem, dónde se especifica que cuando la denuncia no se encuentre vigente, se atenderá siempre y cuando el afectado ofrezca documentación que se permita evidenciar la existencia del vínculo laboral, limitando su actuación inspectiva.

De igual forma se modifique el considerando 7.2.6 al referirse a la situación en la que no hay un contrato entre el locador y el empleador, por lo que la inspección del trabajo no tiene competencia para intervenir en las obligaciones laborales que puedan surgir de esta relación. En otras palabras, si no hay un contrato laboral entre las partes, la inspección del trabajo no

puede intervenir en ese asunto, considerando que en muchas ocasiones los locadores no cuentan con contrato de locación de servicios, sino solo la emisión de recibos por honorarios, por lo cual si debería intervenir la Sunafil.

Aparte, se modifique el considerando 7.3.1. sobre el procedimiento llevado a cabo, siendo el de verificación de hechos concluyendo en archivo sin mayor trámite.

Además, se modifique el ítem 7.3.2. De las actuaciones inspectivas de investigación, debido que ya habiendo sido acreditada la desnaturalización, el denunciante o afectado que no cuente con un contrato vigente en el momento de la presentación de la denuncia, se emitirá un acta de verificación de hechos, indicando que accione en la vía judicial, causándole vulneración de sus derechos ya reconocidos y excluyéndolo de poder llevar un debido procedimiento inspectivo con todas las garantías de protección laboral.

Segunda:

Se recomienda Al implementar estas recomendaciones, se puede fortalecer la efectividad y relevancia de la Resolución Directoral N° 002-2023-Sunafil/Dini en el contexto de la inspección del trabajo y la protección de los derechos laborales.

Para mejorar la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI y asegurar su efectividad, se sugieren las siguientes recomendaciones:

Asegurarse que las disposiciones sean claras, precisas y de fácil comprensión para el personal inspectivo y administrativo de las Intendencias Regionales de la Sunafil y puedan entender fácilmente las directrices y competencias establecidas.

Verificar que la Resolución esté en concordancia con la normativa laboral vigente, incluyendo la Ley N° 28806, la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII y otras disposiciones relevantes, para evitar posibles contradicciones o conflictos normativos.

Revisar y actualizar la Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI de manera periódica para incorporar cambios en la legislación laboral, jurisprudencia relevante y buenas prácticas en materia de inspección del trabajo.

Considerar la retroalimentación de las partes interesadas, como sindicatos, empleadores, locadores y expertos en derecho laboral, para enriquecer el contenido y asegurar su pertinencia.

Brindar capacitación al personal encargado de aplicar la Resolución para garantizar su correcta implementación y uniformidad en la interpretación de las disposiciones.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la Resolución, para identificar áreas de mejora y ajustar las acciones si es necesario.

Bibliografía

- Congreso de la República del Perú. (5 de 2013). *Ley N° 29981*. Obtenido de Congreso de la República del Perú: <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. (7 de 2016). *Ley N° 28806*. Obtenido de Congreso de la República del Perú: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/\\$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf)
- De Lama, M. (2021). La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) Las “intersecciones” de ambos caminos. *Revista LABOREM N.º 24*, 577-602.
- DIARIO OFICIAL EL PERUANO. (30 de Setiembre de 2023). *EL PERUANO*. Obtenido de EL PERUANO: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2220753-1>
- Ferrero Delgado, V. (2019). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ*. LIMA: FONDO EDITORIAL PUCP. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf>
- Huerta Rodriguez, H. (2013). ¿DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CIVILES A CONTRATOS LABORALES? *Soluciones Laborales*(66). Obtenido de

http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe28-06-2013.pdf

Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3473/Julca_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado, E. V., Báez, J. F., Armenta, P., & Diaz, M. D. (2019). *Tópicos de Metodología de la Investigación jurídica*. Xalapa: Ediciones Universidad de Xalapa. Obtenido de

<https://www.uv.mx/mdhjc/files/2021/12/Topicos-de-Metodologia-de-la-Investigacion-Juridica.pdf>

MINISTERIO DE JUSTICIA. (1984). *Código Civil*. Obtenido de MINISTERIO DE JUSTICIA:

http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf

Morales, L. (2020). *“Eficacia jurídica de la Sunafil frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Municipalidad Distrital de Santa María, año - 2018 al 2019”*.

Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Obtenido de

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4516>

/LUIS%20ANTONIO%20CLODOALDO%20MORALES%20QUI
LCATE.pdf?sequence=1

More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*. Piura: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250077717.pdf>

Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (Segunda edición ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores*. Ginebra: Material de enseñanza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

Pérez Corrales , J., & Barbarán Mozo, H. (febrero de 2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224

Quispe, V. (2021). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/418/QUISPE%20GUZMAN,%20VIRGILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ*. Lima: Gaceta Juridica S.A.

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS*, N.º 36, 366-384. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/0>