



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Eficacia de las inspecciones de Intendencia Regional de Lima SUNAFIL frente a la
desnaturalización de contratos laborales privados, Huacho, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo

Autora

Tania Analy Tuya Robles

Asesor

M(o). Guillermo Carrasco Castro



Guillermo Carrasco Castro
DOCENTE

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento – No Comercial – Sin Derivados – Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Tania Analy Tuya Robles	72855418	26-06-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mo. Guillermo Carrasco Castro	03677541	https://orcid.org/0000-0003-3167-131X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS — PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Bartolomé Eduardo Milán Matta	10536234	https://orcid.org/0000-0002-2256-8516
Dra. Elsa Silva Castro	09907053	https://orcid.org/0000-0003-1616-8898
Dr. Wilmer Magno Jiménez Fernández	10136141	https://orcid.org/0000-0002-1776-7481

TANIA ANALY TUYA ROBLES (2026-033169)

EFICACIA DE LAS INSPECCIONES DE INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA SUNAFIL FRENTE A LA DESNATURALIZA...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3570917295

Fecha de entrega

15 may 2026, 12:54 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 may 2026, 12:57 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INFORME_FINAL_DE_TESIS_MAESTRIA_TUYA_ROBLES_TANIA_ok.pdf

Tamaño del archivo

1.8 MB

110 páginas

24.959 palabras

134.077 caracteres



Página 2 de 117 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3570917295

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet
7%  Publicaciones
7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres Pompeyo y Nelly por todo su esfuerzo y dedicación en sacarnos adelante a mis hermanas y a mí.

Tania Analy Tuya Robles

AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirnos siempre, a mi familia y mi pareja por su apoyo incondicional, a mis docentes y asesor por su compromiso y apoyo en mi formación profesional.

Tania Analy Tuya Robles

ÍNDICE

DEDICATORIA -----	v
AGRADECIMIENTO -----	vi
RESUMEN -----	xiii
ABSTRACT -----	xiv
INTRODUCCIÓN -----	xv
CAPÍTULO I: -----	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA -----	17
1.1.- Realidad problemática -----	17
1.2 Formulación del problema -----	21
1.2.1 Problema general. -----	21
1.2.2 Problemas específicos. -----	21
1.3 Objetivos de la investigación -----	22
1.3.1 Objetivo general de la investigación. -----	22
1.3.2 Objetivos específicos de la investigación. -----	22
1.4 Justificación de la investigación-----	22
1.4.1 Justificación teórica. -----	22
1.4.2 Justificación práctica. -----	23
1.4.3 Justificación metodológica. -----	23
1.5 Delimitación del estudio -----	23
1.5.1 Delimitación espacial. -----	23
1.5.2 Delimitación temporal. -----	23

1.6 Viabilidad del estudio-----	23
CAPÍTULO II: -----	25
MARCO TEÓRICO-----	25
2.1 Antecedentes de la investigación-----	25
2.1.1. Investigaciones internacionales-----	25
2.1.2. Investigaciones nacionales -----	27
2.2. Bases teóricas -----	29
2.2.1. Eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima - SUNAFIL -----	29
2.2.2. Desnaturalización de contratos laborales privados-----	37
2.2.3. Aporte del autor-----	48
2.3. Bases filosóficas -----	49
2.4. Definición de términos básicos -----	54
2.5 Hipótesis de la investigación -----	57
2.5.1 Hipótesis general. -----	57
2.5.2 Hipótesis específicas. -----	57
2.6 Operacionalización de las variables -----	58
CAPÍTULO III: -----	61
METODOLOGÍA-----	61
3.1 Diseño de la investigación -----	61
3.1.1 Tipo de investigación. -----	61
3.1.2 Nivel de la investigación. -----	61

3.1.3 Enfoque de la investigación.-----	61
3.1.4 Diseño de la investigación. -----	61
3.2 Población y muestra -----	62
3.2.1 Población. -----	62
3.2.2 Muestra. -----	62
3.3 Técnicas de recolección de datos-----	62
3.3.1 Técnicas a emplear. -----	62
3.3.2 Descripción de los instrumentos.-----	62
3.4 Técnicas para el procesamiento de información -----	63
CAPÍTULO IV: -----	64
RESULTADOS-----	64
4.1 Resultados descriptivos-----	64
4.2 Contrastación de hipótesis -----	83
CAPÍTULO V: -----	86
DISCUSIONES-----	86
5.1 Discusión de resultados estadísticos -----	86
CAPÍTULO VI: -----	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	89
6.1 Conclusiones-----	89
6.2 Recomendaciones -----	90
CAPÍTULO VII: -----	91
REFERENCIAS-----	91

7.1 Referencias documentales-----	91
7.2 Referencias bibliográficas-----	93
7.3 Referencias hemerográficas-----	93
7.4 Referencias electrónicas-----	95
ANEXOS:-----	98
Anexo 01: Instrumento de recolección de datos -----	98
Anexo 02: Base de datos estadísticos -----	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Planes operativos -----	64
Tabla 2: Recursos humanos y logísticos -----	64
Tabla 3: Planificación e incidencias positivas -----	65
Tabla 4: Planificación inspectiva y priorización de sectores informales -----	66
Tabla 5: Cumplimiento de normatividad inspectiva -----	67
Tabla 6: Número y frecuencia de inspecciones -----	68
Tabla 7: Correcta ejecución de inspecciones de intendencias regionales -----	69
Tabla 8: Objetivo y público conocimiento de infracciones detectadas -----	70
Tabla 9: Resultados de sanciones inspectivas -----	71
Tabla 10: Cumplimiento de plazos fijados inspectivos -----	72
Tabla 11: Contratos modales sin causa objetiva -----	73
Tabla 12: Frecuencia de renovaciones sucesivas y su desnaturalización -----	74
Tabla 13: Detección de simulación contractual -----	75
Tabla 14: Observancia de ley de tercerización -----	76
Tabla 15: Intermediación y su ocultamiento de relaciones laborales -----	77
Tabla 16: Uso fraudulento de intermediación o tercerización -----	78
Tabla 17: Inspección de intendencias regionales eficaces -----	79
Tabla 18: Desconocimiento de derechos laborales y su afectación -----	80
Tabla 19: Afectación de derechos de los trabajadores -----	81
Tabla 20: Cumplimiento de funciones de intendencias regionales -----	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Planes operativos -----	64
Figura 2: Recursos humanos y logísticos -----	65
Figura 3: Planificación e incidencias positivas -----	66
Figura 4: Planificación inspectiva y priorización de sectores informales -----	67
Figura 5: Cumplimiento de normatividad inspectiva -----	68
Figura 6: Número y frecuencia de inspecciones -----	69
Figura 7: Correcta ejecución de inspecciones de intendencias regionales -----	70
Figura 8: Objetivo y público conocimiento de infracciones detectadas -----	71
Figura 9: Resultados de sanciones inspectivas -----	72
Figura 10: Cumplimiento de plazos fijados inspectivos -----	73
Figura 11: Contratos modales sin causa objetiva -----	74
Figura 12: Frecuencia de renovaciones sucesivas y su desnaturalización -----	75
Figura 13: Detección de simulación contractual -----	76
Figura 14: Observancia de ley de tercerización -----	77
Figura 15: Intermediación y su ocultamiento de relaciones laborales -----	78
Figura 16: Uso fraudulento de intermediación o tercerización -----	79
Figura 17: Inspección de intendencias regionales eficaces -----	80
Figura 18: Desconocimiento de derechos laborales y su afectación -----	81
Figura 19: Afectación de derechos de los trabajadores -----	82
Figura 20: Cumplimiento de funciones de intendencias regionales -----	83

RESUMEN

Objetivo general: Determinar si las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, SUNAFIL resultan eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025;

Metodología: Ha sido investigación aplicada, de nivel explicativo porque explica la ocurrencia de ciertos fenómenos en las relaciones laborales analizando el vínculo causal entre los efectos y sus respectivas causas que lo ocasionan, su enfoque mixto, donde el aspecto cualitativo se analizarán las cualidades de las variables: inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL y desnaturalización de contratos laborales privados, las características de las mismas, por su parte, es cuantitativo, porque la investigación utiliza fórmulas estadísticas, es secuencial y de resultados numéricos a estudiar, de la misma forma ha sido de diseño no experimental, porque la investigadora no tuvo como fines la manipulación de las variables, y de estilo transeccional;

Resultados: La tabla 20 y figura 20 muestran las respuestas a la pregunta: ¿Si es que las intendencias regionales cumplirían con sus funciones determinados por ley, los trabajadores no transitarían innecesariamente al ámbito judicial a hacer valer sus derechos por haber sido contratados mediante contratos que no se condicen con la realidad?, la cual, fue respondida por un 73% de encuestados indicando que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 16% indicaron que es cierto, mientras que un 4% señalaron que no es cierto, del mismo modo, un 7% de ellos señalaron que no es cierto total; **Conclusiones:** Las inspecciones de las Intendencias Regionales - SUNAFIL resultan eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados que celebran las empresas, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite la primacía de la normatividad de carácter laboral y constitucional, no obstante, su capacidad de supervisión es insuficiente para abarcar a todas las empresas que se encuentran en la Región Lima-provincias.

Palabras clave: Desnaturalización laboral, primacía de la realidad, contratos temporales, contrato laboral.

ABSTRACT

General Objective: To determine if the inspections of the Lima Regional Intendancy – SUNAFIL are effective against the misclassification (*desnaturalización*) of private labor contracts in Huacho, 2025. **Methodology:** This was an applied research study at an explanatory level, as it explains the occurrence of certain phenomena in labor relations by analyzing the causal link between effects and their respective causes. It utilizes a mixed-methods approach; the qualitative aspect analyzes the qualities of the variables: inspections by the Lima Regional Intendancy – SUNAFIL and the misclassification of private labor contracts, along with their characteristics. Meanwhile, it is quantitative because the research utilizes statistical formulas, is sequential, and involves numerical results for study. Furthermore, it follows a non-experimental, cross-sectional design, as the researcher did not intend to manipulate the variables. **Results:** Table 20 and Figure 20 show the responses to the question: "If the regional intendancies fulfilled their duties as determined by law, would workers avoid moving unnecessarily to the judicial sphere to assert their rights for having been hired under contracts that do not reflect reality?" This was answered by 73% of respondents indicating that the statement is "completely true"; likewise, 16% indicated it is "true," while 4% noted it is "not true," and 7% indicated it is "completely untrue." **Conclusions:** The inspections of the Regional Intendancies – SUNAFIL are effective against the misclassification of private labor contracts signed by companies, as they protect the labor rights of workers and allow for the primacy of labor and constitutional regulations. However, their supervision capacity is insufficient to cover all companies located in the Lima-Provinces Region.

Keywords: Misrepresentation of employment, primacy of reality, temporary contracts, employment contract.

INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales, a diferencia de los demás derechos fundamentales, han sido conquistadas por los trabajadores a través de grandes luchas sociales, esfuerzos y hasta la pérdida de la vida misma, en ese sentido, el cúmulo de los derechos que hoy son reconocidos por la Carta Fundamental y las normas infra-constitucionales son el resultado de grandes luchas, especialmente por la clase obrera, por ende, la afectación de algún derecho laboral o beneficio social, implica una afectación de las normas legales y sobre todo constitucionales a las cuales se encuentran sujetas las actuaciones de las empresas privadas y el propio Estado.

Hoy en día, existen diferentes regímenes laborales, pero, en este trabajo la avocación que interesa es el D. L. N° 728, que regula el régimen laboral privado, y esta normatividad y sus demás normas reglamentarias determinan que donde haya una confluencia de los tres elementos del contrato laboral, aunque haya otra forma de contratación, en aplicación de la primacía de la realidad se debe de desnaturalizar dichas contrataciones que se encuentran al margen de la norma en mención.

El Estado con fines de poder monitorear y atender las quejas de los trabajadores cuenta con entidades como la SUNAFIL y sus Intendencias Regionales, de manera desconcentrada, para que esta entidad responda oportunamente en la tuición de los derechos laborales de los trabajadores que sufren restricciones en sus derechos laborales y sociales.

No obstante, en muchas ocasiones, esta entidad estatal no llega a cumplir con sus funciones correspondientes, por ejemplo, no fiscaliza oportunamente, por lo cual, no llega a declarar la desnaturalización de los contratos que no están acorde a la norma; por ende, se ha realizado este trabajo que titula: EFICACIA DE LAS INSPECCIONES DE INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA SUNAFIL FRENTE A LA

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS LABORALES PRIVADOS, HUACHO, 2025, la cual, llegó a estructurarse como sigue:

En el primero de los capítulos se consigna la problemática que se ha detectado en la realización del presente trabajo académico, en el cual, se hace evidenciar lo que en realidad viene sucediendo a consecuencia de la inacción de parte de la SUNAFIL en la fiscalización de las empresas privadas.

En el capítulo segundo, se desarrolla ampliamente las variables de la investigación, por lo que este capítulo puede llegar a constituirse en un amplio aporte a la doctrina nacional, para que cualquier interesado en la temática pueda utilizarlo como material de consulta.

En el capítulo tercero se tiene la metodología, la cual se sigue con fines de poder seguir una secuencia de investigación observándose su tipo, su enfoque, diseño y otros aspectos metodológicos que se siguieron para poder realizar la presente investigación en su integridad.

En el capítulo cuarto se presentan los resultados estadísticos a los cuales se ha llegado a consecuencia de del trabajo de campo. Del mismo modo, en el quinto capítulo se presentan las discusiones, donde se muestran los resultados de este trabajo y los antecedentes.

En el capítulo sexto se ha llegado a presentar las respectivas conclusiones y las recomendaciones. Del mismo modo, en el capítulo séptimo se ha consignado el material bibliográfico.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Realidad problemática

Las intendencias regionales vienen a ser instancias desconcentradas de la SUNAFIL con presencia a nivel de las regiones del país que están destinados a poder cumplir objetivos de fiscalización en los mismos términos que la SUNAFIL, en ese sentido, a nivel nacional se cuenta con 26 intendencias, los cuales, buscan brindar servicios a los ciudadanos de manera más eficiente atendiendo a sus quejas de naturaleza laboral, prestación de asistencias técnicas, acciones de fiscalización a empresas sobre temáticas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de los derechos de los trabajadores y el control de las formas de contratación de las empresas.

Estando dicha institución cumpliendo funciones, no debería haber mayores inconvenientes en el cumplimiento de sus obligaciones laborales las empresas privadas; no obstante, la realidad es completamente distinta, en efecto, hay una masiva desnaturalización de los contratos laborales, las mismas que se advierten cuando las formas de contratación llegan a diferir entre lo determinado en el documento contractual y lo que en realidad sucede, así pues, cuando una persona presta servicios personales, percibe una remuneración, tiene una dependencia, y está bajo subordinación, entonces estamos frente a un contrato de naturaleza laboral, pero en la práctica objetiva, no se le reconoce sus derechos laborales, mas por el contrario, la realidad es que estaría bajo el régimen de contrato de locación de servicio u otro de esa índole lo cual es una desnaturalización de contrato por cuanto no se reconoce el cúmulo de derechos laborales que le corresponde.

Estando lo precitado, se procede este trabajo de investigación donde se cuenta con dos variables, siendo el primero de ellos la eficacia de las inspecciones de Intendencia Regional, donde se busca analizar si esta entidad desconcentrada viene cumpliendo con sus funciones para las cuales se ha implementado, por ende, se plantea dimensiones como la planificación inspectiva, donde se evalúa si es que cuenta con planes operativos de inspección, si tienen asignados recursos adecuados tanto a nivel logístico como humano para su labor, entre otros; asimismo, se plantea dimensiones como la ejecución de las inspecciones dando cumplimiento de los procedimientos y protocolos determinados normativamente, y si los resultados de seguimientos que realiza respecto al porcentaje de infracciones que logra detectar.

Por otro lado, se tiene la segunda variable que viene a ser la desnaturalización de los contratos laborales privados, donde se busca estudiar si estas formas de contratación cumplen con lo normativamente determinado o sí, por el contrario, se vienen realizando acciones destinados a afectar los derechos de los trabajadores; en ese sentido, se tiene dimensiones como la contratación temporal indebida, donde se busca analizar la contratación bajo contratos modales sin causa objetiva, la simulación de contratos laborales, entre otros; asimismo, se plantea dimensiones como el uso fraudulento de las intermediaciones o tercerizaciones, y el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Una vez precisado las variables y dimensiones, corresponde diagnosticar la situación problemática que se viene suscitando con las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, respecto a su función de fiscalización con fines de evidenciar la desnaturalización de los contratos laborales de naturaleza privada que se vienen celebrando entre los trabajadores y las empresas privadas al margen del orden legal.

En la actualidad, la Intendencia Regional de Lima cuenta con unidades orgánicas como la Subintendencia de Fiscalización, e Instrucción y Sanción, donde cada uno de ellos cumple funciones determinados y vienen aplicando políticas conforme a sus funciones y con fines de resguardar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social. Así, entonces, por ejemplo, la Subintendencia de Fiscalización debe de ejecutar las denominadas acciones previas o preventivas, asimismo, las actuaciones de investigación y sobre todo las comprobatorias, del mismo modo, debe de cumplir con las acciones de asesoramiento, orientación y capacitación, prestando asistencia técnica a las empresas, sean estas privadas o públicas, de acuerdo a su competencia, para lo cual deben ejecutar planes anuales de inspección de trabajo, de acuerdo a su competencia, calificar las denuncias que se realizan respecto a incumplimientos de normas de naturaleza laboral, de seguridad en el trabajo, entre otros.

Sin embargo, se sabe que por distintas razones, esta subintendencia no cumple con las funciones determinados por ley, dado que no se fiscalizan a las empresas privadas respecto a las contrataciones y modalidades que vienen realizando, aun cuando a través de la Resolución N° 004-2025-SUNAFIL/TFL, se ha determinado que a través de la fiscalización laboral se puede determinar la desnaturalización de los contratos a plazo fijo o determinado, para que una vez determinada la desnaturalización se pueda solicitar incluso los beneficios sociales sin necesidad de que haya pronunciamientos judiciales previas, a mayor abundamiento, lo determinado a través de la resolución acotada, solo precisa y afianza lo que la Corte Suprema de la República determinó a través de la Casación N° 24577-2022-Lima, donde los jueces supremos determinaron que las autoridades administrativas de la SUNAFIL, como consecuencia de su rol fiscalizador pueden llegar a actuar como si fueran órganos cuasi-jurisdiccionales, a través de los cuales, pueden proteger o tutelar los derechos de los trabajadores, que se encuentran

brindando servicios en virtud de un contrato que no tiene naturaleza laboral, pero que en la práctica si lo tienen.

En suma, las Intendencias Regionales como el de Lima, tienen competencia para que declaren la desnaturalización de los contratos celebrados con las empresas privadas, siempre que los mismos, no se adecuen a la realidad laboral, empero, dicha función no se cumple por distintas razones, económicas, falta de planificación, etc. por parte de los encargados de la fiscalización laboral; este incumplimiento afecta directamente a los trabajadores en sus derechos laborales, dado que estas personas, por la necesidad de trabajo, se deben someter a las condiciones laborales arbitrarias del empleador; en esa secuencia de argumentos, si es que la Intendencia Regional de Lima sigue incumpliendo con sus funciones de fiscalización y sobre todo la declaratoria de la desnaturalización del contrato laboral o de otra naturaleza, la situación seguirá afectando los derechos laborales de los trabajadores.

En ese orden de ideas, corresponde plantear las alternativas de solución, por eso es indispensable que la Subintendencia de Fiscalización de la Intendencia Regional de Lima, aplique las funciones de su competencia legal para desnaturalizar los contratos irregulares en atención al principio de primacía de la realidad, pues hay un sinnúmero de trabajadores que vienen prestando servicios personales, por ende, es necesario la capacitación del personal técnico y jurídico que labora en dicha subintendencia para que de ese modo verifiquen la concurrencia de los elementos del vínculo laboral a fin de desnaturalizarlo.

Asimismo, las Intendencias Regionales debe implementar mecanismos de concertación con las empresas privadas con el propósito de asesorarlas para que cumplan con la ley y además realicen la contratación de personal conforme a ley, porque de lo

contrario, se seguirá afectando los derechos laborales de los trabajadores, y no solo ello, sino también se estará frente a sanciones a dichas empresas por su actuación transgrediendo la ley, eso significa que las empresas deben ser informadas y capacitadas preventivamente, pero si hay resistencia a cumplimiento, deben aplicárseles las sanciones acorde a la afectación de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, se debe realizar más charlas para los trabajadores con el fin de que conozcan sus derechos laborales y si vienen prestando servicios en virtud de contratos que están al margen de la ley, pidan al ente competente que los desnaturalice a fin de que se les reconozca el derecho laboral que les corresponda.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿Cómo las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1.: ¿Cómo la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos?

P.E.2.: ¿De qué manera, una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas?

P.E.3.: ¿De qué manera, los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Determinar si las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1.: Analizar si la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos.

O.E.2.: Verificar si, una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas.

O.E.3.: Estudiar si los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

El trabajo llega a justificarse teóricamente porque en el análisis de las funciones de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL se desarrolla sus funciones, asimismo,

se realizan sus interpretaciones correspondientes; asimismo, cuando se realiza un análisis de la desnaturalización de los contratos laborales, se aportan conocimientos valiosos que serán de mucha utilidad para los profesionales y cualquiera persona que se interesa en el estudio de esta temática.

1.4.2 Justificación práctica.

Este trabajo reviste una justificación práctica en el sentido de que parte del análisis de la realidad problemática que surge hoy en día respecto a trabajadores que prestan servicios sin tener un vínculo laboral adecuado que pueda proteger sus derechos fundamentales de índole laboral. Asimismo, porque no solo se basa en cuestiones dogmáticas, sino por el contrario analiza la realidad social y jurídica.

1.4.3 Justificación metodológica.

Al ser un trabajo de nivel explicativo permite que se pueda profundizar con mayor ahínco respecto a la problemática y la muestra de sus respectivas soluciones, en ese sentido, permite también que se pueda aplicar técnicas e instrumentos destinados a la recolección de datos, conducentes a poder mostrar los resultados objetivos a los cuales se llegará. Asimismo, en este trabajo también se respeta los lineamientos metodológicos determinados por la Universidad.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial.

Le corresponde la ciudad de Huacho.

1.5.2 Delimitación temporal.

Le corresponde el 2025.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente trabajo académico resultó siendo viable porque la investigadora reunió todas las condiciones que permitió que este trabajo sea de rigor científico y

resultó siendo posible en su realización, en ese sentido, la investigadora al contar con los materiales logísticos, humanos, económicos y temporales permitió la realización de este trabajo académico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

D'Trinidad, Pilarte & Cedeño (2015), en su tesis titulada: *El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, "Ley General de Inspección"*. Investigación presentada ante la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Esta conjunción de autores analiza de manear pormenorizada la estructura y resultados de las inspecciones laborales nicaragüenses. Mediante un estudio histórico-estadístico describen el origen y evolución de la inspección laboral en Nicaragua, destacando su función social y legal.

Es menester mencionar que, en el marco teórico se vislumbra que la inspección laboral se concibe como un mecanismo institucional fundamental para asegurar los derechos de los trabajadores. Asimismo, en sus resultados y conclusiones, afirman que las inspecciones cumplen un rol fundamental: actúan como un “árbitro administrativo” que facilita la corrección rápida de infracciones laborales, ofreciendo acceso a la justicia sin el costo de un proceso judicial.

Finalmente, subrayan que este sistema alternativo favorece la protección de los derechos laborales (horas de trabajo, prestaciones sociales, estabilidad) en un contexto económico, y contribuye a destrabar los conflictos en la esfera judicial. En efecto, se concluye que en periodos de crisis laboral la relevancia de la inspección se ve acrecentada, por lo cual se requiere fortalecer la competencia y efectividad de los inspectores para garantizar la eficacia del sistema.

Posada (2023), en su investigación titulada: *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el contrato realidad*. Tesis presentada ante la Universidad de EAFIT en Colombia. Posada (2023), estudia la reciente iniciativa legislativa en Colombia que busca eliminar gradualmente los contratos de prestación de servicios para trabajadores públicos. En el marco teórico revisa de manera analítica y pormenorizada la doctrina y jurisprudencia que delinean las diferencias entre contrato de prestación de servicios y contrato realidad (laboral), así como los efectos sociales de la tercerización fraudulenta. Sus conclusiones indican que la desnaturalización de los contratos (es decir, reconocerlos como verdaderos contratos de trabajo) permitiría asegurar la estabilidad laboral y los derechos laborales fundamentales de los contratistas.

En concreto, la autora destaca que la propuesta gubernamental promueve la “seguridad y estabilidad laboral” de dichos trabajadores, al evitar la infracción de derechos básicos (vacaciones, salud, cesantías, etc.). Advierte, sin embargo, que la eliminación de esta modalidad contractual debe ser progresiva para no causar desempleo.

En suma, concluye que suprimir los contratos de prestación en el sector público eliminaría el encubrimiento de relaciones laborales (vacíos legales que antes permitían a entidades estatales evadir responsabilidades) y contribuiría a consolidar un sistema laboral donde prevalezcan los derechos del trabajador.

Casado (2016), en su tesis titulada: *Los retos de la inspección de trabajo y seguridad social ante su nueva Ley Ordenadora*. Investigación presentada ante la Universidad de Valladolid en España. En la tesis in comento se analiza los “retos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social” en España. Casado ofrece un marco teórico exhaustivo de las funciones de la ITSS: vigilancia del cumplimiento de normas laborales, de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo; y funciones auxiliares (información,

mediación en conflictos). Describe, por ejemplo, que los inspectores pueden optar tras su visita por “extender actas de infracción o de liquidación” o “ordenar la paralización de trabajos” frente a riesgos graves.

Luego, identifica los retos actuales a los que se enfrenta la ITSS: destaca las “irregularidades laborales” (empleo no registrado, fraude a la Seguridad Social) y el proceso de descentralización competencial (traspaso a Comunidades Autónomas).

Según Casado (2016), dichos factores complican la labor inspectiva, ya que elevan la incidencia de la informalidad y fragmentan el control. Su trabajo de grado, de carácter descriptivo, concluye que para afrontar estos desafíos se requerirán mejoras técnicas (más recursos, formación) y reformas regulatorias que garanticen una inspección más coordinada y con mayor alcance.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Bartolomé & Solorzano (2022), en su tesis titulada: *Regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL para el reconocimiento de derechos laborales, Huacho – 2021*. Investigación presentada ante la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Misma, donde se analiza el Decreto Supremo 004-2014-TR (“declaración de existencia de contrato”) en el ámbito de la Sunafil. Con un estudio descriptivo-explicativo sobre 66 funcionarios de SUNAFIL Huaura (encuesta cuantitativa), este trabajo revisa el marco legal de la fiscalización laboral.

El marco teórico abunda en los principios de protección laboral y las competencias de SUNAFIL según la Ley 28806. Los resultados revelan que el 75.8% de los encuestados considera que la mencionada regulación produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, evidenciando una percepción favorable de la formalización (aunque sólo 59.1% ve que conduce al reconocimiento de contrato indefinido).

Las conclusiones subrayan que, en definitiva, la existencia de dicho instrumento administrativo “permite el respeto a los derechos laborales del trabajador”. Esto implica que, aun admitiendo limitaciones (por ejemplo, sanciones interpretadas como insuficientes por la mitad de encuestados), la normativa de Sunafil contribuye a proteger los derechos laborales de los trabajadores al obligar a las empresas a ratificar la vigencia de contratos en casos de desnaturalización.

Clodoaldo (2020), en su investigación titulada: *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*. Tesis presentada ante la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. En su marco teórico revisa la doctrina sobre desnaturalización de contratos de prestación de servicios y las atribuciones inspectoras según la normativa laboral peruana. Emplea un diseño descriptivo con encuestas a inspectores y trabajadores: los datos indican que una gran mayoría (85-93%) de los encuestados opina que el acta de inspección de Sunafil es eficaz para restituir derechos laborales. Por ejemplo, el 92% estima que dicha acta permite al trabajador reclamar prestaciones no pagadas, y el 93% considera que la inspección comprobaría la verdadera naturaleza laboral del vínculo.

Las conclusiones enfatizan que, en la práctica, la labor inspectiva de la SUNAFIL genera “eficacia jurídica” frente a la desnaturalización: los trabajadores pueden contar con el respaldo legal de las actas inspectora para demandar sus derechos (remuneraciones, estabilidad, beneficios). Así, la tesis respalda la hipótesis de que la SUNAFIL resulta efectiva como mecanismo de protección laboral en casos de fraude contractual.

Oviedo (2022), en su tesis titulada: *Desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores obreros municipales*. Investigación presentada ante la Universidad César

Vallejo, que en su marco teórico se discuten los conceptos de subordinación y contrato laboral frente a locación de servicios. Basada en análisis documental y jurisprudencia, la autora concluye en el capítulo de conclusiones que, conforme a la normativa laboral peruana, los obreros municipales deberían vincularse mediante contratos indefinidos en régimen privado, ya que su trabajo cumple con los elementos de subordinación típicos de un contrato laboral. Específicamente, la tesis establece que la “desnaturalización de los contratos laborales de los obreros municipales sí incide de manera positiva en sus derechos laborales”, al permitirles acceder a beneficios sociales y estabilidad. Asimismo, enfatiza que los contratos de locación de servicios que se vienen usando en la práctica vulneran gravemente dichos derechos: los obreros bajo esa modalidad no gozan de vacaciones, CTS, seguro ni estabilidad alguna. En suma, Oviedo concluye que la transformación judicial de un contrato civil a laboral (“principio de primacía de la realidad”) resulta favorable a los trabajadores, pues les reconoce un trabajo digno y respetuoso de los derechos laborales mínimos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima - SUNAFIL

2.2.1.1 Planificación inspectiva

2.2.1.1.1. Existencia de planes operativos de inspección laboral

Sobre este indicador, debemos señalar que la SUNAFIL confecciona de manera anual un Plan de Inspección de Trabajo (PAIT), mismo que dispone de una gama de objetivos, estrategias e indicadores para focalizar la fiscalización laboral y combatir la informalidad. Estos planes incluyen metas sectoriales y regionales; por ejemplo, se priorizan actividades con alta tasa de empleo informal (construcción, comercio, servicios) conforme a diagnósticos oficiales. (Goicochea & Marcelo, 2022)

Comentando lo anterior, dicho plan anual obedece a objetivos ceñidos en solucionar la creciente y evidente informalidad laboral, siendo que, en el Perú existen toda clase de empleadores (personas jurídicas o naturales) que encubren contratos de trabajo a plazo indeterminado o tipifican una modalidad de contratación incorrecta a tenor de la primacía de la realidad.

Aunado a ello, se complementan o suplementan con un Plan Operativo Institucional (POI) y un Plan Anual de Prevención y Promoción (PLANAPP), mismo que concibe a las distintas campañas de formalización. En efecto, la existencia de estos planes (exigidos implícitamente por la Ley N.º 28806 y su reglamento) garantiza que las inspecciones no sean aleatorias, sino programadas en función de metas concretas. En la práctica, informes de SUNAFIL muestran que tales planes recogen datos de informalidad (p.ej. 72.5 % de la PEA ocupada) para orientar las intervenciones. (Goicochea & Marcelo, 2022)

Finalmente, se infiere que, dichos informes inspectivos vislumbran una problemática plausible, esto es, la informalidad laboral, lo que amerita y justifica inspecciones que muchas veces deben realizarse de manera inopinada, toda vez que el despliegue de dichos operativos es estrictamente necesario, a efectos de garantizar o asegurar el cumplimiento de la vasta normatividad laboral, así como, pretender canales informativos directos institucionales en beneficio de los operarios.

2.2.1.1.2. Asignación de recursos humanos y logísticos para las inspecciones

La efectividad de la inspección depende de contar con suficientes inspectores y medios. No obstante, la SUNAFIL aún es exigua en este aspecto: dispone de unos 840 inspectores a nivel nacional, un número muy inferior a los ~2,000 recomendados por la

OIT para el Perú. Esta brecha explica la sobrecarga laboral y la baja cobertura inspectiva. (SolTV Perú, 2025)

Para compensarlo, la SUNAFIL ha reforzado recursos logísticos: recientemente adquirió vehículos 4×4 para sus intendencias regionales (capacidad off-road para llegar a zonas rurales) y mantiene sistemas informáticos de gestión de inspecciones. Además, los planes operativos fijan asignaciones presupuestales por intendencia. A pesar de ello, los estudios coinciden en que la falta de personal (inspectores y auxiliares) sigue siendo un cuello de botella crítico en la planificación de las visitas. (Arce, 2021)

Finalmente, se colige que, la fijación de recursos humanos y logísticos es de gran relevancia, tomándose en cuenta la evidente deficiencia en el personal entorno a la cantidad de inspectores de trabajo, mismos que no son suficientes para fiscalizar a los empleadores, siendo que, en el Perú abunda la informalidad laboral, y que, las inspecciones laborales no solo se circunscriben a empresas formales, sino también a empleadores que utilizan el encubrimiento de un contrato de trabajo indeterminado de manera recurrente, omitiendo el pago de derechos fundamentales de naturaleza alimentaria.

2.2.1.1.3. Priorización de sectores con mayor riesgo de informalidad o fraude laboral

En síntesis, decimos que, los planes anuales disponen de una multiplicidad de sectores prioritarios según índice de informalidad o denuncias recurrentes. A modo de ejemplo, SUNAFIL identifica rutinariamente sectores de riesgo (agropecuaria, comercio, construcción) para operativos especiales. No obstante, análisis recientes señalan que la atención real ha estado sesgada: un estudio reporta que entre 2017-2023 la mayor parte de las inspecciones por denuncia se concentró en rubros de baja informalidad (servicios

empresariales y administración pública), mientras que sectores como comercio mayorista y agropecuario (con alta informalidad) recibieron relativamente menos operativos. (Goicochea & Marcelo, 2022)

De lo precedido, se infiere que, la priorización formal no siempre coincide con las prácticas inspectivas (que a menudo son reactivas a denuncias de empleados formales). Asimismo, sostenemos que, la doctrina laboral señala la relevancia de ajustar la planificación hacia actividades de alto riesgo, siguiendo las recomendaciones del Sistema Internacional de Inspección Laboral a efectos de maximizar la formalización. (Vinatea & Toyama, 2024)

Finalmente, se colige que la planificación de inspecciones en sectores donde abunda la informalidad es una prioridad dentro del Sistema de Inspección Laboral, esto pues, incentiva a efectos positivos como la formalización y la adecuación de las empresas a reajustarse a la normatividad laboral, así como también a brindar charlas informativas que coadyuven a incentivar denuncias que ameriten una inspección necesaria por parte de la SUNAFIL.

2.2.1.2 Ejecución de las inspecciones

2.2.1.2.1. Cumplimiento de los procedimientos inspectivos conforme al Reglamento de la Ley N.º 28806

Sobre este indicador, debemos señalar que, la ejecución de cada inspección debe ceñirse o circunscribirse por el debido proceso establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 28806) y su Reglamento (DS 019-2006-TR). Básicamente, esto implica que la Subintendencia de Fiscalización e Instrucción (SIFN) emita la orden de inspección, y que posteriormente se realicen las diligencias (visita, entrevistas, recojo de documentos), y que consecuentemente la SIFN notifique un acta de infracción

motivada al presunto infractor. Los tribunales han subrayado que la falta de motivación o de fundamentación en estas actuaciones vicia el procedimiento. (Toyama, 2021)

Asimismo, la normativa vigente prevé plazos específicos dentro de la fase instructora y sancionadora del procedimiento. Así, luego de notificada la imputación de cargos, el administrado dispone de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos; luego, la autoridad instructora, de considerarlo pertinente, puede realizar actuaciones complementarias y debe emitir el informe final de instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. Finalmente, una vez notificado dicho informe, el administrado cuenta con cinco (5) días hábiles para formular nuevos descargos, tras lo cual el órgano sancionador debe emitir la resolución correspondiente en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles. Cumplir estas etapas es esencial, pues de lo contrario podría afectarse la validez del procedimiento y vulnerarse el derecho de defensa.

2.2.1.2.2. Número y frecuencia de inspecciones realizadas en empresas privadas

Los datos demuestran un incremento en la actividad inspectiva anual. Por ejemplo, en 2021 se cerraron unas 95,557 inspecciones laborales y en 2022 alrededor de 76,594. Del mismo modo, entre enero y mayo de 2024 se registraron 24,582 inspecciones en las regiones focalizadas. Estas cifras incluyen primordialmente empresas del sector privado (PYMEs y microempresas). (Cadillo, 2024)

Por otra parte, es menester recordar que, la Sunafil generó niveles de órdenes aún mayores: en 2015 se formularon cerca de 80,000 órdenes de inspección. Sin embargo, en relación al universo de empresas con riesgo de informalidad, la cobertura sigue siendo limitada. La frecuencia con que una misma empresa es auditada depende del plan anual y de la recurrencia de denuncias. (Arce, 2021)

Finalmente, se infiere en que, la capacidad inspectiva ha aumentado (con varias decenas de miles de visitas anuales), pero los expertos advierten que la cantidad de inspectores disponibles aún impide cubrir más sectores de riesgo.

2.2.1.2.3. Nivel de cooperación de los empleadores durante la actuación inspectiva

Al respecto, debemos señalar de manera tajante que, legalmente, todos los empleadores están obligados a colaborar con la inspección del trabajo: vale decir, estos deben entregar la información y documentación solicitada, así como facilitar el acceso al centro de trabajo y al personal para diligencias. (Arce, 2021)

En la praxis, la colaboración varía, toda vez que, las autoridades destacan que muchos empleadores cumplen, pero también existe resistencia: algunos empresarios demoran o niegan información (por ejemplo, planillas o contratos), lo que obliga al inspector a iniciar procedimientos sancionadores por obstrucción. Estudios comparativos señalan que el sistema inspectivo suele atender denuncias (en su mayoría contra empleadores del sector formal), lo que implica que no siempre hay cultura de cooperación preventiva. SUNAFIL ha dictado directivas internas para aclarar este deber de colaboración (por ejemplo, exigiendo que consorcios y subcontratistas informen debidamente), y sanciona legalmente la falta injustificada de ayuda. (Mikathi Consulting, 2018)

2.2.1.3 Resultados y seguimiento

2.2.1.3.1. Porcentaje de infracciones detectadas que derivan en sanciones efectivas.

En lo concerniente al grado porcentual sobre las infracciones, debemos ratificar que no todas las inspecciones con hallazgos terminan en sanción firme. Básicamente,

según datos recientes, en 2021 solo el 33 % de las inspecciones cerradas concluyó en acta de infracción (35 % en 2022). Mismo que, significa que dos tercios de las visitas no generaron infracciones atribuibles al empleador. (Cadillo, 2024)

De lo precedido, señalamos también que, d los casos sancionados, la mayoría termina con multa: en 2022 el 77 % de las resoluciones de primera instancia impuso multa, y el 82 % en segunda instancia (cifras semejantes en 2021). En otras palabras, de cada 100 infracciones iniciadas, alrededor de 80 reciben sanción confirmada. En proporción al total de inspecciones ejecutadas, la tasa efectiva de sanción es más reducida (pues gran parte no detecta infracción). (Cadillo, 2024)

Estudios previos concluyeron que, por ejemplo, apenas el 4 % de todas las órdenes de inspección de 2015 derivaron en multas. En efecto, se colige que, la tendencia actual es algo más alta, pero los analistas recomiendan fortalecer la estrategia sancionadora para que un mayor porcentaje de irregularidades graves resulten en sanciones disuasivas. (Arce, 2021)

2.2.1.3.2. Tiempo promedio de tramitación de los procedimientos inspectivos

El reglamento de inspección fija plazos breves para cada fase; sin embargo, el procedimiento completo suele tardar varios meses. En teoría, sumando los plazos administrativos actualmente vigentes en la fase sancionadora —cinco (5) días hábiles para presentar descargos frente a la imputación de cargos, diez (10) días hábiles para la emisión del informe final de instrucción, cinco (5) días hábiles para formular descargos frente a dicho informe y quince (15) días hábiles para la expedición de la resolución sancionadora—, un expediente podría resolverse en aproximadamente treinta y cinco (35) días hábiles contados desde la notificación de la imputación de cargos, sin perjuicio de las actuaciones complementarias que la autoridad competente considere necesarias. No

obstante, en la práctica, la tramitación integral puede extenderse por un periodo mayor, considerando las incidencias propias del procedimiento y que el plazo máximo legal para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendario, prorrogable excepcionalmente por tres (3) meses adicionales. (Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, 2006)

No obstante, en la praxis se añade tiempo por solicitudes de ampliación, volumen de casos y eventualidades (laborales o judiciales), por lo que el promedio se alarga. Aunque SUNAFIL no publica estadística precisa del plazo total medio, las referencias sectoriales indican que, en promedio, los procedimientos sancionadores laborales demoran entre 3 a 6 meses en resolverse completamente (con variabilidad según complejidad). (LP Derecho, 2021)

Finalmente, este lapso es crítico para la eficacia: a mayor demora, menor impacto preventivo y posibles apelaciones. Por ello, la normativa busca plazos cortos, pero el balance práctico considera que aún debe optimizarse la tramitación interna para acortar el tiempo de conclusión.

2.2.1.3.3. Seguimiento y cumplimiento de medidas correctivas impuestas

Tras la etapa sancionadora, la SUNAFIL realiza seguimiento a las obligaciones ordenadas. Por ejemplo, las multas tienen un plazo típico de pago máximo (15 días hábiles) y, en su caso de incumplimiento, se inician cobros coactivos. Otras medidas (como la rectificación de la planilla o la formalización de trabajadores) se verifican mediante inspecciones posteriores o cruces de información con SUNAT/ESSALUD. La SUNAFIL ofrece incluso herramientas en línea para que los empleadores consulten el estado de su expediente inspectivo. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2024)

Comentando lo antecedido, se infiere que, todas las medidas deben ejecutarse en tiempo y forma; en la praxis, no existe una estadística pública exhaustiva sobre el porcentaje de cumplimiento, pero la legislación prevé sanciones adicionales por cada trabajador no regularizado y obliga a rendir cuentas. Los expertos señalan que el seguimiento efectivo es esencial para cerrar el ciclo inspectivo: una medida correctiva (p.ej. reincorporar trabajadores) sin verificación posterior pierde valor.

En consecuencia, la SUNAFIL viene reforzando sus sistemas de monitoreo post-inspección, aunque se apunta a dar mayor transparencia a los resultados de estas acciones.

Finalmente, debemos acotar que el seguimiento efectivo es vital, a efectos de la aseguranza del cumplimiento de la normatividad laboral, toda vez que, en muchas ocasiones la sola sanción administrativa no es suficiente para mitigar la transgresión de la multiplicidad de derechos laborales, en especial, aquellos que se encuentran vinculados a la desnaturalización del contrato de trabajo.

2.2.2. Desnaturalización de contratos laborales privados

2.2.2.1 Contratación temporal indebida

2.2.2.1.1. Porcentaje de contratos sujetos a modalidad sin causa objetiva que los sustente.

Para los contratos temporales (por inicio de nueva actividad, eventual u otras modalidades) la ley exige consignar expresamente la causa objetiva que los motiva. El TUO del DL 728 dispone que “*deberán constar por escrito [...] las causas objetivas determinantes de la contratación*”. Este precepto es consagrado en el artículo 72° del cuerpo normativo in comento. En otras palabras, ante la ausencia de la causa objetiva consignada en el contrato o estando está presente en el contrato por escrito y no siendo demostrada en la realidad (principio de primacía de la realidad) se configura la

desnaturalización de dicho contrato y se entiende de que estamos frente a un contrato indefinido que fue encubierto de manera fraudulenta.

La omisión o insuficiencia de esta causa objetiva es causal de desnaturalización: el Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en su Expediente N°03683-2012-PA/TC, ha establecido que cuando un contrato sujeto a modalidad no especifica adecuadamente la causa, este debe considerarse convertido en indefinido. Es así que, esta jurisprudencia en su fundamento 3.3.6. ha señalado que *“al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato [...] ha sido desnaturalizado”* y convertido en un contrato a plazo indeterminado.

De lo anterior, se colige que, en casos judiciales, la falta de consignación de la causa ha llevado a concluir que el empleador simuló una necesidad temporal que en la realidad era permanente, eludiendo así la obligación de contratar indefinidamente.

En la práctica, la alta informalidad laboral en el Perú refleja la extensión de esta problemática: más del 75% de la fuerza laboral está en situación informal y alrededor de 12 millones de trabajadores carecen de beneficios sociales esenciales (CTS, vacaciones, gratificaciones) y de aportes a la seguridad social. (Chauca, 2025)

Aunque no existen estadísticas oficiales que detallen exactamente el porcentaje de contratos sin causa objetiva, estas cifras de informalidad ilustran que una gran proporción de contratos temporales en el país no cumplen las formalidades legales básicas ni reconocen derechos laborales fundamentales. La doctrina peruana destaca que las formalidades (especialmente la causa objetiva) actúan como garantía contra el uso fraudulento de los contratos de modalidad. Wilfredo Sanguinetti, por ejemplo, explica que dichas formalidades *“operan como garantías frente a un uso fraudulento de las*

modalidades contractuales”, asegurando que el carácter temporal de la contratación quede delimitado desde el inicio. (Citado por Paredes, 2019)

Finalmente, para este indicador se considera la proporción de contratos temporales en los que se omite o detalla inadecuadamente la causa; la jurisprudencia es clara en que tal omisión desnaturaliza el contrato, exigiendo su conversión a plazo indeterminado.

2.2.2.1.2. Frecuencia de renovaciones sucesivas injustificadas

La ley peruana admite renovaciones sucesivas de contratos temporales dentro de los topes máximos señalados (p. ej. artículo 74 del TUO del DL 728 autorizaba hasta cinco años en total), pero prohíbe el uso abusivo de esta figura como forma encubierta de eludir el contrato indefinido. La Corte Suprema de Justicia en su Casación Laboral N°16549-2014 Lima ha explicado que “la posibilidad de que una determinada forma de contratación sujeta a modalidad pueda ser objeto de sucesivas renovaciones [...] es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite”, siempre que se respeten los límites legales.

En complementación con lo precedido, la misma Casación Laboral N°16549-2014 Lima, en el tercer párrafo de su fundamento 4° señala: “se excluye de esta forma de contratación aquellos contratos celebrados con fraude a la ley, que a través de sucesivas renovaciones en realidad persiguen eludir el derecho a la estabilidad laboral”. Básicamente, no toda cadena de contratos temporales es ilegal, pero las renovaciones injustificadas en fraude de ley –sin respetar la causa objetiva ni los límites de tiempo– constituyen desnaturalización. En este mismo orden de ideas, la Corte Suprema aclaró que la presunción de ilegalidad de renovaciones encadenadas implicaría violar la Constitución, pues el legislador previó la contratación en cadena con limitaciones claras.

Sin embargo, cuando se demuestra la intención de fragmentar artificialmente la antigüedad laboral (p. ej. renovando un contrato por unos meses sin motivo alguno justo antes de finalizar otro), el tribunal puede declarar la desnaturalización. En tales casos, el indicador mide cuán frecuente es observar cadenas de contratos temporales que superan injustificadamente los parámetros legales (plazo total máximo, falta de justificación objetiva entre renovaciones, etc.).

La doctrina cita que “la contratación en cadena está permitida hasta los topes máximos” (art. 74 DL 728), pero que el objeto de cada contrato sucesivo debe corresponder a la ley y respetar sus formalidades. Por tanto, este indicador refleja la incidencia de prácticas de “contratación en cadena” que, sin causa válida, vulneran la estabilidad del trabajador.

2.2.2.1.3. Casos detectados de simulación contractual para encubrir relaciones laborales permanentes.

La simulación contractual es la estrategia de aparentar contratos temporales (o subcontratos) cuando en la práctica el trabajo es permanente y continuo. La doctrina y la jurisprudencia son enfáticas en que un contrato temporal simulado debe ser tratado como indefinido. Por ejemplo, la Casación N°5383-2016 (Tacna) encontró que una Municipalidad había usado “contratos temporales con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente”, al no existir un proyecto específico que acabara con el vínculo al término del contrato. En ese caso se concluyó que “*se ha producido la desnaturalización*”, debiendo considerarse a la trabajadora como empleada fija de la entidad pública.

Asimismo, en el sector privado se han detectado situaciones similares mediante empresas intermediarias (locadoras, “factoring”). En la Casación N°10006-2017 (Del

Santa), la Corte Suprema analizó un caso donde la empresa pesquera había contratado masivamente mediante una locadora (“SERVIS”) sin autonomía financiera real. El tribunal señaló que la locadora “no asumía las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no contaba con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales” y que carecía de pluralidad de clientes.

Comentando lo antecedido, se infiere en que, se declaró la desnaturalización de los contratos de tercerización y reconoció que la trabajadora prestaba servicios en realidad para la pesquera principal bajo subordinación directa. Este tipo de casos, donde la intermediación encubre la relación directa, evidencian que el indicador busca cuantificar situaciones de fraude laboral: por cada vez que se comprueba que se usó un contrato (temporal o mediante tercerización) exclusivamente para disfrazar un empleo fijo, se considera un caso de simulación exitosamente detectado.

2.2.2.2 Uso fraudulento de intermediación o tercerización

2.2.2.2.1. Grado de cumplimiento de la Ley N.º 29245 y el D.S. N.º 006-2008-TR sobre tercerización.

La Ley 29245 (2007) y su reglamento regulan estrictamente la tercerización en el Perú: solo se permite contratar empresas para actividades especializadas u obras, asumiendo éstas el riesgo del servicio, manteniendo independencia financiera y pluralidad de clientes. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley, “*en ningún caso se admite la sola provisión de personal*”.

Además, existe un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras en el que todas deben inscribirse (Artículo 8 Ley 29245), y la empresa principal es solidariamente responsable del pago de beneficios sociales de los trabajadores tercerizados.

Sobre este indicador, debemos acotar que este mide qué tanto las empresas cumplen estos requisitos legales. Un bajo grado de cumplimiento se refleja, por ejemplo, en tercerizadoras que no se inscriben en el Registro (infracción grave y multa elevada), que no demuestran especialización real o pluralidad de clientes, o que usan la tercerización para actividades nucleares de la empresa principal.

La doctrina peruana y la práctica de inspección laboral evidencian que la tercerización muchas veces se realiza al margen de la ley. Por un lado, la jurisprudencia laboral ha protegido a trabajadores en esquemas de tercerización fraudulenta: por ejemplo, la Casación 10006-2017 concluyó que la empresa no cumplió los requisitos de la Ley 29245 (no asumía los riesgos, sin pluralidad de clientes, sin autonomía financiera), declarando la desnaturalización del contrato de servicios.

Por otro, Sunafil (que aplica el protocolo de fiscalización de tercerización) considera como “infracción muy grave” no formalizar la tercerización según ley, imponiendo multas de hasta 241 638 soles. (Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, 2022).

El indicador podría expresarse como el porcentaje de empresas tercerizadoras o de contratos tercerizados que cumplen con las normas (inscripción, formalidades contractuales, especialización real, etc.). Un análisis objetivo requeriría datos de inspección; sin embargo, informes de Sunafil confirman que se registran reiteradas infracciones administrativas en este campo. En síntesis, el nivel de cumplimiento de la Ley 29245 y su reglamento es fundamental: un bajo cumplimiento indica abuso de la tercerización, afectando la validez de esos contratos.

2.2.2.2.2. Casos en que la intermediación oculta relaciones laborales directas.

Al respecto, debemos señalar que, este indicador cuantifica instancias en las que se detecta que el recurso de una empresa intermediaria (subcontratista, locadora, etc.) encubre en realidad una relación laboral con la empresa usuaria. Básicamente, se busca medir las situaciones en que la tercerización es simplemente un disfraz de empleo directo. La jurisprudencia es clara en que cuando esto se comprueba, debe reconocerse que el verdadero empleador es la empresa principal. Por ejemplo, en el caso mencionado del Corte Suprema (Pesquera Hayduk), aunque formalmente el contrato era con la locadora “SERVIS”, los recibos de pago indicaban que el centro de trabajo era la pesquera. El tribunal aplicó el principio de primacía de la realidad, concluyendo que “su relación laboral directa fue con Hayduk”, no con la falsa intermediaria. (Casación Laboral N°10006-2017, Del Santa)

En el ámbito de la tercerización, el precedente Huatuco (Cas. Lab. 18623-2015) y otros pronunciamientos supremos también han reforzado que la sola creación de una empresa tercerizadora (o la firma de un contrato civil) no basta; esta debe funcionar genuinamente como tal. Cada caso en que el inspector o el juez acreditan que se cumplían labores permanentes para el principal –con control efectivo del principal– sin que la contratista cumpliera sus obligaciones plenas, constituye un caso de intermediación fraudulenta. El indicador evalúa la frecuencia de tales hallazgos en procesos judiciales o inspecciones de trabajo. Aunque no hay estadísticas públicas exhaustivas sobre estos casos, estudios apuntan a que es un fenómeno común en sectores como construcción, minería o servicios generales. Su tratamiento en el marco teórico debe destacar que, legalmente, al comprobarse la desnaturalización de la tercerización, los trabajadores pasan a ser de la empresa principal y todos sus derechos (CTS, gratificaciones, etc.) deben

ser reconocidos por ésta. En la práctica, cada caso judicial o sanción que revela intermediación ilícita incrementa este indicador.

2.2.2.2.3. Supervisión de empresas tercerizadoras por parte de SUNAFIL

Desde la creación de Sunafil (DS 017-2014-TR), esta entidad es responsable de inspeccionar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo la Ley de tercerización. El indicador mide la eficacia y alcance de la acción fiscalizadora de Sunafil respecto a las empresas tercerizadoras. A través de un “Protocolo para la fiscalización de la tercerización” (2022), Sunafil orienta sus inspecciones: verifica la inscripción en el Registro Nacional de Tercerizadoras, revisa la formalización correcta de los contratos de los trabajadores tercerizados (que deben consignar la exclusión de derechos del principal, la subordinación al tercerizador, y la actividad a ejecutar en la empresa principal) y exige la información previa al sindicato sobre el desplazamiento de personal. (Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, 2022).

Sunafil también aplica sanciones ejemplares ante incumplimientos: por ejemplo, ha dispuesto multas desde S/12 098 por cada trabajador tercerizado no incorporado en la planilla de la empresa principal. Según PPU Legal, la Sunafil considera “infracción muy grave” usar la tercerización para actividades nucleares, con multas de hasta S/241 638. (Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, 2022).

Sumado a ello, la Resolución de Superintendencia N.º428-2022-SUNAFIL, este protocolo faculta al mismo inspector a intervenir simultáneamente a la tercerizadora y al principal en un caso de desnaturalización, promoviendo la inclusión de trabajadores en la planilla principal.

Así, el indicador refleja cuántas empresas tercerizadoras han sido efectivamente inspeccionadas y sancionadas. En la teoría se destaca que la autoridad debe salvaguardar

los derechos laborales en la tercerización, y en la práctica Sunafil informa periódicamente acerca de su actividad fiscalizadora, aunque no siempre con cifras detalladas. En suma, este indicador valora el grado de cobertura de Sunafil (número de inspecciones, actas e informes) y su impacto, como medida de control efectivo de la desnaturalización.

2.2.2.3 Desconocimiento de derechos laborales

2.2.2.3.1. Número de trabajadores sin beneficios sociales reconocidos (CTS, vacaciones, gratificaciones).

Este indicador mide cuántos empleados carecen de beneficios que por ley les corresponderían (Compensación por Tiempo de Servicios, descansos vacacionales, gratificaciones, etc.). El fenómeno está estrechamente ligado a la informalidad y al abuso de modalidades atípicas. Diversas fuentes cuantifican la informalidad: recientemente se señaló que el 75.7 % de la fuerza laboral peruana estaría en condiciones informales, lo que equivale a unos 12 millones de trabajadores sin acceso a beneficios sociales. (Chauca, 2025)

En esos casos, muchos no solo carecen de contrato indefinido, sino que tampoco reciben CTS ni gratificaciones. Jurisprudencialmente, por intermedio de la Casación Laboral N°10006-2017, Del Santa, cuando se declara la desnaturalización de un contrato por uso fraudulento de la modalidad, el trabajador tiene derecho a que se le paguen todos los beneficios omitidos desde el inicio de la relación laboral. Por lo tanto, este indicador se relaciona con la cantidad de trabajadores que han tenido que demandar judicialmente el pago de CTS o vacaciones omitidas al comprobarse que sus contratos temporales eran en realidad permanentes.

En el marco teórico, se enfatiza que el desconocimiento de estos derechos es consecuencia directa de la desnaturalización: al decretarse la relación como indefinida, se

convierten en exigibles los beneficios que antes se negaron. Estudios del MTPE confirman brechas muy altas en cobertura de derechos; por ejemplo, se estima que millones de peruanos están excluidos del sistema de seguros sociales y pensiones por laborar en informalidad. (Chauca, 2025)

2.2.2.3.2. Nivel de incumplimiento de aportes a ESSALUD y AFP.

Muy ligado al anterior, mide qué tan frecuente es que el empleador no realice los aportes a salud (ESSALUD) y a pensiones (AFP/ONP). La ley exige que todo empleador pague aportes a Essalud (9 % de la planilla) y afilie al trabajador al sistema pensionario elegido. Sin embargo, en la práctica muchos contratos desnaturalizados simulan no generar estos gastos. (Chauca, 2025)

El dato de que 12 millones de peruanos trabajan sin “aportaciones al sistema de seguridad social” implica que un volumen muy alto de trabajadores no recibe cobertura médica ni acumula fondos de pensión. (Chauca, 2025) La jurisprudencia considera que cuando se prueba la relación laboral directa oculta (ver arriba), la responsabilidad solidaria del principal se extiende a pagos de ESSALUD y AFP adeudados durante todo el periodo de trabajo. (Cas. Lab. 10006-2017, Del Santa)

En efecto, se argumenta que el no pago de aportes es otro indicio de desnaturalización (el empleador ahorra estos costos cancelando aportes en la supuesta empresa tercerizadora o simplemente no haciendo los pagos). Así, este indicador reflejaría el grado de incumplimiento legal en esta materia: por ejemplo, la tasa de trabajadores que en la práctica no tienen aportes acumulados. El pronunciamiento Cas. Lab. 10006-2017 ejemplifica que, a pesar de que formalmente había una empresa tercerizadora “pagando” a los trabajadores, en realidad estos presentaban sus boletas con la empresa principal (haciendo presumir que los aportes debieron hacerlos ésta).

2.2.2.3.3. Incidencia de despidos arbitrarios vinculados a contratos desnaturalizados.

Se trata de evaluar cuántos despidos sin causa (o arbitrarios) ocurren tras la identificación de un contrato desnaturalizado. Un despido de un contrato temporal es arbitrario cuando, al demostrar el trabajador que su vínculo debió ser indefinido (por haberse desnaturalizado el contrato), la terminación carece de justa causa legal. La Constitución y la ley protegen al trabajador contra el despido arbitrario (art. 27 CP), y la jurisprudencia peruana ha reconocido que si un contrato temporal fraudulento culmina en despido, este será incausado. Por ejemplo, en el Expediente 02728-2019-PA/TC (C. Casimira Rosas), la parte demandante denunció “despido sin expresión de causa” argumentando que su contrato se había desnaturalizado.

El fallo señala que la empleadora simuló la temporalidad para trabajos permanentes; así, la conclusión fue que la extinción sin causa es violatoria del derecho al trabajo.

Igualmente, en la Sentencia 121/2025 (Cinthia Coronado) el TC calificó como despido incausado el hecho de que los contratos bajo el DL 728 habían quedado sin causa objetiva y, por tanto, indefinidos.

Para este indicador se cuenta la frecuencia con que, al acreditarse la desnaturalización contractual, se califica el despido como arbitrario. Desde lo analítico, se explica que cada vez que un juzgado laboral o constitucional reconoce la desnaturalización y ordena reposición o indemnización, está en juego este indicador.

Dado que el precedente Huatuco limitó la reposición en el sector público, hoy predominan las indemnizaciones, pero la esencia es la misma: el despido es arbitrario por no tener causa (la relación laboral se consideró permanente), lo cual vulnera el derecho

constitucional del trabajador. Un alto número de sentencias favorables al trabajador en este contexto indica mayor incidencia de despidos injustificados ligados a contratos mal usados.

2.2.3. Aporte del autor

A lo largo del desarrollo del marco teórico se logró vislumbrar la falta de personal institucional en fiscalización laboral, existiendo una grave carga por parte de los inspectores de trabajo, pese a la aplicación del Plan Anual de Prevención y Promoción a nivel inspectivo, asimismo, la incidencia globalizada y normalización de la informalidad en el Perú ha propugnado graves vulneraciones de la multiplicidad de derechos laborales, lo que incide en la existencia de desnaturalizaciones de los contratos, mismas que, en la praxis se ven encubiertas con el objeto de mitigar los gastos laborales, pese a que estos últimos constituyen derechos fundamentales de índole alimentaria que sirven para el sustento del operario y de su familia.

En efecto, es claro acotar que la informalidad trae consigo no solo la gran incidencia en despidos arbitrarios, sino también la falta de aportes a servicios imprescindibles para el trabajador, tales como aportes a ESSALUD o al sistema previsional, hechos que ameritan un daño punitivo que luego se acumula como pretensión accesoria en los diversos procesos de índole laboral.

La labor inspectiva es estrictamente necesaria, pues ante una sanción de la SUNAFIL previa labor inspectiva se facilita la labor jurisdiccional y se crea certeza en los órganos judiciales laborales al momento de dictaminar un fallo, siendo que, la desnaturalización de los contratos es ordinario en la praxis jurisdiccional, pues la pluralidad de empresas o personas naturales (quienes son empleadores) buscan siempre ahorrar gastos laborales, omitiendo la concretización de contratos escritos, camuflando

modalidades a plazo fijo (pese a ser indefinido por falta de probanza de la causa objetiva), inclusive utilizando instituciones jurídicas laborales de relevancia como la tercerización o intermediación laboral para lograr fines fraudulentos y degradantes a los trabajadores, pues esto genera como consecuencia el recorte de sus derechos laborales.

2.3. Bases filosóficas

Una pluralidad de bases filosóficas contribuye con el fundamento doctrinario y metodológico de la investigación, coadyuvando a un análisis detallado de la eficacia de las inspecciones laborales frente a la desnaturalización de contratos. Es menester mencionar también que, una multiplicidad de corrientes y enfoques filosóficos coadyuvan de sobremanera a profundizar en la comprensión de las variables estudiadas, las cuales ostentan una naturaleza práctica y jurídica que exige exhaustividad explicativa para ofrecer una perspectiva completa y rigurosa. Asimismo, en este apartado se desarrollan los fundamentos ontológico, gnoseológico, epistemológico, lógico, metodológico y axiológico de la investigación, explicando la relevancia de cada uno en la progresión del estudio.

Tomando en cuenta lo anterior, y teniendo como punto de partida las siguientes variables: la eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima – SUNAFIL (variable independiente) y la desnaturalización de contratos laborales privados (variable dependiente o fenómeno a explicar), se infiere que ambas inciden en determinar cómo las acciones del Estado, por intermedio de la autoridad de fiscalización laboral, afectan la adecuada celebración de los contratos de trabajo. En efecto, la eficacia de la labor inspectiva de SUNAFIL podría influir directamente en la prevención y corrección de la desnaturalización de los contratos en la provincia de Huaura (Huacho), ya que un mayor rigor y efectividad en las inspecciones tiende a descubrir y sancionar la simulación de contratos temporales que encubren relaciones laborales de naturaleza permanente.

2.3.1. Fundamento Ontológico

El fundamento ontológico se refiere a la naturaleza del ser y de la realidad que subyace al objeto de estudio. En este sentido, decimos o sostenemos que, de la ciencia jurídica, la ontología aborda las características esenciales de las instituciones y fenómenos legales, preguntándose qué son en su esencia. Por otra parte, este enfoque resulta crucial para humanizar al derecho y entender la realidad jurídica entorno a la que operan las normas y políticas públicas. (Barceló, 2019)

En efecto, el plano ontológico sobreviene al cuestionamiento de la verdadera naturaleza de los fenómenos estudiados: por un lado, la existencia real de las infracciones laborales (como la utilización de contratos temporales de manera fraudulenta) y, por otro, el ser y misión de la inspección del trabajo en cuanto entidad encargada de tutelar derechos laborales. Así, la ontología jurídica proporciona un análisis profundo de la realidad laboral y normativa, permitiendo concebir al derecho como un ente dinámico (ordenamiento positivo y a la vez fenómeno social) y entender la situación ontológica de los contratos laborales desnaturalizados (si son considerados nulos, inválidos o automáticamente contratos indefinidos por imperio de la ley).

Finalmente, se infiere en que este enfoque ontológico brinda un sustento o fundamento para asumir un rol funcionalista del derecho, mismo que está orientado a brindar soluciones a los problemas detectados en la realidad laboral. En suma, el fundamento ontológico en la investigación jurídica coadyuva a un discernimiento acerca de qué es lo que realmente se está investigando – la esencia de la eficacia institucional y la configuración real de las relaciones laborales – dotando de profundidad metafísica al análisis.

2.3.2. Fundamento Gnoseológico

Al respecto, decimos que se encuentra inmersa en la búsqueda de su objeto principal de estudio, el conocimiento, mismo que pretenden un análisis exhaustivo entorno a la multiplicidad de efectos o implicancias, brindando un aporte pragmático a la investigación. Asimismo, dicho enfoque auxilia en la concepción de la trinidad investigativa, lo que atañe a – objetivos, problema e hipótesis – brindando una serie de sustento teórico para formular preguntas de investigación pertinentes y construir hipótesis fundamentadas. (Lértora, 2009)

Esto abarca considerar la relación sujeto-objeto en el ámbito jurídico laboral, es decir, cómo el investigador (y en general el operador del derecho) accede al conocimiento de los hechos laborales y de las normas que los regulan. La investigación jurídica aborda sus procesos y resultados articulando lo subjetivo y lo objetivo desde una visión gnoseológica. En efecto, desde esta vertiente se analiza la naturaleza, el origen y los límites del conocimiento en el ámbito del derecho laboral. Ello proporciona un sustento teórico para estructurar la trilogía investigativa –problema, objetivos e hipótesis– con fundamento. Por ejemplo, la gnoseología orienta la formulación de preguntas adecuadas acerca de cuán eficaces son las inspecciones de SUNAFIL o en qué medida se conoce la magnitud de la desnaturalización de contratos. Este enfoque garantiza que el conocimiento que buscamos (sea doctrinario, legal o empírico) tenga solidez: se apoya en principios del método hermenéutico-documental y en la crítica de fuentes legales y doctrinarias.

2.3.3. Fundamento Epistemológico

En lo que atañe al denominado fundamento epistemológico, este está circunscrito a la validación y alcance del conocimiento científico en la investigación. La epistemología es la rama filosófica que examina los problemas del conocimiento, su fundamento, validez y métodos. En una investigación jurídico-social de corte cualitativo, la

epistemología nos obliga a explicitar el paradigma de conocimiento adoptado (por ejemplo, un enfoque interpretativo o crítico) y asegurar la rigurosidad científica en el abordaje del fenómeno. (Lértora, 2009)

Este fundamento proporciona una serie de pilares pragmáticos: principios y criterios que guían cómo debe conducirse la investigación para ser considerada válida y confiable. La epistemología jurídica resulta fundamental para realizar investigaciones eficaces en el derecho, ya que ofrece una visión general de cómo aplicar el conocimiento en los protocolos de investigación y analiza –desde la óptica gnoseológica– la naturaleza y límites de ese conocimiento jurídico. En la presente investigación, el fundamento epistemológico se refleja en la adopción de un método adecuado (hermenéutico y descriptivo jurídico) y en la aplicación de criterios de contrastación y verificabilidad propios de la ciencia. La epistemología se ocupa de cuestionamientos como: ¿qué significa “eficacia” en términos verificables?, ¿cómo comprobamos que una inspección ha sido eficaz?, o ¿cómo determinamos objetivamente que un contrato fue desnaturalizado? Para responder, la epistemología aporta métodos concretos y soluciones lógicamente consistentes a estos problemas. Por ello, incorporar este fundamento asegura que nuestra investigación no se base en conjeturas infundadas, sino que aplique rigurosidad y pensamiento crítico en cada etapa.

2.3.4. Fundamento lógico

En lo que atañe a esta vertiente de gran relevancia, decimos que está permite concebir un criterio elemental en la aplicación pormenorizada en la ciencia del derecho, siendo que, coadyuva a un mejor desarrollo pragmático en cuanto a la contrastación de componentes consustanciales a la metodología, como la hipótesis, además de facilitar la solución de diversas interrogantes expuestas.

En ese sentido, cabe precisar que la lógica tiene como propósito esencial ofrecer un conjunto de criterios objetivos orientados a obtener soluciones precisas frente a las diversas problemáticas de investigación, además de que su aplicación busca establecer una coherencia racional entre los principios teóricos y el proceso resolutivo que otorga validez a las conclusiones alcanzadas.

2.3.5. Fundamento metodológico

Considerada como el fundamento o perspectiva de mayor relevancia, esta corresponde la conjunción de métodos y técnicas empleadas para alcanzar los objetivos de la investigación con validez científica. En toda investigación –especialmente en una de carácter jurídico-social como la presente– la metodología es la columna vertebral que brinda orden y legitimidad al proceso indagatorio. Se entiende por metodología un conjunto sistemático de pasos que deben cumplirse para llegar a conocimiento fiable sobre el objeto de estudio.

Un adecuado fundamento metodológico asegura la rigurosidad científica, es decir, que los hallazgos sean válidos y confiables. De hecho, una metodología bien diseñada y aplicada correctamente garantiza la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. En esta investigación, de enfoque cualitativo y perspectivo jurídico, el fundamento metodológico implica la definición clara del tipo de estudio (descriptivo-explicativo no experimental), las técnicas de recolección de información (revisión normativa, análisis doctrinal, análisis jurisprudencial, entrevistas o casos, si los hubiera) y los criterios de análisis (hermenéutica jurídica, comparación con estándares legales).

La metodología jurídica, según la doctrina, debe seguir principios de ciencia (observación, hipótesis, análisis de datos) con sistematicidad y precisión. Por ejemplo, para medir la “eficacia” de las inspecciones de SUNAFIL, es necesario establecer indicadores o criterios (como número de infracciones detectadas vs. corregidas) y

recopilar datos de informes oficiales o jurisprudencia que reflejen dichos resultados. Asimismo, una buena metodología exige claridad y precisión en cada etapa, de modo que otro investigador podría replicar el análisis paso a paso.

2.3.6. Fundamento axiológico

Finalmente, se colige que la función elemental de esta vertiente, permite brindar una serie de análisis interpretativo vinculado a un bagaje sociológico, mismo que se encuentra circunscrito a una gama de principios que se relacionan de manera pormenorizada a preceptos morales y éticos, y que corresponden a brindar mejores bases a una multiplicidad de instituciones jurídicas.

2.4. Definición de términos básicos

- Contrato de trabajo (sector privado)

Acuerdo jurídico mediante el cual un trabajador se obliga a prestar servicios personales subordinados para un empleador, a cambio de una remuneración. En efecto, los contratos laborales privados se rigen por el Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – y su reglamento (D.S. 003-97-TR), que establecen las modalidades, condiciones y derechos mínimos de la relación laboral. Un contrato de trabajo típico establece elementos esenciales como la remuneración, la jornada (horario), las funciones a desempeñar y la duración del vínculo laboral. (Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N°728)

- Contrato a plazo indeterminado

Versa sobre una modalidad más estable de contratación laboral, misma que se caracteriza por no fijar una fecha de término en el vínculo laboral entre trabajador y empleador. En un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el vínculo se presume de duración continua, dando lugar a la estabilidad laboral del trabajador. Esto implica que el

trabajador goza de protección contra el despido arbitrario y accede a la plenitud de beneficios sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones integras, utilidades, etc.) desde el inicio de la relación laboral. Básicamente, todo contrato que no se ajuste a una modalidad temporal permitida, o cuyos términos no se formalicen por escrito, se considera por defecto un contrato a plazo indeterminado (según el principio de estabilidad). (Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N°728)

- Contrato a plazo fijo (contrato sujeto a modalidad)

Se trata de una modalidad contractual de trabajo de duración determinada, cuyo finiquito (fecha de vencimiento o condición de culminación) está dispuesto desde el inicio. Básicamente, estos contratos temporales están permitidos estrictamente bajo ciertas causales objetivas dispuestas en la ley, que justifican o legitiman la temporalidad de la labor (por ejemplo, labores ocasionales, incrementos extraordinarios de actividad, obra o servicio específico, reemplazo de un trabajador temporalmente ausente, entre otros). (Pasco, 2012)

- Desnaturalización de contrato de trabajo

Versa sobre aquella situación jurídica laboral en que un contrato laboral, válido en su forma inicial, pierde su naturaleza temporal debido a la discordancia entre lo pactado y la realidad de la prestación laboral, también surge a raíz de una modalidad de contratación encubierta que deviene en desnaturalizado a raíz de la probanza de los elementos del contrato de trabajo. (Casación N°24577-2022-Lima, 2025)

- Despido arbitrario

Denominación que recibe la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador sin una causa justa prevista en la ley. Equivale a un despido

inmotivado o injustificado. La legislación laboral (D. Leg. 728) exige causalidad para los despidos: existen causales específicas de despido justificado (falta grave del trabajador, incapacidad, etc.), de modo que, si el empleador despide sin invocar causa, o con una causa no demostrada, se configura un despido arbitrario. Como protección al trabajador, el ordenamiento reconoce el derecho a una indemnización por despido arbitrario, equivalente a una cantidad de su remuneración por cada año de servicio (por regla general, una remuneración y media por año, con límites). (García, 2017)

- Inspección del Trabajo (Inspección Laboral)

Se trata de un servicio público orientado a supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores. Asimismo, también se encarga de la verificación de condiciones de trabajo, el asesoramiento en materia laboral y, en caso de infracción, la facultad sancionadora para asegurar la observancia de la ley. En efecto, la inspección del trabajo es un pilar fundamental que coadyuva hacer efectivos los derechos laborales, actuando como “aliado esencial” de trabajadores y empleadores en la vigilancia del cumplimiento normativo y la sanción de desviaciones. En el Perú, este sistema se rige por la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N°28806) y está a cargo de la SUNAFIL a nivel nacional y de las Intendencias Regionales en cada departamento. (Goicochea & Marcelo, 2022)

- Intendencia Regional de Lima – SUNAFIL

Oficina descentralizada de la SUNAFIL competente en la Región Lima (que abarca las provincias fuera de Lima Metropolitana, teniendo sede en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura). Las Intendencias Regionales son órganos operativos de SUNAFIL encargados de ejecutar la inspección laboral en sus respectivas jurisdicciones territoriales. La Intendencia Regional de Lima fue inaugurada en Huacho en agosto de 2019,

convirtiéndose en la decimonovena intendencia regional a nivel nacional. Su establecimiento permite desarrollar operativos de orientación y fiscalización laboral, así como programas de capacitación en temas de formalización, seguridad y salud en el trabajo para empleadores y trabajadores de la región. (Ramírez, 2023)

- Principio de primacía de la realidad

Principio rector del Derecho Laboral según el cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad de la prestación laboral y lo que esté consignado formalmente en los documentos (contratos, recibos, etc.), prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Este principio protege al trabajador frente a simulaciones o acuerdo simulados que alteren la verdadera naturaleza de la relación de trabajo. (Pacheco, 2015)

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H.G.: Las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite la primacía de la normatividad laboral y constitucional.

2.5.2 Hipótesis específicas.

H.E.1.: Sí se determina la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima, entonces se generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos.

H.E.2.: Sí se implementa una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas.

H.E.3.: Sí, se muestran los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIÓN	INDICADORES	TEC. DE RECOJO DE DATOS
		Conceptual	Operacional			
Las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite la primacía de la normatividad laboral y constitucional.	Variable I: Eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima - SUNAFIL	Generación de resultados de parte de la SUNAFIL respecto a las acciones de fiscalización con fines de hacer prevalecer y hacer cumplir los derechos de los trabajadores, como también hacer cumplir las normas legales.	Se realizó un cuestionario de cada variable, lo cual se sometió a los profesionales que conforman la muestra.	Planificación inspectiva	-Existencia de planes operativos de inspección laboral. -Asignación de recursos humanos y logísticos para las inspecciones. -Priorización de sectores con mayor riesgo de informalidad o fraude laboral.	ENCUESTA
				Ejecución de las inspecciones	-Cumplimiento de los procedimientos inspectivos conforme al Reglamento de la Ley N.º 28806. -Número y frecuencia de inspecciones realizadas en empresas privadas. -Nivel de cooperación de los empleadores durante la actuación inspectiva.	
				Resultados y seguimiento	-Porcentaje de infracciones detectadas que derivan en sanciones efectivas. -Tiempo promedio de tramitación de los procedimientos inspectivos. -Seguimiento y cumplimiento de medidas correctivas impuestas.	
	Variable 2: Acciones que buscan que se declare que los contratos de diferentes	Acciones que buscan que se declare que los contratos de diferentes	Se realizó un cuestionario de cada variable, lo cual se	Contratación temporal indebida	-Porcentaje de contratos sujetos a modalidad sin causa objetiva que los sustente. -Frecuencia de renovaciones sucesivas injustificadas.	

	Desnaturalización de contratos laborales privados	naturalezas lleguen a ser laborales, para que de dicho modo se llegue a reconocer los derechos de los trabajadores.	sometió a los profesionales que conforman la muestra.		-Casos detectados de simulación contractual para encubrir relaciones laborales permanentes.	
				Uso fraudulento de intermediación o tercerización	-Grado de cumplimiento de la Ley N.º 29245 y el D.S. N.º 006-2008-TR sobre tercerización. -Casos en que la intermediación oculta relaciones laborales directas. -Supervisión de empresas tercerizadoras por parte de SUNAFIL.	
				Desconocimiento de derechos laborales	-Número de trabajadores sin beneficios sociales reconocidos (CTS, vacaciones, gratificaciones). -Nivel de incumplimiento de aportes a ESSALUD y AFP. -Incidencia de despidos arbitrarios vinculados a contratos desnaturalizados.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

A este trabajo le corresponde ser una investigación aplicada, porque valiéndose de investigaciones y trabajos previos busca darle alternativas de solución a la problemática que se viene suscitando, dado que la Intendencia Regional de Lima no viene cumpliendo con sus funciones específicas que han llegado a determinarse a través de normas correspondientes.

3.1.2 Nivel de la investigación.

La investigación es explicativa, porque busca llegar a explicar la ocurrencia de ciertos fenómenos buscando analizar el vínculo causal entre los efectos y sus respectivas causas que lo ocasionan. En ese sentido, estas investigaciones que busca dar explicaciones a ciertos fenómenos de carácter social específicas llegan a denominarse en causales (Hernández, *et al.* 2014).

3.1.3 Enfoque de la investigación.

Le corresponde ser una investigación mixta, en ese sentido, es cualitativo y cuantitativo. En el aspecto cualitativo se analizarán las cualidades y características de las variables, por su parte, será cuantitativo, porque la investigación es secuencial y porque los resultados serán estadísticos (Hernández, *et al.* 2014).

3.1.4 Diseño de la investigación.

Le corresponde ser una investigación no experimental, porque la investigadora no tiene como fin realizar manipulación de las variables de manera intencional, sino medirlas en su estado natural (Hernández, *et al.* 2014).

Por su parte, también tendrá un estilo transeccional, porque la recolección de información solamente se llegará a realizar en un determinado momento (Ramírez, 2016).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

El universo de personas, cosas o fenómenos que son susceptibles de ser estudiados llegan a ser denominadas población (Ramírez, 2016). En ese orden de ideas, la población de este trabajo académico estuvo constituida por un total de 80 abogados entre trabajadores de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL y abogados litigantes de la ciudad de Huacho.

3.2.2 Muestra.

La muestra es percibida como un pequeño subconjunto de la población (Ramírez, 2016) al cual se arriba a través del muestreo; y, en este trabajo, el muestreo es el no probabilístico en su vertiente censal, porque la población es reducida; en ese sentido, la muestra estuvo constituida por un total de 80 abogados entre trabajadores de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL y abogados litigantes de la ciudad de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear.

Se utilizan los siguientes:

La encuesta, destinado a poder recopilar la información de los profesionales que llegan a conformar la muestra, quienes responder a preguntas objetivas formuladas por la investigadora.

Del mismo modo, se utiliza el fichaje porque a través de ella se llegó a recopilar información para sustentar el marco teórico.

3.3.2 Descripción de los instrumentos.

Llegan a ser:

El cuestionario, que se encuentra formulada por la propia investigadora que estuvo conformada por preguntas y respuestas que son objetivas que fueron marcadas por la muestra.

La ficha, ya que a través de ella se buscó recopilar la información especializada que sustenta el marco teórico. A través de la ficha se seleccionó la parte más importante de cada material bibliográfica.

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

Después de redactar el cuestionario conforme a los indicadores, se procedió a validar dicho instrumento a través del juicio de expertos; y, con el visto bueno de dichos profesionales se procedió a someter a los profesionales que conforman la muestra de la investigación, para que posteriormente se pueda llegar a formular la base de datos en el estadístico SPSS, lo cual condujo a que se saquen los resultados estadísticos a través de tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Variable I: Eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima - SUNAFIL

Dimensión: Planificación inspectiva

Tabla 1: Planes operativos

Desde su postura profesional, ¿Las intendencias regionales en el cumplimiento de su planificación inspectiva presentan la existencia de planes operativos de inspección laboral?

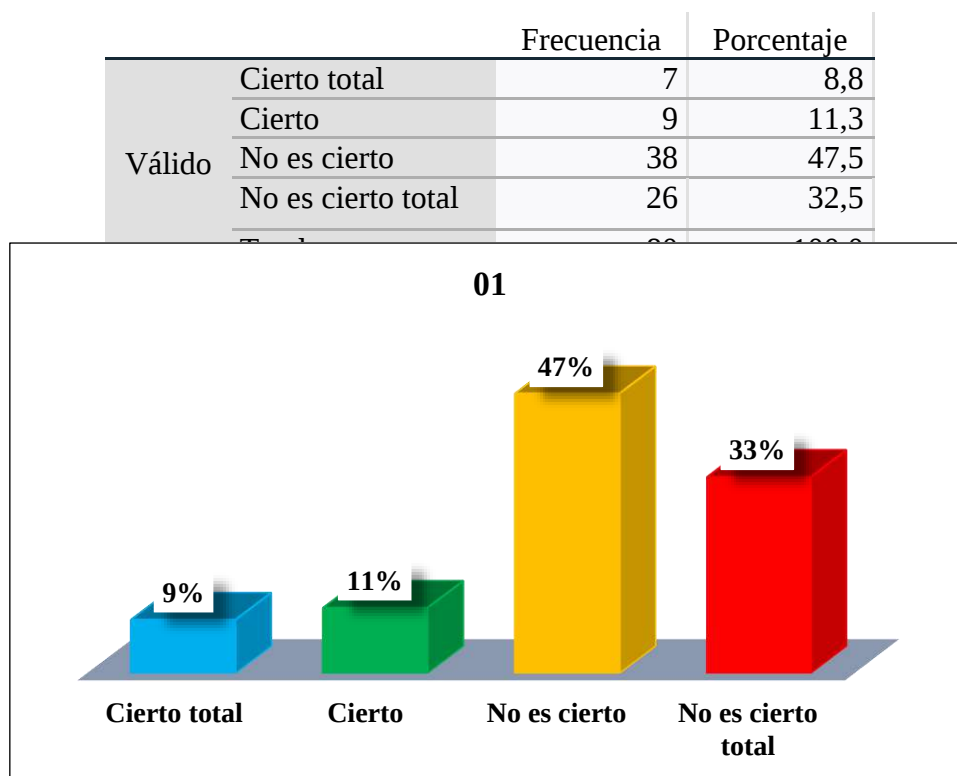


Figura 1: Planes operativos

Interpretación:

De la tabla 01 y figura 01 se desprende que ante la pregunta formulada, un 9% de encuestados indicaron que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 11% llegó a indicar que es cierto, mientras que un 47% de ellos indicaron que no es cierto y un 33% señalaron que no es cierto total.

Tabla 2: Recursos humanos y logísticos

Desde su experiencia profesional, ¿Para que las intendencias regionales puedan cumplir con sus planes inspectivos llegan a contar con asignaciones de recursos humanos y logísticos?

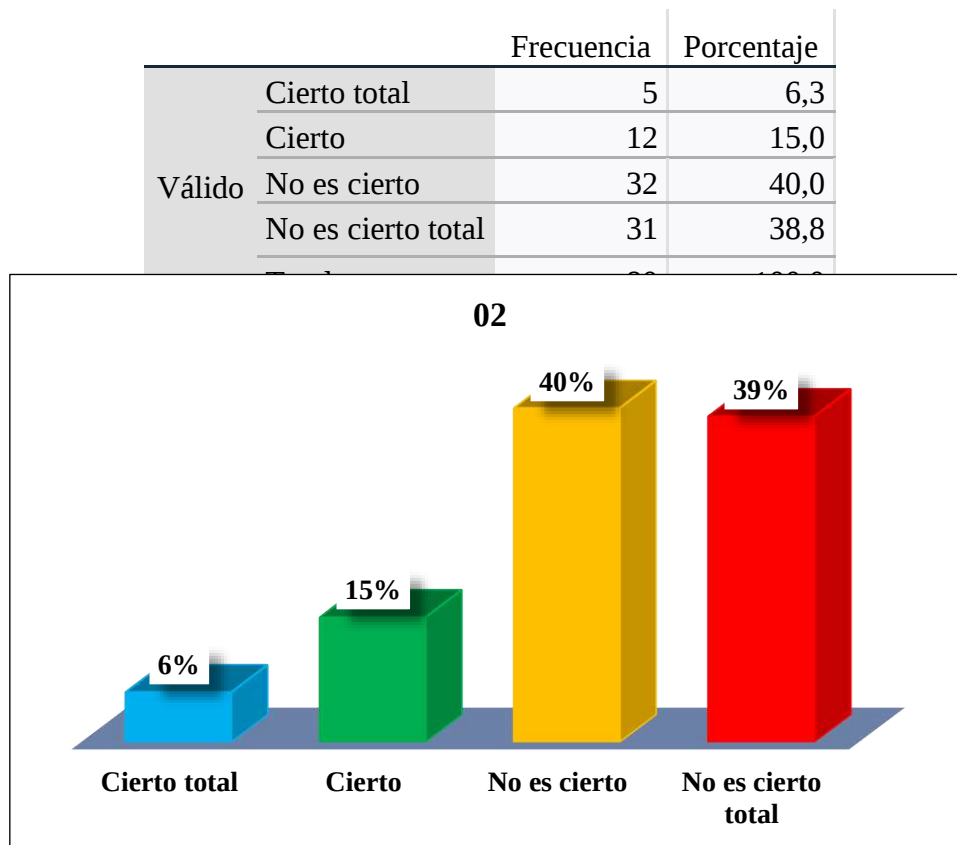


Figura 2: Recursos humanos y logísticos

Interpretación:

En lo que respecta a la tabla 02 y figura 02, se evidencia que un 6% de los encuestados indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 15% llegaron a señalar que es cierto, mientras que un 40% llegó a precisar que no es cierto y un 39% de ellos respondió indicaron que no es cierto total.

Tabla 3: Planificación e incidencias positivas

Según su postura personal, ¿Si es que se llega a determinar una correcta planificación inspectiva en las intendencias regionales, se podrá generar incidencias

positivas en relación a los procedimientos de desnaturalización de los contratos temporales celebrados de manera indebida?

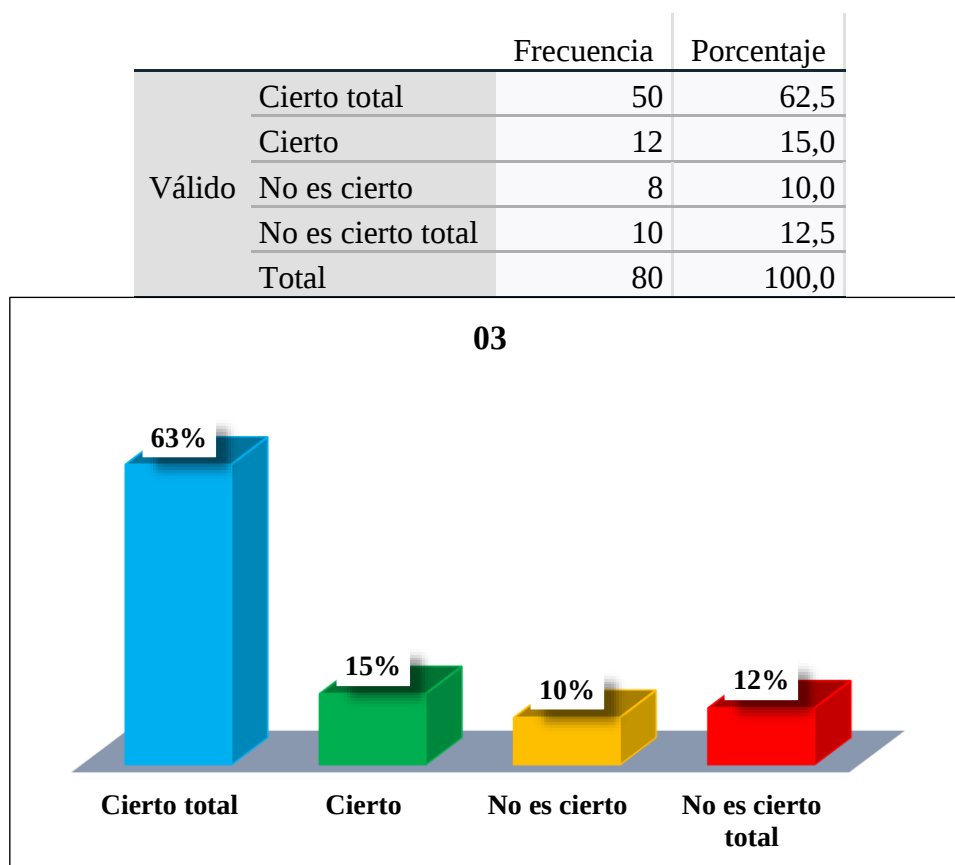


Figura 3: Planificación e incidencias positivas

Interpretación:

Tanto de la tabla 03 y figura 03 se observa que, un 63% de encuestados llegaron a indicar que es cierto total, asimismo, un 15% indicaron que es cierto, mientras que un 10% llegó a señalar que no es cierto, asimismo, un 12% señaló que no es cierto lo que se ha preguntado.

Tabla 4: Planificación inspectiva y priorización de sectores informales

Según su postura personal, ¿La planificación inspectiva de las intendencias regionales debe de considerar la priorización de los sectores con mayor riesgo de informalidad o fraude laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Válido	Cierto total	62	77,5
	Cierto	5	6,3
	No es cierto	3	3,8
	No es cierto total	10	12,5

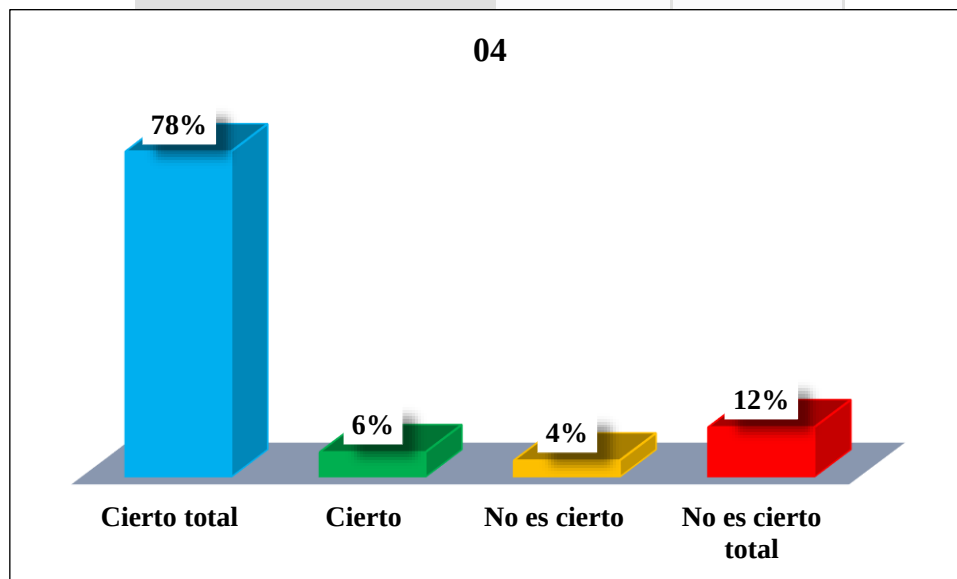


Figura 4: Planificación inspectiva y priorización de sectores informales

Interpretación:

Conforme a la tabla 04 y figura 04, se evidencia que, un 78% de encuestados llegaron a señalar que es cierto total lo que se ha preguntado, asimismo, un 6% de ellos señalaron que es cierto, mientras que un 4% señalaron que no es cierto, del mismo modo, un 12% señalaron que no es cierto total.

Dimensión: Ejecución de las inspecciones

Tabla 5: Cumplimiento de normatividad inspectiva

Desde su perspectiva profesional, ¿Las intendencias regionales vienen dando cumplimiento de los procedimientos inspectivos conforme al reglamento de la Ley N° 28806?

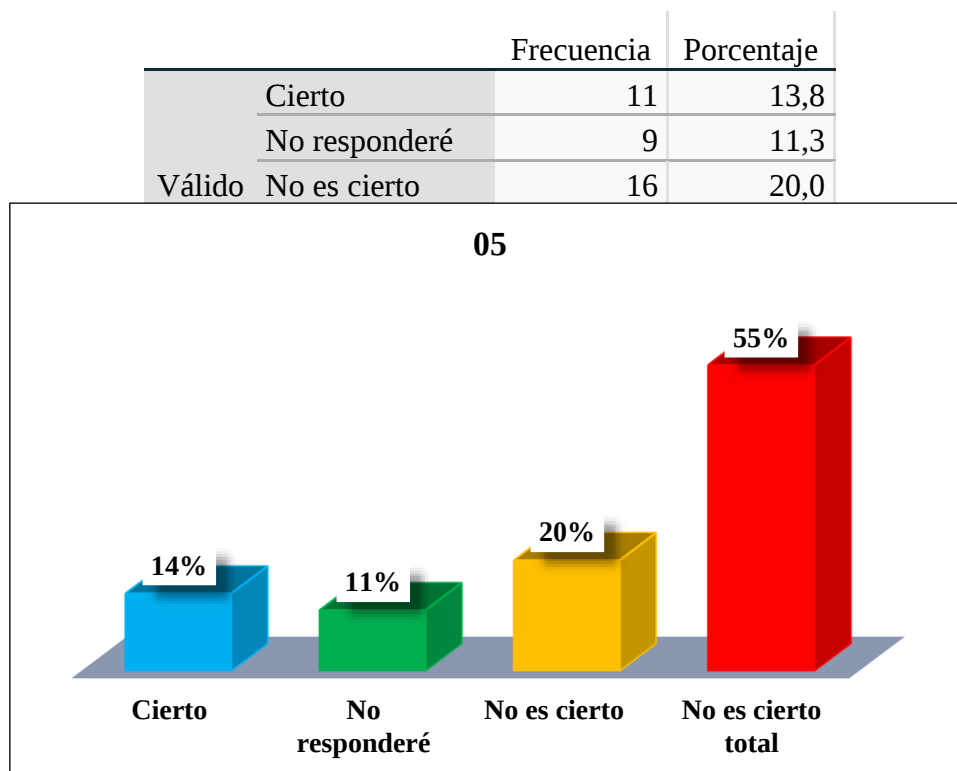


Figura 5: Cumplimiento de normatividad inspectiva

Interpretación:

De la tabla 05 y figura 05, se desprende que, de la pregunta que se ha formulado, un 14% de encuestados indicaron que lo preguntado es cierto, asimismo, un 11% llegaron a no responder lo interrogado, mientras que un 20% indicó que no es cierto, y un 55% de ellos señalaron que no es cierto totalmente.

Tabla 6: Número y frecuencia de inspecciones

Desde su postura profesional, ¿El número y frecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas privadas debe de llegar a ser de acceso al público en aras de la transparencia?

		Frecuencia	Porcentaje
	Cierto total	41	51,2
	Cierto	24	30,0
Válido	No responderé	8	10,0
	No es cierto	7	8,8
	Total	80	100,0

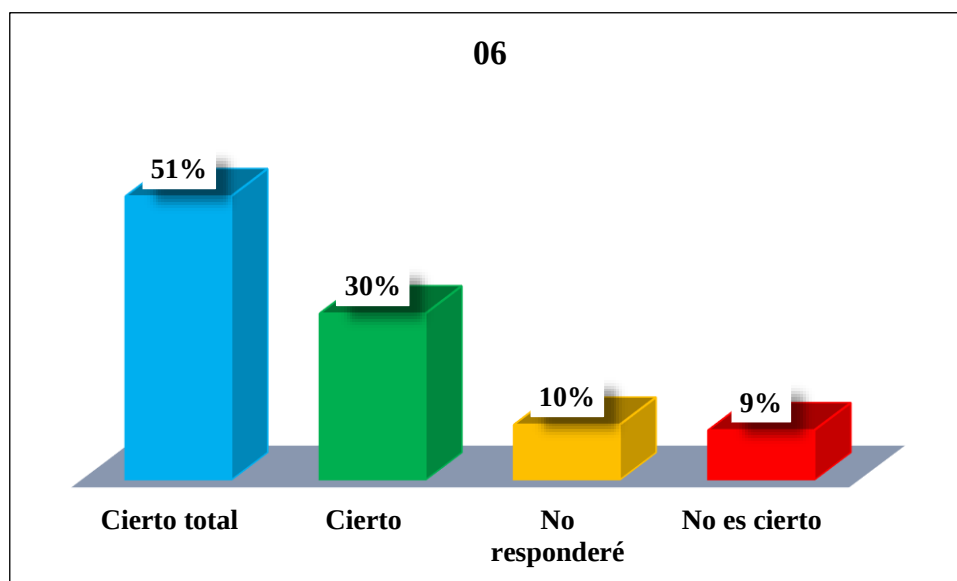


Figura 6: Número y frecuencia de inspecciones

Interpretación:

De conformidad con la tabla 06, se observa que, un 51% de encuestados indicaron que lo preguntado viene a ser cierto total, asimismo, un 30% señalaron que es cierto, mientras que un 10% no respondieron lo preguntado y un 9% indicaron que no es cierto lo que se ha cuestionado.

Tabla 7: Correcta ejecución de inspecciones de intendencias regionales

Según su posición personal, ¿Si es que se llega a implementar una correcta ejecución de las inspecciones de las Intendencias Regionales se podrá generar una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	43	53,8
	Cierto	25	31,3
	No es cierto	5	6,3
	No es cierto total	7	8,8
	Total	80	100,0

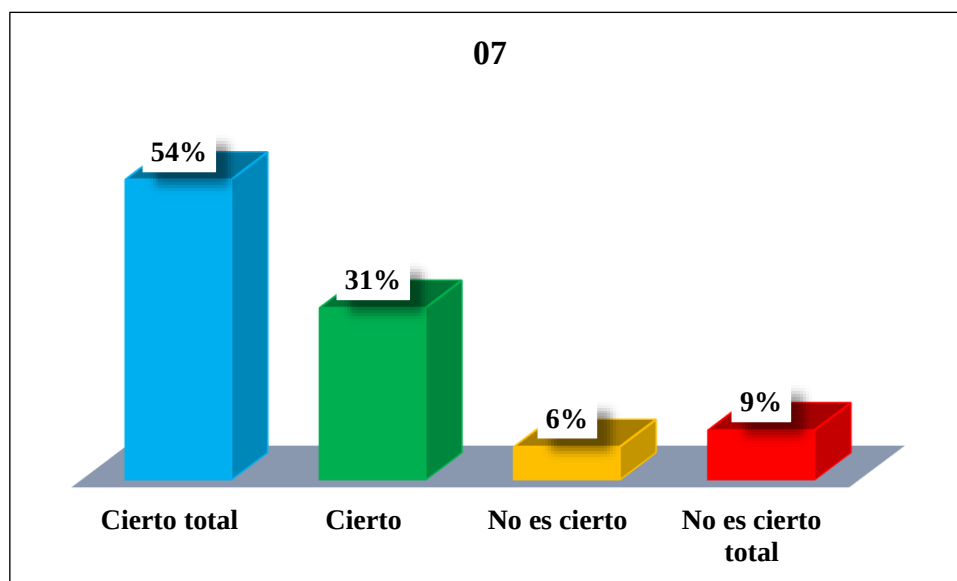


Figura 7: Correcta ejecución de inspecciones de intendencias regionales

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 07 y figura 07, se observa que, frente a la pregunta formulada, un 54% de encuestados indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 31% de ellos sostuvieron que es cierto, mientras que un 6% indicaron que no es cierto y un 9% señalaron que no es cierto total.

Dimensión: Resultados y seguimiento

Tabla 8: Objetivo y público conocimiento de infracciones detectadas

Conforme a su experiencia profesional, ¿Es objetivo y de público conocimiento el porcentaje de infracciones detectadas que derivan en sanciones efectivas a consecuencia del seguimiento que realizan las intendencias regionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	6	7,5
	Cierto	17	21,3
	No es cierto	18	22,5
	No es cierto total	39	48,8
	Total	80	100,0

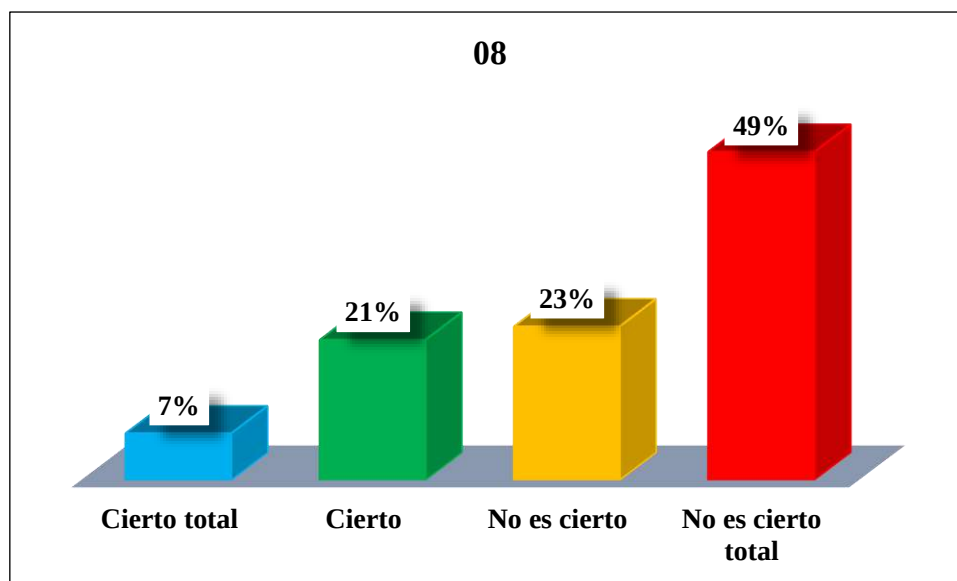


Figura 8: Objetivo y público conocimiento de infracciones detectadas

Interpretación:

De la tabla 08 y figura 08, se aprecia que, un 7% de encuestados al responder la pregunta formulada, indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 21% de ellos indicaron que es cierto, mientras que un 23% indicaron que no es cierto y un 49% señalaron que no es cierto total.

Tabla 9: Resultados de sanciones inspectivas

Desde su postura personalizada, ¿Si es que se llegan demostrar los resultados de sanción y seguimiento inspectivo que realizan las Intendencia Regionales se podrá generar protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	52	65,0
	Cierto	16	20,0
	No es cierto	5	6,3
	No es cierto total	7	8,8
	Total	80	100,0

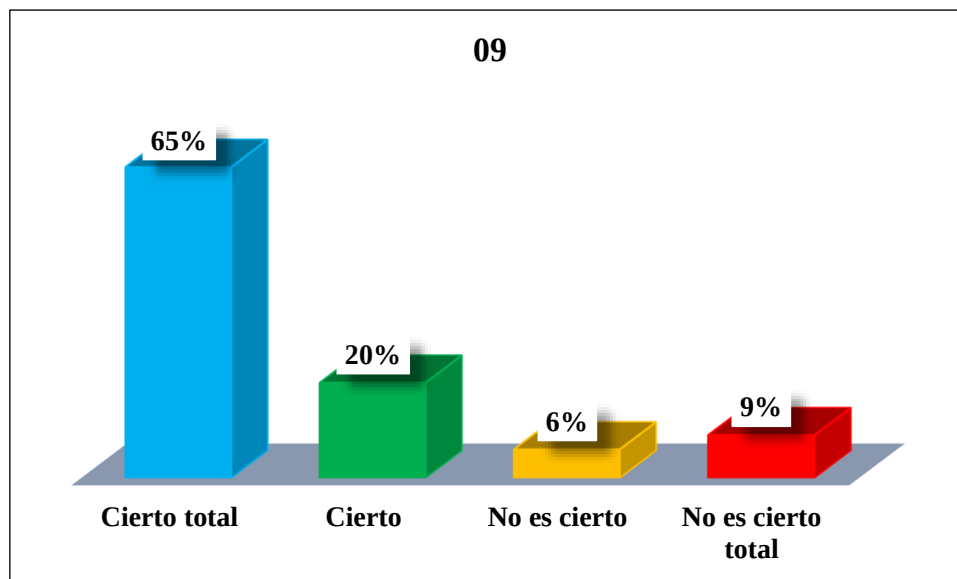


Figura 9: Resultados de sanciones inspectivas

Interpretación:

De la tabla 09 y figura 09 se observa que un 65% de encuestados llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 20% de ellos indicaron que es cierto, mientras que un 6% de ellos indicaron que no es cierto y un 9% de encuestados señalaron que no es cierto total.

Tabla 10: Cumplimiento de plazos fijados inspectivos

Según su postura personalizada, ¿Si es que hubiese el cumplimiento efectivo de los plazos fijados para el cumplimiento de los procedimientos inspectivos de las intendencias regionales se evidenciaría mayor eficiencia en la tuición de los derechos de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	63	78,8
	Cierto	9	11,3
	No responderé	4	5,0
	No es cierto	4	5,0
	Total	80	100,0

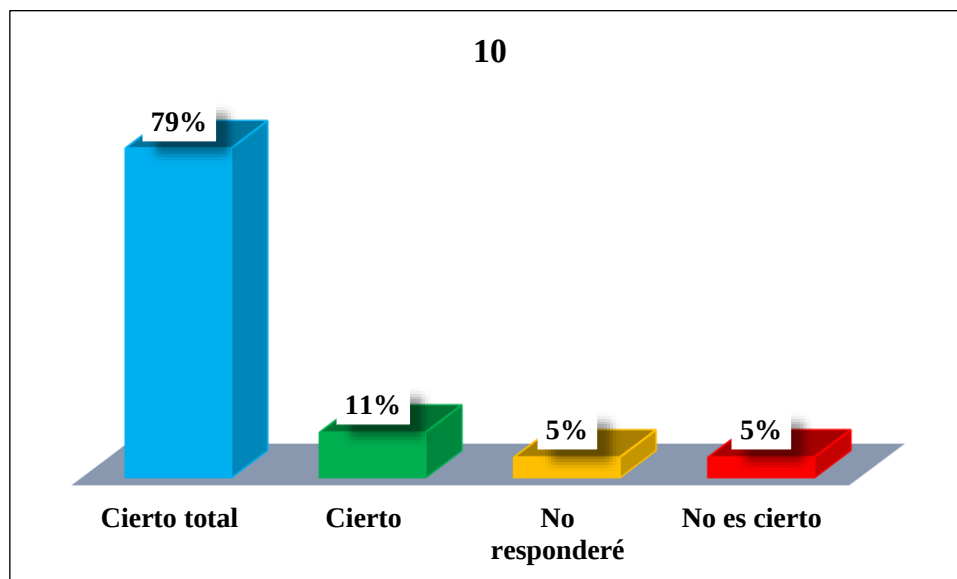


Figura 10: Cumplimiento de plazos fijados inspectivos

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 10 se desprende que un 79% de encuestados indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 11% indicaron que es cierto, mientras que un 5% no llegaron a responder y un 5% no es cierto lo preguntado.

Variable 2: Desnaturalización de contratos laborales privados

Dimensión: Contratación temporal indebida

Tabla 11: Contratos modales sin causa objetiva

Según su postura personalizada, ¿Un gran porcentaje de los contratos sujetos a modalidad sin causa objetiva que los sustente llegan a ser celebrados por las empresas y perjudican directamente los intereses de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	41	51,2
	Cierto	20	25,0
	No es cierto	5	6,3
	No es cierto total	14	17,5
	Total	80	100,0

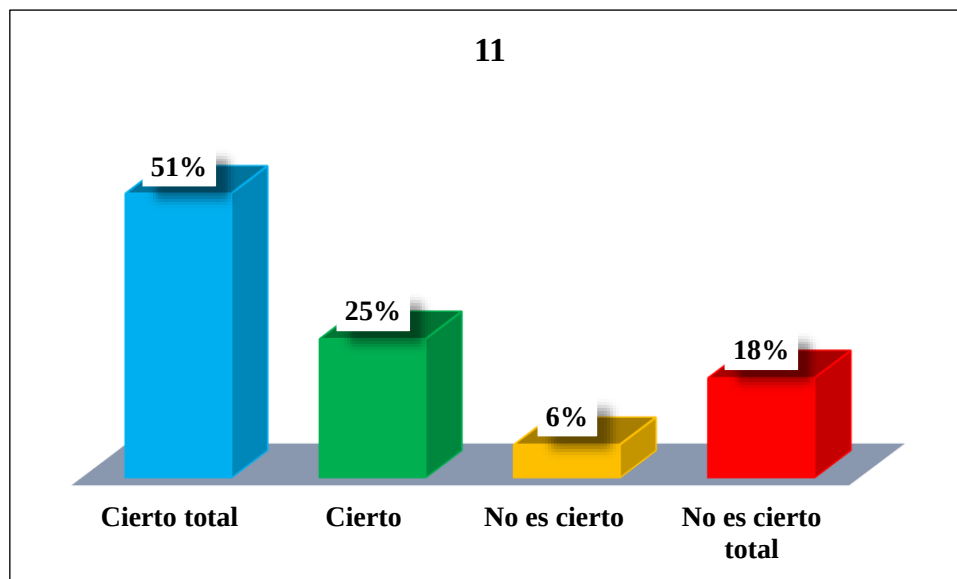


Figura 11: Contratos modales sin causa objetiva

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 11 se aprecia que un 51% de encuestados indicaron que lo preguntado llega a ser cierto total, asimismo, un 25% indicaron que es cierto, mientras que un 6% de los encuestados han indicado que no es cierto y un 18% señalaron que no es cierto total.

Tabla 12: Frecuencia de renovaciones sucesivas y su desnaturalización

Conforme a su posición personal, ¿La frecuencia de renovaciones sucesivas injustificadas de contratos temporales son susceptibles de ser desnaturalizados por parte de las intendencias regionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	53	66,3
	Cierto	19	23,8
	No responderé	4	5,0
	No es cierto	4	5,0
	Total	80	100,0

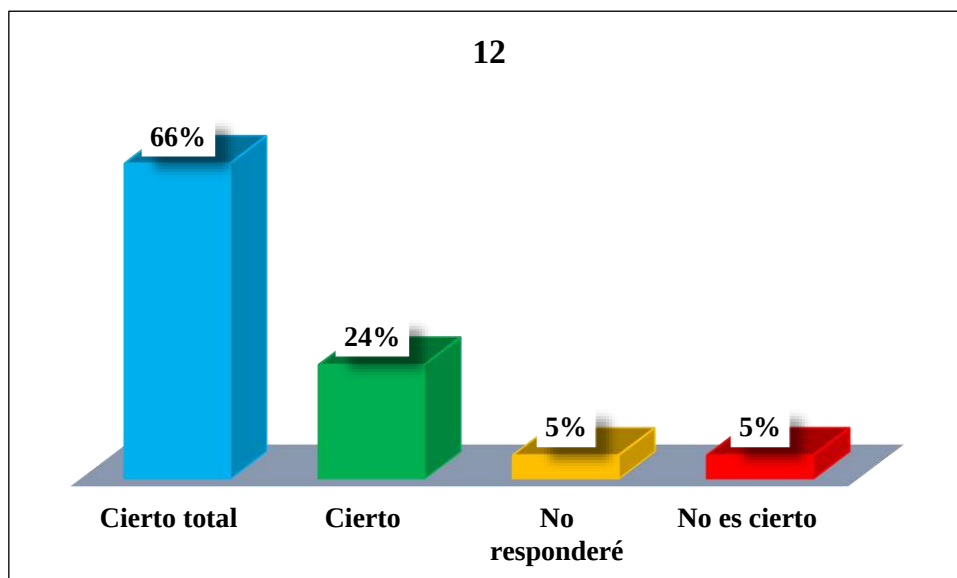


Figura 12: Frecuencia de renovaciones sucesivas y su desnaturalización

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 12 se aprecia que un 66% de encuestados que han sido encuestados indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 24% de ellos indicaron que es cierto, mientras que un 5% no llegaron a responder y un 5% indicaron que no es cierto lo que se ha preguntado.

Tabla 13: Detección de simulación contractual

Según su postura profesional, ¿Si de la fiscalización de las intendencias regionales se llega a detectar los casos de simulación contractual para encubrir las relaciones laborales permanentes, estas deben de ser desnaturalizados por la propia intendencia?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	47	58,8
	Cierto	15	18,8
	No responderé	10	12,5
	No es cierto	8	10,0
	Total	80	100,0

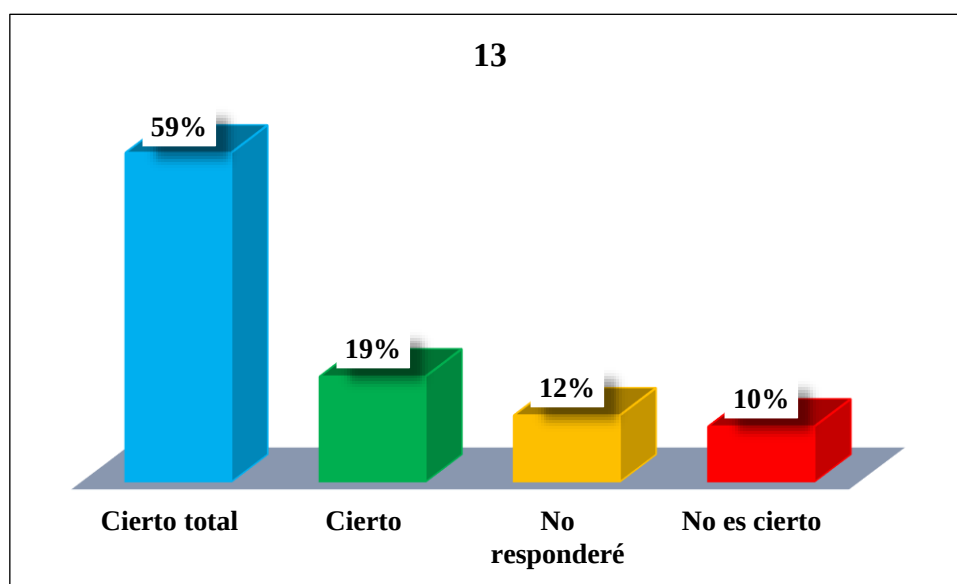


Figura 13: Detección de simulación contractual

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 13 se llega a observar que un 59% de los encuestados indicaron que es cierto total, asimismo, un 19% de ellos llegaron a precisar que es cierto, mientras que un 12% no respondieron a la pregunta formulada y un 10% indicaron que no es cierto.

Dimensión: Uso fraudulento de intermediación o tercerización

Tabla 14: Observancia de ley de tercerización

Conforme a su postura personalizada, ¿La observancia del cumplimiento de la Ley N.º 29245 y el D.S. N.º 006-2008-TR sobre tercerización debe de ser una política establecida para las intendencias regionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	43	53,8
	Cierto	23	28,7
	No responderé	7	8,8
	No es cierto	7	8,8
	Total	80	100,0

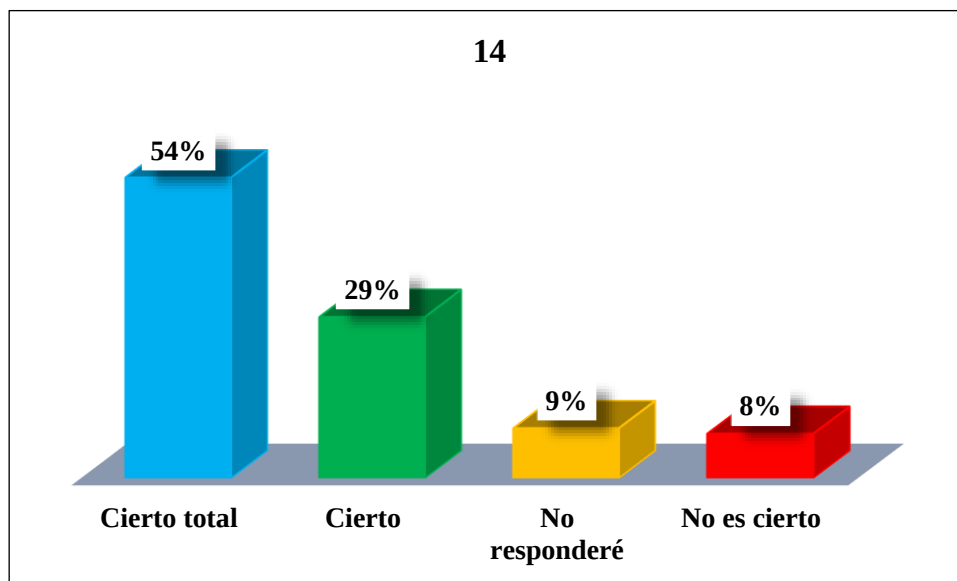


Figura 14: Observancia de ley de tercerización

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 14 se aprecia que, un 54% de encuestados llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total; asimismo, un 29% de ellos indicaron viene a ser cierto, mientras que un 9% no respondieron y un 8% señalaron que no es cierto lo que se ha preguntado.

Tabla 15: Intermediación y su ocultamiento de relaciones laborales

Desde su postura personalizada, ¿Los casos en que la intermediación laboral oculta las relaciones laborales directas por presencia de elementos de contrato laboral, deben de llegar ser desnaturalizados para tutelar los derechos de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	56	70,0
	Cierto	14	17,5
	No responderé	5	6,3
	No es cierto	5	6,3
	Total	80	100,0

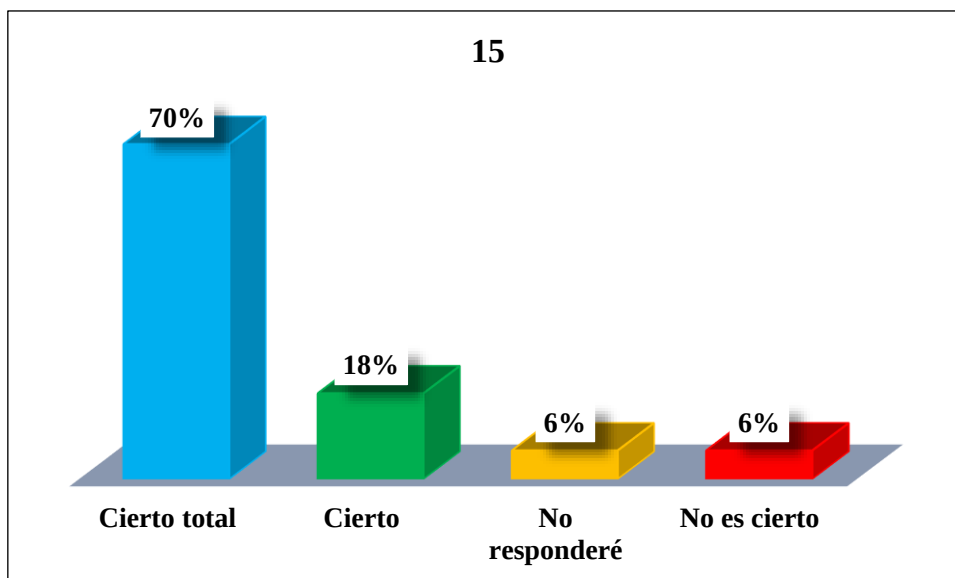


Figura 15: Intermediación y su ocultamiento de relaciones laborales

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 15 se observa que, un 70% de encuestados llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 18% indicaron que es cierto, mientras que un 6% de ellos no respondieron a la pregunta formulada y un 6% de ellos señalaron que no es cierto.

Tabla 16: Uso fraudulento de intermediación o tercerización

Según su postura profesional, ¿El uso fraudulento de la intermediación o tercerización laboral puede ser detectada si es que la SUNAFIL a través de las intendencias regionales llega a cumplir su función de fiscalización?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	45	56,3
	Cierto	16	20,0
	No responderé	11	13,8
	No es cierto	8	10,0
	Total	80	100,0

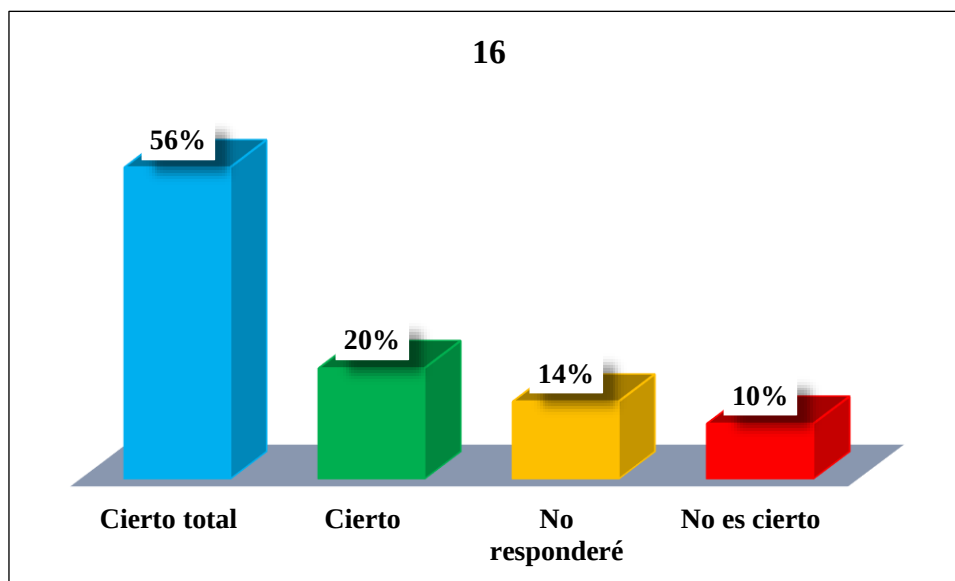


Figura 16: Uso fraudulento de intermediación o tercerización

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 16 se aprecia que, un 56% de encuestados llegaron a indicar que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 20% de ellos señalaron que es cierto, mientras que un 14% no respondieron a lo preguntado y un 10% indicaron que no es cierto lo que se ha llegado a interrogar.

Tabla 17: Inspección de intendencias regionales eficaces

Según su postura profesional, ¿Las inspecciones de las Intendencias Regionales llegaría a resultar siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados, dado que, a través de ella se tutela los derechos laborales de los trabajadores y se permite la primacía de la normatividad laboral y constitucional?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	58	72,5
	Cierto	16	20,0
	No es cierto	2	2,5
	No es cierto total	4	5,0
	Total	80	100,0

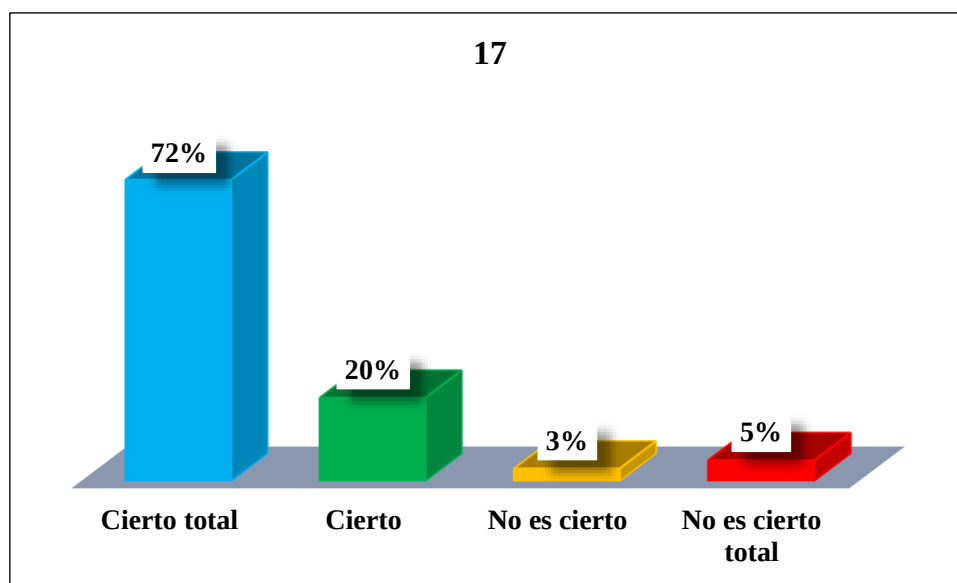


Figura 17: Inspección de intendencias regionales eficaces

Interpretación:

De la tabla 17 y figura 17, se llega a observar un 72% de encuestados llegaron a señalar que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 20% de ellos señalaron que es cierto, mientras que un 3% no es cierto lo que ha llegado a preguntarse y un 5% no es cierto total.

Dimensión: Desconocimiento de derechos laborales

Tabla 18: Desconocimiento de derechos laborales y su afectación

Según su experiencia profesional, ¿El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores permite que haya un número de trabajadores sin beneficios sociales reconocidos como el CTS, las vacaciones, gratificaciones, entre otros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	61	76,3
	Cierto	11	13,8

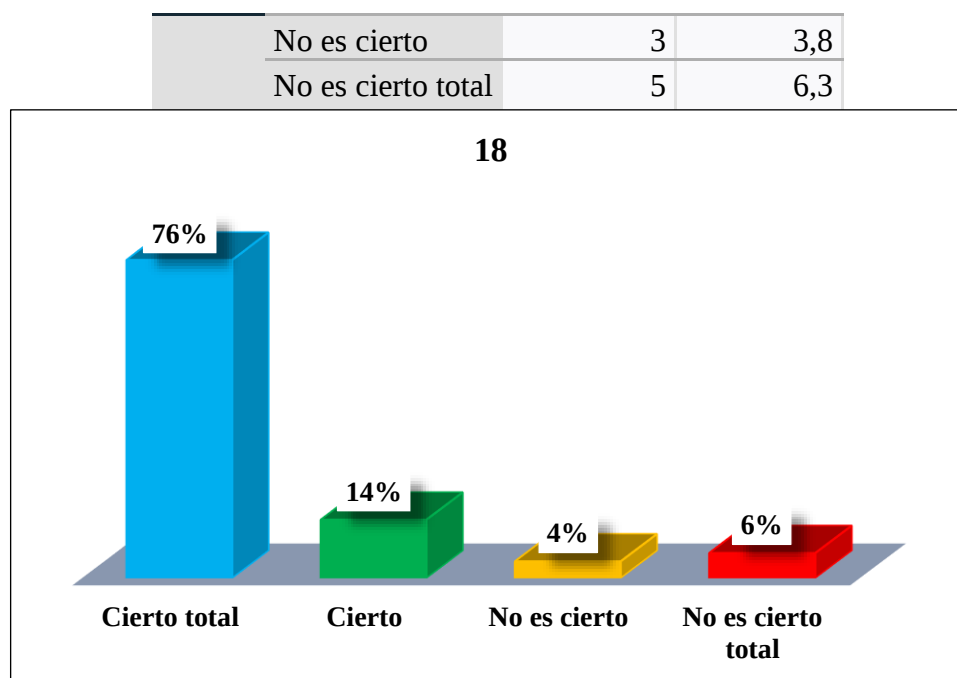


Figura 18: Desconocimiento de derechos laborales y su afectación

Interpretación:

De la tabla 18 y figura 18, se aprecia que un 76% de los encuestados llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 14% indicaron que es cierto lo que se ha preguntado, mientras que un 4% indicaron que no es cierto, mientras que un 6% de los encuestados señalaron que no es cierto total.

Tabla 19: Afectación de derechos de los trabajadores

Según su posición personal, ¿La contratación mediante contratos fraudulentos permite que los trabajadores sufran un nivel alto de incumplimiento de aportes a ESSALUD y AFP, entre otros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierto total	51	63,7
	Cierto	17	21,3
	No es cierto	6	7,5
	No es cierto total	6	7,5
	Total	80	100,0

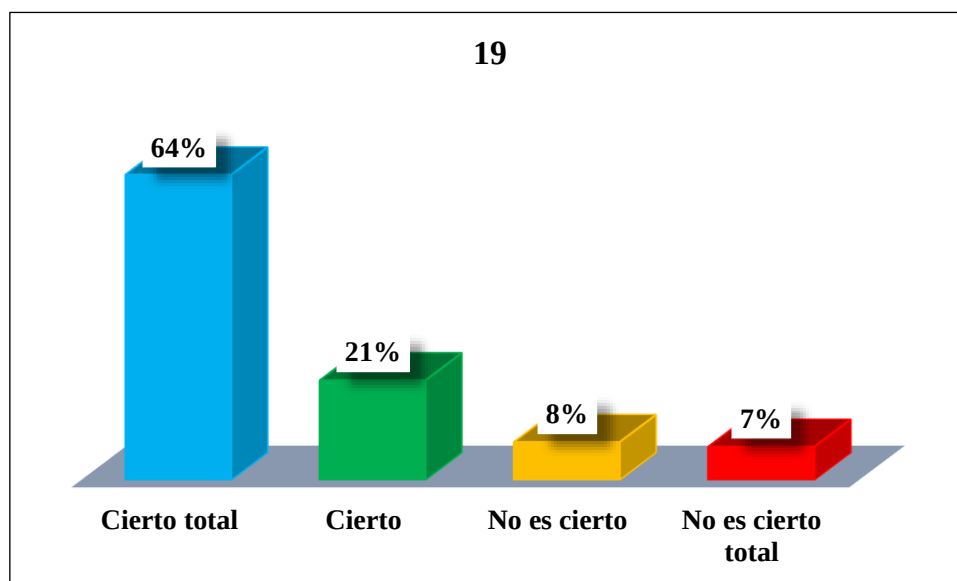


Figura 19: Afectación de derechos de los trabajadores

Interpretación:

De la tabla 19 y figura 19, se desprende que un 64% de encuestados llegaron a indicar que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 21% de encuestados llegaron a indicar que es cierto, mientras que un 8% señalaron que no es cierto, y un 7% indicaron que no es cierto total.

Tabla 20: Cumplimiento de funciones de intendencias regionales

Desde su posición profesional, ¿Si es que las intendencias regionales cumplirían con sus funciones determinados por ley, los trabajadores no transitarían innecesariamente al ámbito judicial a hacer valer sus derechos por haber sido contratados mediante contratos que no se condicen con la realidad?

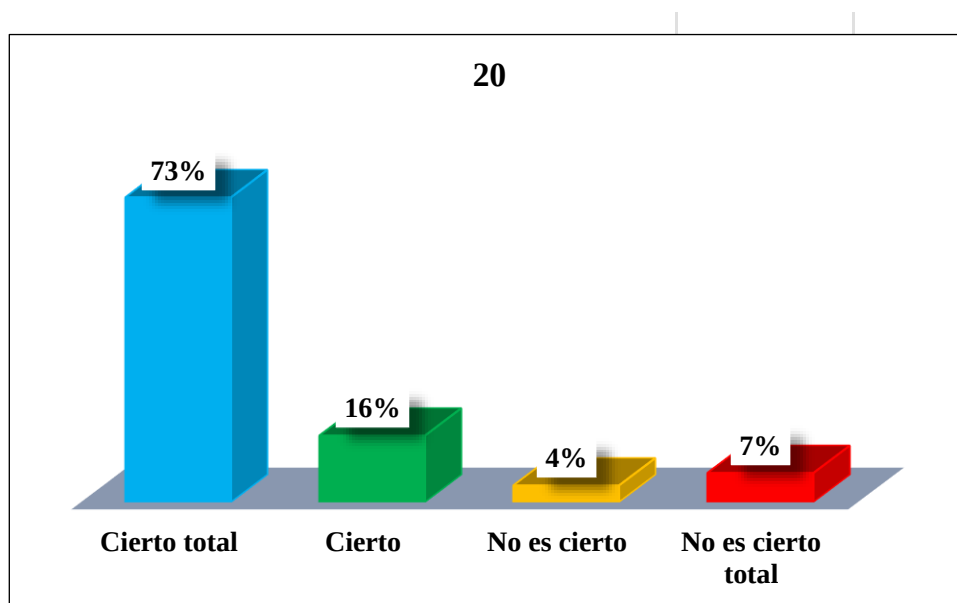


Figura 20: Cumplimiento de funciones de intendencias regionales

Interpretación:

De la tabla 20 y figura 20, se desprende que un 73% de encuestados indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 16% indicaron que es cierto, mientras que un 4% señalaron que no es cierto lo que ha llegado a preguntarse, del mismo modo, un 7% de ellos señalaron que no es cierto total.

4.2 Contrastación de hipótesis

Como hipótesis general se ha llegado a plantear: Las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite que la primacía de la normatividad laboral y constitucional, lo cual, se ha contrastado con las respuestas de la tabla 17 y figura 17, donde se llegó a preguntar: ¿Las inspecciones de las Intendencias Regionales llegaría a resultar siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados, dado que, a través de ella se tutela los derechos laborales de los

trabajadores y se permite que la primacía de la normatividad laboral y constitucional?, la que fue respondida por un 72% de encuestados que llegaron a señalar que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 20% de ellos señalaron que es cierto, mientras que un 3% no es cierto lo que se ha llegado a preguntarse y un 5% no es cierto total. Con lo cual, queda demostrada la hipótesis.

Con respecto a la hipótesis específica 01, se formuló: Sí se determina la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima, entonces se generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos, la cual, también se llegó a contrastar con las respuestas de la tabla 03 y figura 03, donde se preguntó: ¿Si es que se llega a determinar una correcta planificación inspectiva en las intendencias regionales, se podrá generar incidencias positivas en relación a los procedimientos de desnaturalización de los contratos temporales celebrados de manera indebida?, la misma que ha sido respondida por un un 63% de encuestados llegaron a indicar que es cierto total, asimismo, un 15% indicaron que es cierto, mientras que un 10% llegó a señalar que no es cierto, asimismo, un 12% señaló que no es cierto lo que se ha preguntado. Con ello, queda demostrada la hipótesis.

Asimismo, como hipótesis específica 02 se formuló: Sí se implementa una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas, la cual, ha llegado a ser contrastada con las respuestas de la tabla 07 y figura 07, donde se preguntó: ¿Si es que se llega a implementar una correcta ejecución de las inspecciones de las Intendencias Regionales se podrá generar una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas?, que ha sido respondida por un 54% de encuestados que indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 31% de ellos sostuvieron que es cierto, mientras que un 6%

indicaron que no es cierto y un 9% señalaron que no es cierto total. Con ello, se acepta la hipótesis formulada.

Del mismo modo, se formuló la hipótesis específica 03: Sí, se muestran los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales, lo cual, se contrasta con las respuestas de la tabla 09 y figura 09, donde se preguntó: ¿Si es que se llegan demostrar los resultados de sanción y seguimiento inspectivo que realizan las Intendencia Regionales se podrá generar protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales?, la que ha sido respondida por un 65% de encuestados llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 20% de ellos indicaron que es cierto, mientras que un 6% de ellos indicaron que no es cierto y un 9% de encuestados señalaron que no es cierto total. Con lo cual, queda demostrada la hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES

5.1 Discusión de resultados estadísticos

Se ha conseguido resultados como el de la tabla 05 y figura 05, donde se preguntó: ¿Las intendencias regionales vienen dando cumplimiento de los procedimientos inspectivos conforme al reglamento de la Ley N° 28806?, lo cual, fue respondida por un 14% de encuestados que indicaron que lo preguntado es cierto, asimismo, un 11% llegaron a no responder lo interrogado, mientras que un 20% indicó que no es cierto, y un 55% de ellos señalaron que no es cierto totalmente.

De la misma forma, en la tabla 10 y figura 10, donde se preguntó: ¿Si es que hubiese el cumplimiento efectivo de los plazos fijados para el cumplimiento de los procedimientos inspectivos de las intendencias regionales se evidenciaría mayor eficiencia en la tuición de los derechos de los trabajadores?, la cual fue respondida por un 79% de encuestados quienes indicaron que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 11% indicaron que es cierto, mientras que un 5% no llegaron a responder y un 5% no es cierto lo preguntado.

Esos resultados guardan coherencia con lo indicado por Bartolomé y Solórzano (2022) quienes al realizar su trabajo académico llegaron a obtener resultados donde un 75.8% de encuestados considera que las competencias de SUNAFIL según la Ley 28806 produce efectos positivos en el respeto a los derechos laborales, evidenciando una percepción favorable de la formalización (aunque sólo 59.1% ve que conduce al reconocimiento de contrato indefinido). Asimismo, indican que, la existencia de dicho instrumento administrativo “permite el respeto a los derechos laborales del trabajador”. Esto implica que, aun admitiendo limitaciones (por ejemplo, sanciones interpretadas como insuficientes por la mitad de encuestados), la normativa de SUNAFIL contribuye

a proteger los derechos laborales de los trabajadores al obligar a las empresas a ratificar la vigencia de contratos en casos de desnaturalización.

Por otro lado, también se consiguió resultados como el de la tabla 16 y figura 16, donde se preguntó: ¿El uso fraudulento de la intermediación o tercerización laboral puede ser detectada si es que la SUNAFIL a través de las intendencias regionales llega a cumplir su función de fiscalización?, el cual fue respondido por un 56% de encuestados quienes llegaron a indicar que es cierto total lo preguntado, asimismo, un 20% de ellos señalaron que es cierto, mientras que un 14% no respondieron a lo preguntado y un 10% indicaron que no es cierto lo que se ha llegado a interrogar.

Dicho resultado se condice con lo indicado por Clodoaldo (2020) quien concluyó que, la labor inspectiva de la SUNAFIL genera “eficacia jurídica” frente a la desnaturalización: los trabajadores pueden contar con el respaldo legal de las actas de infracción para demandar sus derechos (remuneraciones, estabilidad, beneficios). Así, la tesis respalda la hipótesis de que la SUNAFIL resulta efectiva como mecanismo de protección laboral en casos de fraude contractual.

Del mismo modo, se consiguió resultados como el contenido en la tabla 13 y figura 13, donde se preguntó: ¿Si de la fiscalización de las intendencias regionales se llega a detectar los casos de simulación contractual para encubrir las relaciones laborales permanentes, estas deben de ser desnaturalizados por la propia intendencia?, lo cual, fue respondida por un 59% de los encuestados que indicaron que es cierto total, asimismo, un 19% de ellos llegaron a precisar que es cierto, mientras que un 12% no respondieron a la pregunta formulada y un 10% indicaron que no es cierto.

Del mismo modo, en la tabla 18 y figura 18, se preguntó: ¿El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores permite que haya un número de trabajadores sin beneficios sociales reconocidos como el CTS, las vacaciones,

gratificaciones, entre otros?, la cual, fue respondida por un 76% de los encuestados que llegaron a indicar que lo preguntado es cierto total, asimismo, un 14% indicaron que es cierto lo que se ha preguntado, mientras que un 4% indicaron que no es cierto, mientras que un 6% de los encuestados señalaron que no es cierto total.

Dichos resultados son coherentes con los indicado por Oviedo (2020) quien enfatiza que los contratos de locación de servicios que se vienen usando en la práctica vulneran gravemente dichos derechos: los obreros bajo esa modalidad no gozan de vacaciones, CTS, seguro ni estabilidad alguna. En suma, Oviedo concluye que la transformación judicial de un contrato civil a laboral (“principio de primacía de la realidad”) resulta favorable a los trabajadores, pues les reconoce un trabajo digno y respetuoso de los derechos laborales mínimos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Las inspecciones de las Intendencias Regionales - SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados que celebran las empresas, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite la primacía de la normatividad de carácter laboral y constitucional.

Segundo: Sí se determina la correcta planificación inspectiva por parte de las Intendencias Regional, se podrá generar ciertas incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales que han llegado a ser acordadas de manera indebida.

Tercero: Sí se implementa una correcta ejecución de las inspecciones de las Intendencias Regionales, se podrá generar una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización a través de las cuales contratan las empresas privadas en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores.

Cuarto: Sí se muestran los resultados de sanción y seguimientos inspectivos de las Intendencias Regionales de Lima, se podrá generar una adecuada tuición a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales por lo que no llegan a reclamar.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda que, la Subintendencia de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional de Lima, llegue a aplicar su competencia legal para poder desnaturalizar los contratos a través de los cuales ciertos trabajadores vienen prestando servicios personales, por ende, es necesario la capacitación del personal técnico y jurídico que labora en dicha subintendencia, para que de ese modo se llegue a verificar si concurren o no los elementos que se presentan en los contratos laborales para que sean desnaturalizados.

Segundo: Se recomienda que, las Intendencias Regionales busquen implementar mecanismos de concertación con las empresas privadas con fines de que se haga asesoramiento para la contratación de personal conforme a ley, porque de ser lo contrario, se seguirá afectando los derechos laborales de los trabajadores, y no solo ello, sino también se estará frente a la determinación de sanciones a dichas empresas que realizan dicha forma de contratación.

Tercero: Se recomienda la realización de charlas para las personas trabajadoras para que tengan conocimiento de sus derechos laborales y si vienen prestando servicios en virtud de contratos que están al margen de la ley, lleguen a desnaturalizarlo y conseguir estabilidad laboral. Ya que muchas personas, al no tener conocimiento de sus derechos sufren abusos de parte de sus empleadores.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

Constitución Política del Perú de 1993. Art. 4 (29 de diciembre de 1993).

<https://pdpa.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Corte Suprema de Justicia. Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Casación N°24577-2022 Lima, 19 de septiembre.

<https://es.scribd.com/document/907289474/Casacion-N-%C2%BA-24577->

[2022-LIMA](https://es.scribd.com/document/907289474/Casacion-N-%C2%BA-24577-2022-LIMA)

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social

Transitoria. Casación Laboral N°10006-2017 Del Santa, 08 de enero.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-10006-2017->

[LP.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-10006-2017-LP.pdf)

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social

Transitoria. Casación N°16549-2014 Lima, 15 de diciembre.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/10/Cas.-Lab.-16549-2014->

[Lima-No-toda-renovaci%C3%B3n-sucesiva-de-contratos-es-ilegal-](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/10/Cas.-Lab.-16549-2014-Lima-No-toda-renovaci%C3%B3n-sucesiva-de-contratos-es-ilegal-)

[legis.pe_.pdf#:~:text=trabajador,objeto%20de%20sucesivas%20renovaciones](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/10/Cas.-Lab.-16549-2014-Lima-No-toda-renovaci%C3%B3n-sucesiva-de-contratos-es-ilegal-legis.pe_.pdf#:~:text=trabajador,objeto%20de%20sucesivas%20renovaciones)

[%20por](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/10/Cas.-Lab.-16549-2014-Lima-No-toda-renovaci%C3%B3n-sucesiva-de-contratos-es-ilegal-legis.pe_.pdf#:~:text=trabajador,objeto%20de%20sucesivas%20renovaciones%20por)

Corte Suprema de Justicia. Primera Sala de Derecho Constitucional y Social

Transitoria. Casación N°5383-2016 Tacna, 13 de marzo.

<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Casaci%C3%B3n-5383->

[2016-Tacna-](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Casaci%C3%B3n-5383-2016-Tacna-)

[Legis.pe .pdf#:~:text=inversi%C3%B3n%3B%20en%20consecuencia%2C%20se%20ha,considerada%20como%20servidora%20contratada%20permanente](#)

Ley N°29245. Ley que regula los servicios de tercerización. (25 de junio de 2008).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Ley-Regula-Servicios-Tercerizacion-Ley-29245-LPDerecho.pdf>

Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR (29 de octubre de 2006).
<https://lpderecho.pe/reglamento-ley-general-inspeccion-trabajo-decreto-supremo-19-2006-tr-actualizado/>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de marzo de 1997). Diario Oficial El Peruano.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Tribunal Constitucional del Perú (2015). Sentencia Expediente N°05057-2013-13A/TC Lima. 16 de abril. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú (2025). Sentencia Expediente N°00797-2022-PA/TC Lima. 13 de febrero. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2025/00797-2022-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú (2012). Sentencia Expediente N°03683-2012-PA/TC Piura. 10 de diciembre. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03683-2012-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú (2020). Sentencia Expediente N°02728-2019-PA/TC Puno. 27 de febrero. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02728-2019-AA.pdf>

7.2 Referencias bibliográficas

García, G (2017). *El derecho al empleo y el despido arbitrario. (a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Telefónica)*. Derecho & Sociedad. Págs. 247-252.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Pacheco, Z (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. En J. Zavala (Ed.), Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, (pp. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Ramírez, R. (2016). *Proyecto de investigación. Como se hace una tesis*. Lima: Fondo Editorial AMADP

7.3 Referencias hemerográficas

Bartolomé, E & Solorzano G (2022). *Regulación de declaración de existencia del contrato de trabajo por la SUNAFIL, para el reconocimiento de derechos laborales, Huacho – 2021*. Tesis para optar el grado académico de Abogado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú.

- Clodoaldo, M (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*. Tesis para optar el grado académico de Abogado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú.
- Casado, B (2016). *Los retos de la inspección de trabajo y seguridad social ante su nueva ley ordenadora*. Tesis para optar el grado académico de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Segovia – España.
- D´Trinidad, A, Pilarte, B & Cedeño, I (2015). *El Proceso de la Inspección Laboral en el Departamento de Managua con base a la Ley 664, “Ley General de Inspección”*. Tesis para optar el grado académico de Abogado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua – Nicaragua.
- Goicochea, D & Marcelo, P (2022). *La fiscalización laboral de la SUNAFIL y la formalización de trabajadores en el departamento de la Libertad durante el período 2015 al 2019*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión de la Inversión Social. Universidad del Pacífico. Lima – Perú.
- Oviedo, S (2022). *Desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores obreros municipales*. Tesis para optar el grado académico de Abogada. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Pasco (2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*. Derecho PUCP, N°68, 2012 / ISSN 0251-3420.
- Posada, R (2023). *Desnaturalización del contrato de prestación de servicios en las entidades estatales: hacia el contrato realidad*. Tesis para optar el grado académico Abogado. Universidad EAFIT. Medellín – Colombia.

Ramírez, P (2023). *El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)*. Revista Estado y Políticas Públicas N°20. mayo - septiembre de 2023. ISSN 2310-550X, pp. 159-185.

7.4 Referencias electrónicas

Arce, O (2021). *Luces y sombras de la inspección de trabajo*.
<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-807-817.pdf#:~:text=del%20procedimiento%20sancionador%20fueron%20poco,casi%20la%20mitad%20acaba%20en>

Chauca, A (2025). *Trabajo informal en Perú: el nuevo mapa laboral del MTPE incluye a influencers, vendedores y agricultores*.
<https://www.infobae.com/peru/2025/07/18/trabajo-informal-en-peru-el-nuevo-mapa-laboral-del-mtpe-incluye-a-influencers-vendedores-y-agricultores/#:~:text=Image%3A%20La%20informalidad%20laboral%20afecta,Cr%C3%A9dito%3A%20Difusi%C3%B3n>

Cadillo, A (2024). *Reporte anual de las inspecciones laborales y los procedimientos sancionadores laborales*. <https://lpderecho.pe/reporte-anual-inspecciones-laborales-procedimientos-sancionadores-laborales/#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20resultado%20de,impugnar%20las%20decisiones%20en%20contra>

- LP Derecho. (2021). *Procedimiento sancionador de Sunafil: fases, plazos, impugnación*. <https://lpderecho.pe/procedimiento-sancionador-sunafil-fases-plazos-impugnacion/>
- Mikathi Consulting. (2018). *Preguntas y respuestas de la inspección del trabajo (Ley N° 28806)*. <https://mikathiconsulting.com/2018/07/preguntas-y-respuestas-de-la-inspeccion-del-trabajo-ley-no-28806/>
- Phillipi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría. (2022). *Sunafil: por cada empleado tercerizado que no esté en planilla de principal multa es desde S/ 12,098. PPU Legal*. <https://ppulegal.com/ppu-legal/sunafil-por-cada-empleado-tercerizado-que-no-este-en-planilla-de-principal-multa-es-desde-s-12098/>
- Paredes, I (2019). *Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo*. <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/#:~:text=El%20Tribunal%20ha%20sido%20claro,TR>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. (2024). Lima Metropolitana, *La Libertad e Ica son las regiones donde se logró formalizar más trabajadores en el 2024* [Nota de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/955654-lima-metropolitana-la-libertad-e-ica-son-las-regiones-donde-se-logro-formalizar-mas-trabajadores-en-el-2024>
- SolTV Perú. (2025). Nacional: *trabajadores de SUNAFIL piden nueva escala remunerativa*. <https://soltvperu.com/sunafil-nueva-escala-remunerativa/>
- Toyama, M (2021). *La SUNAFIL y el debido proceso constitucional*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional->

full-541-

557.pdf#:~:text=En%20resumen%2C%20resulta%20evidente%20la,previsto%2

0por%20una%20nor%02ma%20infringida

Vinatea & Toyama (2024). *SUNAFIL situación actual y recomendaciones*.

<https://axpen.com/wp-content/uploads/2024/09/AXPEN-estudio-SUNAFIL->

[situacion-actual-y-](#)

[recomendaciones.pdf#:~:text=realiza%20una%20denuncia%2C%20su%20ate](#)

[nci%C3%B3n,estas%20denuncias%20terminan%20generando%20inspeccion](#)

[es](#)

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos

Variable I: Eficacia de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima - SUNAFIL

Dimensión: Planificación inspectiva

1.- Desde su postura profesional, ¿Las intendencias regionales en el cumplimiento de su planificación inspectiva presentan la existencia de planes operativos de inspección laboral?

- a) Ciertamente
- b) Ciertamente
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

2.- Desde su experiencia profesional, ¿Para que las intendencias regionales puedan cumplir con sus planes inspectivos llegan a contar con asignaciones de recursos humanos y logísticos?

- a) Ciertamente
- b) Ciertamente
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

3.- Según su postura personal, ¿Si es que se llega a determinar una correcta planificación inspectiva en las intendencias regionales, se podrá generar incidencias positivas en relación a los procedimientos de desnaturalización de los contratos temporales celebrados de manera indebida?

- a) Ciertamente

- b) Ciertó
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

4.- Según su postura personal, ¿La planificación inspectiva de las intendencias regionales debe de considerar la priorización de los sectores con mayor riesgo de informalidad o fraude laboral?

- a) Ciertó total
- b) Ciertó
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

Dimensión: Ejecución de las inspecciones

5.- Desde su perspectiva profesional, ¿Las intendencias regionales vienen dando cumplimiento de los procedimientos inspectivos conforme al reglamento de la Ley N° 28806?

- a) Ciertó total
- b) Ciertó
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

6.- Desde su postura profesional, ¿El número y frecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas privadas debe de llegar a ser de acceso al público en aras de la transparencia?

- a) Ciertó total

- b) Cierto
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

7.- Según su posición personal, ¿Si es que se llega a implementar una correcta ejecución de las inspecciones de las Intendencias Regionales se podrá generar una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas?

- a) Cierto total
- b) Cierto
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

Dimensión: Resultados y seguimiento

8.- Conforme a su experiencia profesional, ¿Es objetivo y de público conocimiento el porcentaje de infracciones detectadas que derivan en sanciones efectivas a consecuencia del seguimiento que realizan las intendencias regionales?

- a) Cierto total
- b) Cierto
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

9.- Desde su postura personalizada, ¿Si es que se llegan demostrar los resultados de sanción y seguimiento inspectivo que realizan las Intendencia Regionales se podrá

generar protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales?

- a) Ciertotal
- b) Ciertotal
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

10.- Según su postura personalizada, ¿Si es que hubiese el cumplimiento efectivo de los plazos fijados para el cumplimiento de los procedimientos inspectivos de las intendencias regionales se evidenciaría mayor eficiencia en la tuición de los derechos de los trabajadores?

- a) Ciertotal
- b) Ciertotal
- c) No responderé
- d) No es cierto
- e) No es cierto total

Variable D: Desnaturalización de contratos laborales privados

Dimensión: Contratación temporal indebida

11.- Según su postura personalizada, ¿Un gran porcentaje de los contratos sujetos a modalidad sin causa objetiva que los sustente llegan a ser celebrados por las empresas y perjudican directamente los intereses de los trabajadores?

- a) Ciertotal
- b) Ciertotal
- c) No responderé
- d) No es cierto

e) No es cierto total

12.- Conforme a su posición personal, ¿La frecuencia de renovaciones sucesivas injustificadas de contratos temporales son susceptibles de ser desnaturalizados por parte de las intendencias regionales?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

13.- Según su postura profesional, ¿Si de la fiscalización de las intendencias regionales se llega a detectar los casos de simulación contractual para encubrir las relaciones laborales permanentes, estas deben de ser desnaturalizados por la propia intendencia?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

Dimensión: Uso fraudulento de intermediación o tercerización

14.- Conforme a su postura personalizada, ¿La observancia del cumplimiento de la Ley N.º 29245 y el D.S. N.º 006-2008-TR sobre tercerización debe de ser una política establecida para las intendencias regionales?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

15.- Desde su postura personalizada, ¿Los casos en que la intermediación laboral oculta las relaciones laborales directas por presencia de elementos de contrato laboral, deben de llegar ser desnaturalizados para tutelar los derechos de los trabajadores?

a) Ciertamente

b) Ciertamente

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

16.- Según su postura profesional, ¿El uso fraudulento de la intermediación o tercerización laboral puede ser detectada si es que la SUNAFIL a través de las intendencias regionales llega a cumplir su función de fiscalización?

a) Ciertamente

b) Ciertamente

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

17.- Según su postura profesional, ¿Las inspecciones de las Intendencias Regionales llegaría a resultar siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados, dado que, a través de ella se tutela los derechos laborales de los trabajadores y se permite que la primacía de la normatividad laboral y constitucional?

a) Ciertamente

b) Ciertamente

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

Dimensión: Desconocimiento de derechos laborales

18.- Según su experiencia profesional, ¿El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores permite que haya un número de trabajadores sin beneficios sociales reconocidos como el CTS, las vacaciones, gratificaciones, entre otros?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

19.- Según su posición personal, ¿La contratación mediante contratos fraudulentos permite que los trabajadores sufran un nivel alto de incumplimiento de aportes a ESSALUD y AFP, entre otros?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

20.- Desde su posición profesional, ¿Si es que las intendencias regionales cumplirían con sus funciones determinados por ley, los trabajadores no transitarían innecesariamente al ámbito judicial a hacer valer sus derechos por haber sido contratados mediante contratos que no se condicen con la realidad?

a) Cierto total

b) Cierto

c) No responderé

d) No es cierto

e) No es cierto total

Anexo 02: Base de datos estadísticos

**Eficacia de las inspecciones de Intendencia Regional de Lima SUNAFIL frente a la
desnaturalización de contratos laborales privados, Huacho, 2025**

	D1				D2			D3			D4			D5					D6	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5,00	1,00	1,00	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
2	5,00	1,00	1,00	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
3	5,00	1,00	1,00	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
4	5,00	1,00	1,00	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00
5	5,00	1,00	1,00	2,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00
6	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00
7	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
8	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
9	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
10	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
11	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
11	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00
13	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
14	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
15	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
16	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
17	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
18	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
19	5,00	2,00	1,00	1,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00

[illegible]

74	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00
75	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00
76	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00
77	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00
78	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	5,00
79	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00
80	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00

Nombre	Tipo	Anchura	Decimal	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columna	Alineación	Medida	Rol
P1	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P2	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P3	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P4	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P5	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P6	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P7	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P8	Numérico	8	0		a) Cierto total, b) Cierto, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

P9	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P10	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P11	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P12	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P13	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P14	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P15	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P16	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P17	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P18	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
P19	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
P20	Numérico	8	0		a) Ciertotal, b) Ciertotal, c) No responderé, d) No es cierto, e) No es cierto total	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada

ANEXO 03 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Eficacia de las inspecciones de Intendencia Regional de Lima SUNAFIL frente a la desnaturalización de contratos laborales privados, Huacho, 2025	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable I: Inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL
	P.G.: ¿Cómo las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025?	O.G.: Determinar si las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025.	H.G.: Las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima SUNAFIL resultan siendo eficaces frente a la desnaturalización de contratos laborales privados en Huacho, 2025, porque se protege los derechos laborales de los trabajadores y se permite que la primacía de la normatividad laboral y constitucional.	
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable D: Desnaturalización de contratos laborales privados
	P.E.1.: ¿Cómo la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos? P.E.2.: ¿De qué manera, una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas? P.E.3.: ¿De qué manera, los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales?	O.E.1.: Analizar si la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos. O.E.2.: Verificar si, una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas. O.E.3.: Estudiar si los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales.	H.E.1.: Si se determina la correcta planificación inspectiva de la Intendencia Regional de Lima, entonces se generará incidencias positivas respecto a la desnaturalización de contratos temporales indebidos. H.E.2.: Si se implementa una correcta ejecución de las inspecciones de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará una disminución del uso fraudulento de intermediación o tercerización de las empresas privadas. H.E.3.: Si, se muestran los resultados de sanción y seguimiento inspectivo de la Intendencia Regional de Lima, entonces, se generará protección a los trabajadores que tienen desconocimiento de sus derechos laborales.	