

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**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**

PRESENTADO POR:

BACH.: LUIS ANTONIO CLODOALDO MORALES QUILCATE

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

DR. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS

HUACHO-PERÚ

2020

TESISTA

Trabajado por:

BACHILLER: LUIS ANTONIO CLODOALDO MORALES QUILCATE

DR. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS
ASESOR

COMITÉ EVALUADOR

Componentes:

MG. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTA

PRESIDENTE

MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR

SECRETARIO

ABOG. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerzas y hacer frente a las adversidades que trae la vida, y por darme esa fe significativa para mis proyectos.

A mi padre Marco Antonio, por haberme enseñado el valor de cada esfuerzo, por enseñarme la abogacía y apasionarse por esta vocación, por estar siempre conmigo durante las etapas más duras de mi vida, a pesar de mis muchos errores, y seguir impulsándome a seguir adelante y nunca rendirme.

A mi madre Sandra, quien es la luz que ilumina mi vida, y mi carrera profesional, pieza fundamental en el quehacer diario y éxitos logrados, por ser una mujer fuerte, que ha sabido guiarme en mi formación como persona y profesional, inculcándome los valores y fortalezas necesarias para afrontar los desafíos de la vida.

A mis hermanos, Miguel Antonio, Antonella y Giannella, por esas noches incansables de estudio y de apoyo, por esa motivación a seguir adelante como hermano y guía, y ese apoyo emocional que siempre me han brindado.

A mi madrina Paola, y mi gran familia Morales Quilcate, quienes me apoyan hasta el día de hoy, y comparten con felicidad, cada uno de mis pequeños logros, en miras al cumplimiento de mis metas.

A la familia Juan de Dios, con quien compartí esta última etapa de mi carrera, quienes me abrieron las puertas de su casa, y me brindaron su confianza, para ser parte integrante de esa calidad familia, y en la cual pude encontrar el amor, a ti Julissa, por brindarme estabilidad, paz y tranquilidad, para culminar con éxito mi carrera profesional de Derecho.

Mis más sinceros agradecimientos para todos ellos.

LUIS ANTONIO CLODOALDO MORALES QUILCATE

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a mi asesor de tesis el Dr. Carlos Humberto Conde Salinas, por su colaboración, orientación constante y por dirigirme en el desarrollo de la presente investigación, ya que sin su ayuda el término del presente trabajo no habría sido posible; asimismo, quiero agradecer a todas las personas, colegas y amigos, que me apoyaron para la culminación de mi tesis.

Gracias.

LUIS ANTONIO CLODOALDO MORALES QUILCATE

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Título de Tesis.....	ii
COMITÉ EVALUADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	07
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problema específico.....	7
1.3 Objetivos de la investigación.....	08
1.3.1 Objetivo general.....	08
1.3.2 Objetivo específico.....	08
1.4 Justificación de la Investigación.....	09
1.5 Delimitaciones del estudio.....	10
1.5.1 Delimitación espacial.....	10
1.5.2 Delimitación temporal.....	10

1.6	Viabilidad del estudio	11
CAPITULO II.....		12
MARCO TEORICO		12
2.1	Antecedentes de la Investigación	12
2.1.1	Investigación a Nivel Internacional	12
2.1.2	Investigación a Nivel Nacional.....	16
2.2	Bases Teóricas.....	19
2.2.1	El contrato de trabajo	19
2.2.2	Evolución histórica	66
2.3	Definición de términos básicos	74
2.4	Formulación de Hipótesis	77
2.4.1	Hipótesis General.....	77
2.4.2	Hipótesis Específicas	77
CAPÍTULO III		79
MARCO METODOLÓGICO		79
3.1	Diseño Metodológico	79
3.1.1	Tipo.....	79
3.1.2	Nivel de investigación	79
3.1.3	Diseño de investigación.....	79
3.1.4	Enfoque.....	79
3.2	Población y Muestra.....	80
3.2.1	Población	80
3.2.2	Muestra.....	80
3.3	Operacionalización de Variables e Indicadores	80
3.4	Técnicas a emplear.....	81

CAPÍTULO IV	83
RESULTADOS	83
4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones	83
4.2 Contratación de hipótesis.....	83
CAPÍTULO V.....	110
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110
5.1 Discusión.....	110
5.2 Conclusiones.....	111
5.3 Recomendaciones.....	112
CAPITULO VI.....	114
FUENTES DE INFORMACIÓN	114
ANEXOS	118
01. Matriz de Consistencia.....	119
02. Instrumentos para la toma de datos.....	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Considera usted qué actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales?.....	82
Tabla 2: <i>¿Considera que es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde?</i>	82
Tabla 3: ¿Considera que actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato?	83
Tabla 4: ¿Considera que actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal?.....	85
Tabla 5: ¿Considera que los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo?	86
Tabla 6: Para usted ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas?.....	87
Tabla 7: ¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales?.....	88
Tabla 8: ¿De acuerdo a su opinión, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado?	89

Tabla 9: ¿De acuerdo a su opinión, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador? 90

Tabla 10: ¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo? 91

Tabla 11: De acuerdo a su observación, ¿Considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo? 92

Tabla 12: *Según sus apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico?..... 93*

Tabla 13: Para usted ¿La SUNAFIL como ente supervisora del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde?..... 94

Tabla 14: De acuerdo a su experiencia ¿Quiénes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental?..... 95

Tabla 15: ¿Según su criterio y opinión el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato? 96

Tabla 16: ¿Para usted, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la

entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano
jurisdiccional reclamando sus derechos laborales? 97

Tabla 17: De acuerdo a su opinión, ¿Es posible que un Estado que no cumple con su
labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una
labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral? 98

Tabla 18: De acuerdo a su apreciación ¿El acta que se levante producto de la
inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su
estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección
Regional de Trabajo?..... 99

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: ¿Considera usted qué actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales?.....	82
Tabla 2: <i>¿Considera que es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde?</i>	82
Tabla 3: ¿Considera que actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato?	83
Tabla 4: ¿Considera que actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal?.....	85
Tabla 5: ¿Considera que los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo?	86
Tabla 6: Para usted ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas?.....	87
Tabla 7: ¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales?.....	88
Tabla 8: ¿De acuerdo a su opinión, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado?	89

Tabla 9: ¿De acuerdo a su opinión, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador? 90

Tabla 10: ¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo? 91

Tabla 11: De acuerdo a su observación, ¿Considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo? 92

Tabla 12: *Según sus apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico?..... 93*

Tabla 13: Para usted ¿La SUNAFIL como ente supervisora del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde?..... 94

Tabla 14: De acuerdo a su experiencia ¿Quiénes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental?..... 95

Tabla 15: ¿Según su criterio y opinión el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato? 96

Tabla 16: ¿Para usted, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la

entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano
jurisdiccional reclamando sus derechos laborales? 97

Tabla 17: De acuerdo a su opinión, ¿Es posible que un Estado que no cumple con su
labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una
labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral? 98

Tabla 18: De acuerdo a su apreciación ¿El acta que se levante producto de la
inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su
estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección
Regional de Trabajo?..... 99

RESUMEN

El objetivo: Analizar de qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora genera eficacia jurídica frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019. **Métodos:** siendo que para esta tesis amerita una revisión, de casuística, no solo de la teoría y doctrina; sino de las normas que permitan asumir que frente a una transgresión de esta dimensión en perjuicio del que presta sus servicios, en la modalidad de locación de servicios se perjudica gravemente en la parte económica y moral por estricta responsabilidad de la administración pública, teniendo en cuenta que es una investigación especializada, se ha diseñado el trabajo como una investigación aplicada que cuenta con sus dos variables desnaturalización del contrato de locación de servicios y la actividad de SUNAFIL, asimismo tiene un estudio descriptivo – explicativo, correlacional, siendo además que el diseño es no experimental, en virtud de que no se hará un experimento y la evaluación de los hechos se desarrolla en función a una realidad objetiva, la población de estudio, así como la muestra resultan pequeñas para otras investigaciones, siendo el número de 65 personas entre otras (funcionarios del estado, servidores, personas sujetas a contratos de locación y abogados especialistas). **Resultados:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019. **Conclusión:** De acuerdo al desarrollo del trabajo investigativo, es práctica común de las entidades públicas contratar trabajadores bajo el contrato de locación de servicios; sin

embargo, en su aplicación y desarrollo se desnaturaliza, se desfigura, se altera lo que va en perjuicio de la persona que fue contratado bajo el amparo del Código sustantivo Civil; pero que en la práctica es totalmente distinto a lo previsto en la norma precitada.

Palabras claves: locación de servicios, contrato de trabajo, relación contractual, desnaturalización contractual, validez del contrato, SUNAFIL.

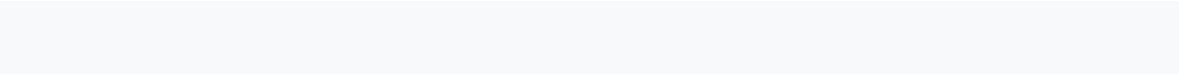
ABSTRACT

The objective: Analyze how the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL), based on its inspection work, generates legal effectiveness against the denaturalization of the service rental contract in the District Municipality of Santa María in the year 2018 to 2019. Methods : being that for this thesis it deserves a review, of casuistry, not only of theory and doctrine; but rather of the norms that allow assuming that in the face of a transgression of this dimension to the detriment of the provider, in the modality of leasing services, the economic and moral part is seriously harmed due to the strict responsibility of the public administration, taking into account which is a specialized research, the work has been designed as an applied research that has its two variables denaturing the service lease contract and the activity of SUNAFIL, it also has a descriptive-explanatory, correlational study, also being that the design is non-experimental, by virtue of the fact that an experiment will not be carried out and the evaluation of the facts is developed according to an objective reality, the study population, as well as the sample, are small for other investigations, being the number of 65 people among others (State officials, servants, persons subject to location contracts and specialist lawyers).

Results: The National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL), based on its inspection work in public entities, generates legal effectiveness because in the face of the denaturalization of the service lease contract it draws up an inspection act that will serve the worker to claim their labor rights in the District Municipality of Santa María in the year 2018 to 2019. Conclusion: According to the development of the investigative work, it is common practice for public entities to hire workers under the service location contract; However, in its application and development, it is denatured, disfigured, altered, which is

detrimental to the person who was hired under the protection of the substantive Civil Code; but in practice it is totally different from what is foreseen in the aforementioned rule.

Keywords: location of services, employment contract, contractual relationship, contractual denaturation, validity of the contract, SUNAFIL.



INTRODUCCIÓN

Para los investigadores de las ciencias sociales en las que se encuentra inmerso las ciencias del derecho y en particular el tema laboral referida a la disquisición entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios que se sitúa dentro de la gran gama de contratos civiles observamos varios problemas, quizá lo más relevante de estas situaciones problemáticas las desnaturalizaciones de los contratos ya sean de trabajo o como el caso del cual nos ocupamos, la desfiguración o degeneración del contrato de locación de servicios, ordenando o estableciendo que los contratos de locación que por naturaleza, no tienen una dependencia o subordinación, pero que en la práctica, debido a que la administración pública requiere de trabajadores o servidores que deberían estar bajo los parámetros de un contrato laboral, sin embargo, que yacen durante largos años, y pese a las situaciones anormales e injustas bajo un contrato que según su esencia no es de naturaleza civil, sino laboral, por lo que muchos de estas personas que documentadamente tienen un contrato de naturaleza civil, pero que en la práctica es un contrato de trabajo, inician acciones legales, pero que para su solución se toman demasiado tiempo.

La propuesta es que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que debería realizar una labor de control y fiscalización no desarrolla una labor en comunión con las necesidades de trabajo, en razón a dicha problemática me permite desarrollar la tesis titulada: EFICACIA JURÍDICA DE LA SUNAFIL FRENTE A LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA – AÑO 2018 AL 2019- en el que vislumbramos una situación problemática por cuanto, no solo las entidades públicas, sino también privadas recurren al contrato de locación, cuando el puesto en realidad es para un verdadero contrato de trabajo, evidentemente esta incongruencia de prestación de

servicios favorece a las entidades empleadoras en perjuicios de una persona que a mérito de su contrato de locación de servicios debería realizar actividades totalmente distintas a los que presta; los operadores buscan darle soluciones pragmáticas a estos casos cuando se concurre al órgano jurisdiccional, pero por el aletargamiento del tiempo, no hay una verdadera atención al locador en suma hay un desbalance entre el poderío del Estado, representado por las entidades públicas, el trabajador se encuentra en una desventaja, que los órganos de justicia deben atender y resolver, así queda presentado en el planteamiento del problema que describe y analiza el problema y postula una respuesta.

Luego en el capítulo II, tenemos el desarrollo del marco doctrinario o marco teórico, donde podemos apreciar diferentes opciones, siendo que la posición del tesista es de apego a la protección de los contratos según sea su naturaleza, es decir privilegiamos la acción tuitiva del servidor, sobre su valoración y su validez de los contratos de locación de servicios; también se ha considerado las bases doctrinales y normativas sobre las variables de labor enunciadas en los párrafos precedentes.

En la sección III capítulo, se aprecia la metodología, para esta investigación, teniendo en cuenta que es una investigación especializada, es una investigación aplicada, no obstante, se consigna una población y muestra, no cuenta con una fórmula estadística, debido a que la población es pequeña y no alcanza las cien personas, pues son solo 65 personas y la misma población por su dimensión pequeña es la muestra.

Se contrastó las dos variables de estudio: desnaturalización del contrato de locación de servicios y la eficacia de la SUNAFIL, de allí tenemos las dimensiones, los reactivos que se desprendieron de estas dos líneas, su esbozo posterior aparecen en el cuadro de operacionalización de las variables de la investigación, asimismo, en tanto hemos desarrollado un trabajo en virtud a resultados producto de un conjunto de interrogantes que se han plasmado en un interrogatorio compuesto por un conjunto de reactivos o preguntas

que se ha plasmado en un cuestionario para ser aplicado en la encuesta lo que nos permitió la obtención de los datos mediante las técnicas e instrumentos para procesarlos.

La IV sección, se reseña la indagación y controversia de los efectos de la medición consumada, y de autenticar que los principios constitucionales respecto al contrato o al derecho de contratar como el desarrollado, no se viene aplicando debidamente y esto se tiene a partir de la organización de datos estadísticos que aparecen en esta parte de la tesis.

En la sección V, se expone dos posiciones que deben confrontarse, los resultados que se tiene de los trabajos antes realizados y los resultados de esta investigación, a esto se denomina discusión con resultados estadísticos que se analizan e interpretan para darle validez a nuestros datos obtenidos.

Finalmente, en la última sección, allí aparecen todas las fuentes que ha permitido desarrollar la tesis de derecho de nuestra casa de estudios que se la ya licenciada UNJFSC, todo ello en correlación con el método de las normas APA, 6ta publicación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Uno de los derechos y deberes de la persona humana es el trabajo, actividad básica y fundamental para la subsistencia personal y de la familia, derecho que además se encuentra reconocido por normas legales, Carta Magna y los tratados y normas supranacionales.

Este derecho que se plasma en diferentes normas además de la precitada, y en los contratos que son de obligatorio cumplimiento entre las partes que la suscriben se manifiestan en diferentes instrumentos y sobre todo en un variopinto de modalidades, atendiendo a la necesidad social y laboral, a la coyuntura y la naturaleza del servicio que se presta.

Definitivamente tanto en el ente privado como el público, encontramos una serie de modalidades, entre otros, el contrato de trabajo y los contratos civiles que en el título IX del Código Civil contempla la prestación de servicios; en esta investigación, nos ocupamos del contrato de locación de servicios, pero en las entidades públicas; dicho contrato se encuentra regulado en los artículos 1764 al 1770 del Código Civil de 1984 que se encuentra vigente a la fecha.

El contrato de locación de servicios, se encuentra prescrito en el artículo 1764°, de la siguiente manera: “por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

En consecuencia, el contrato de locación de servicios vendría a ser entendida como aquel contrato que se celebra entre el locador y el comitente (Estado) en el cual el primero se obliga a realizar determinada prestación de servicios, por lo que el comitente le retribuirá mediante una remuneración, y todo ello sin estar vinculado por relación de dependencia o también denominada de subordinación.

El contrato de locación de servicios es aquel contrato típico y nominado en virtud del cual un sujeto denominado “locador” asume, la relación jurídica obligatoria creada (como deudor); la situación jurídica de desventaja de deber jurídico (de prestación de hacer); por lo que se compromete a realizar una conducta que tiene por objeto un “servicio” (material o intelectual, conforme al artículo 1765 del Código Civil); teniendo del derecho subjetivo (como acreedor); respecto del sujeto denominado “comitente o locatario” al pago de una retribución. (pág. 119).

El jurista Arias Schreiber (2011), define al contrato de locación de servicios como aquel contrato de Locación de Servicios está orientado al trabajo no subordinado del locador o prestador, sea por cierto tiempo (un mes, un año, etc.) o por un trabajo determinado” (pág. 449)

En el Estado Peruano existen una variedad de Entidades públicas administrativas, por lo que se requiere la contratación de trabajadores o servidores públicos para las diferentes actividades y funciones que tiene la administración pública que no necesariamente deben encontrarse bajo un contrato de trabajo propiamente dicho, sino que puede estar en otra modalidad como la locación de servicios, esto en virtud de distintas normas como la Ley N° 29626, ley de presupuesto cuyo artículo 9°, 9.1. prohíbe el ingreso de personal en el sector público para nombrarlo, por lo que el Estado actualmente contrata a los trabajadores bajo el régimen de contrato de locación de servicios con los efectos negativos que ya se advierte.

Es de advertirse entonces que, la administración pública, celebra contratos de locación de servicios, en el entendido de que se requiere personal para el cumplimiento de ciertas actividades que no requiere permanencia, producción exacta y subordinación, la que en nuestro Código Civil se le denomina “Locación de servicios” o antiguamente “Servicios No Personales”, pero al obligar al trabajador a desarrollar actividades que importa un permanencia y el cumplimiento de los requisitos de un contrato laboral, que no se encuentra amparado por el Código Civil, lo que evidentemente nos lleva a un escenario de desnaturalización de este tipo de contrato y la evidente transgresión de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente a favor de una persona.

En efecto, teniendo en cuenta las glosas anteriores, las entidades públicas al igual que las privadas son proclives a no pagar los beneficios sociales de los trabajadores, de allí que por lo general se busca precarizar el vínculo laboral, entonces se contrata a un conjunto de personas con quienes se suscribe un contrato de locación de servicios, el cual se desnaturaliza, puesto que en la realidad práctica, se incumple con el contrato de locación de servicios que tiene sus propias características y naturaleza y en rigor pragmática es el contrato de trabajo la que se materializa, pero que no se reconoce los derechos que en verdad amerita.

Sucede que el trabajador que se encuentra bajo el régimen del contrato de locación de servicios, pero que en la praxis labora bajo el régimen de un contrato de trabajo recurre al órgano jurisdiccional, procurando que se le reconozca los beneficios y derechos que le corresponde, sin embargo, las acciones demoran plazos extremados y el gran perjudicado es el servidor; entonces siendo ello así amerita que se plantee una medida eficaz y eficiente que permita que se le respete sus derechos laborales y en caso que se vulnere esos derechos, debe haber una institución que pueda darle una solución inmediata y que no haya la necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional para pedir que

se le respete sus derechos y desde la propuesta de la investigación es que SUNAFIL, sea la entidad que garantice plenamente el respeto a sus derechos laborales.

En la jurisdicción de la municipalidad distrital de Santa María, existen diferentes entidades públicas que contratan a trabajadores para realizar una serie de actividades establecidas en el MOF y ROF, que deberían ser contratados bajo un contrato verdaderamente de trabajo, porque importa el cumplimiento de un horario de trabajo, continuidad, subordinación y la contraprestación; sin embargo, son empleados bajo la modalidad de locación de servicios.

Es evidente que, se manifiesta la desnaturalización del contrato de locación de servicios por uno de trabajo, entonces surge la pregunta es ¿Por qué el trabajador conociendo sus derechos y la relación jurídica que es estrictamente de un contrato de trabajo acepta estas condiciones de trabajo, a través de un contrato de locación de servicios?. La inferencia lógica responde que la necesidad de trabajo, la falta de oportunidades de trabajo, obliga a las personas aceptar y asumir el puesto de trabajo bajo una condición que transgrede sus derechos laborales constitucionalmente reconocidos.

Las funciones realizadas por el falso locador, quien debería estar bajo un verdadero contrato de trabajo, son equitativamente iguales y, en ocasiones, más arduos que la de un trabajador estable. Estos falsos locadores, son exigidos, direccionados y fiscalizados de la misma forma que la de un trabajador de la misma entidad, al que si se respeta sus derechos y reconoce sus beneficios laborales, demostrando una desigualdad y discriminación por parte del empleador. Empero, ¿qué diferencia existe entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicio? La diferencia entre ambos, es que en el segundo, el locador no está sujeto a subordinación, y constatando en la

realidad

laboral, observamos que este supuesto no se cumple. Estos trabajadores no reconocidos como tal, cumplen con un régimen de horario, cumplen una jornada laboral y, hasta son capacitados para el mejor desempeño de sus funciones, verificando con esto, la falsa apariencia del contrato de locación de servicios.

La preocupación radica en las consecuencias de la desnaturalización del contrato de localización de servicios, pues al diferir la realidad fáctica del trabajo, respecto a la formalidad documentaria, la entidad pública se favorece en cierta forma, ahorrándose el pago de diversos beneficios laborales que le corresponde al trabajador, como es el pago de vacaciones truncas o no gozadas, el pago de aguinaldos, el aporte mensual al régimen pensionario del trabajador, las remuneraciones sindicales actuales, entre otros. Al mismo tiempo, el empleador no registra alguna planilla en razón al pago del trabajador, resultando en ocasiones, una contraprestación injusta y arbitraria.

Esta mala praxis, trae como principal consecuencia, la vulneración de los derechos laborales y constitucionales del trabajador, siendo inscritos bajo un falso contrato de trabajo, que no trae la estabilidad laboral que el trabajador merece, y que a decisión del Titular de la Entidad pueden realizar servicios eventuales o permanentes. Bajo esta lógica, el trabajador no goza de una seguridad laboral, ya que en caso el empleador desee destituirlo por razones injustificadas, simplemente tendrá que culminar su falso contrato de locación de servicios.

Asimismo, el trabajador no goza de la Compensación por Tiempo de Servicios, de licencias sin goce o con goce de haber, y vacaciones, cumpliendo para eso previamente los requisitos necesarios. El resultado de la

desnaturalización transgrede notoriamente estos derechos, causando un retroceso a la aplicación de la norma y no respetando el Estado Constitucional de Derecho respecto a los derechos constitucionales en materia laboral.

Frente a la problemática descrita, en la actualidad, conforme ya lo anunciamos existe una entidad jurídica competente que debería garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores que tienen un contrato de locación de servicios y esta entidad es pues la llamada la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Esta entidad debería tener facultades de supervisión y control ya sea de oficio o solicitud de parte de los contratos de locación de servicios a fin de que se cumplan conforme a los acuerdos contractuales entre el trabajador y empleador y que su labor debería consistir en la acción tuitiva a favor de los trabajadores y cuando se evidencie la vulneración de los derechos laborales el inspector deberá levantar un acta de constatación de hechos, y dicho instrumento servirá como un título ejecutivo que permita accionar rápidamente ante el Órgano Jurisdiccional de esta manera no se tendría que esperar un tiempo extremadamente largo para que se le reconozca y restituya sus derechos conforme a la modalidad de contrato que se plasma en la realidad. Asimismo, como un reconocimiento de los derechos del servidor el acta de constatación tendrá un valor suficiente para que el trabajador reclame su estabilidad laboral ante las Entidades competentes (Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo).

Al referirnos a la labor tuitiva y fiscalizadora de la SUNAFIL nos referimos a que este ente en su labor inspectora presencial en la Entidad Pública debe consignarse en el acta que levanta qué actividad realiza el trabajador y qué modalidad de contrato es el que le vincula con el servidor y de advertirse que hay una transgresión del contrato de locación de servicios y se está vulnerando los derechos laborales del trabajador, ya que las

actividades realizadas por el trabajador obedece a un contrato de trabajo y que cumple con las formalidades de un verdadero contrato de trabajo, esta facultad y acción se encuentra amparado en el principio de la primacía de la realidad.

1.1 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora genera eficacia jurídica frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019?

¿En qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo?

¿En qué medida el otorgarle facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente ante el órgano jurisdiccional?

¿En qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar de qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora genera eficacia jurídica frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué manera se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

Determinar en qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo.

Determinar en qué medida el otorgarle facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente ante el órgano jurisdiccional.

Determinar en qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante

las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.

1.3 Justificación de la investigación

- a) **Justificación teórica.** La presente investigación se justifica por la importancia que hoy tiene los contratos laborales celebrados entre el particular y el Estado, y que en muchos casos se desnaturaliza por parte del empleador.

- b) **Justificación metodológica.** La presente investigación se justifica toda vez que se aplicará técnicas, estrategias y métodos de investigación jurídica que coadyuvarán a recabar datos, para luego sistematizarlo y arribar a conclusiones certeras y confiables; y la metodología empleada será válida para otros trabajos de investigación en materia laboral.

- c) **Justificación práctica.** La presente investigación coadyuvará a plantear soluciones frente a una realidad laboral distinta al que se celebra entre las partes contratantes, es decir desnaturalizar el contrato de locación de servicios y no reconocer los derechos que corresponden a la práctica del vínculo laboral.

Se pretende que esta investigación sea útil para todos aquellos operadores del derecho laboral, los especialistas y alumnos de la universidad UNJFSC.

1.4 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizará en la Municipalidad distrital de SANATA María, por lo que su ámbito es local.

1.5.2. Delimitación temporal

Para esta investigación se utilizará información que corresponde al año 2018 al 2019.

1.5 Viabilidad del estudio

El trabajo implica tener los medios y providencias para el desarrollo de la investigación, en el presente caso se cuenta con la capacidad logística (información suministrada por la municipalidad de Santa María. De igual manera se cuenta con los recursos humanos ya que tenemos la ayuda de personal que trabaja en dicha institución.

Ahora sobre el recurso financiero, será asumido íntegramente con los recursos propios del investigador.

Finalmente, sobre la literatura para la investigación, existen tesis, investigaciones, doctrina y jurisprudencia nacional sobre derecho de trabajo y procesal laboral.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Menjura, Viviana; Lucia & Witt (2014) en su Tesis **“CONTRATO REALIDAD FRENTE AL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS EN COLOMBIA. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL 2011 A 2014”**, presentado al Area de Formación Investigativa del Centro de Investigaciones Socio-Juridicas de la Facultade Derecho de la Universidad Libre de Colombia; para optar el titulo de abogados, llegan a la siguiente conclusión:

En el derecho laboral se han tomado en cuenta principios que van ligados a la constitución política de Colombia, donde deben prevalecer las garantías que la misma carta magna ha otorgado al individuo para que conviva en sociedad y pueda cumplir con el mínimo vital garantizado desde el propio esfuerzo representando en una actividad laboral. Para el derecho laboral es importante tener en cuenta la realidad de las cosas sobre la formalidad y tecnicismo que encierran la manera de contratar, ya que a través del tiempo estas mismas pueden variar.

De estas relaciones laborales se deriva el cumplimiento de derechos y obligaciones inmersas en un contrato laboral tipificado en el Código Sustantivo del trabajo, ya que este mismo es el que se encarga de regular los comportamientos de las partes para que no encuentren litigio alguno en la práctica idónea, igualitaria, legal y justa.

El tratamiento doctrinario y jurisprudencial que se ha manejado en Colombia con respecto al contrato realidad que se constituye como un contrato de trabajo que comprende los elementos que exige el Código Sustantivo del Trabajo frente a la firma de un contrato de prestación de servicios, es la primacía del principio de la realidad para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo en cuenta que es un principio que emana de la Constitución Política de 1991.

La realidad de las cosas, de las situaciones que pasan los trabajadores en el desempeño de una tarea asignada por el empleador, puede llegar a constituir 73 garantías adicionales a las acordadas con el patrono, una de ellas es cuando se firma un contrato de prestación de servicios, pero se exceden en lo pactado, constituyéndose un contrato de trabajo donde los beneficios son las prestaciones sociales, el reconocimiento de la liquidación laboral y un sínfin que obliga la ley a cumplir.

El tipo de contrato de trabajo y su formalidad no impide que se reconozca una relación que ha surgido a partir de los hechos que constituyen el desempeño de la tarea laboral, en este caso el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo. Los derechos adquiridos frente al contrato realidad se han constituido desde el desarrollo de los tres elementos constitutivos de un contrato de trabajo, que son presumidos por el juez partiendo de la buena fe, de las pruebas aportadas por el interesado o con el decreto de pruebas por parte del competente para sanear los derechos que han sido violentados por el empleador. (págs. 72 - 73)

Gómez & Urrutia (2008) en sus tesis: **“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA LEGISLACIÓN CONTRACTUAL**

ADMINISTRATIVA COLOMBIANA” presentado al Instituto de Posgrados en Especialización en Contratación Estatal (Chia, Campus Puente del Común), de la Universidad de la Sabana, para optar el título de Especialista en Contratación Estatal; sostienen en una de sus conclusiones:

Hoy en día, las entidades públicas han incurrido en poco agradable panorama de padecer siempre de carencia de personal de planta suficiente para ejecutar sus labores, o más desolador aún, de nunca ser este el idóneo para adelantar una labor calificada.

Tal como advirtió la Corte Constitucional, en muchos casos, el contrato de prestación de servicios esconde un verdadero contra de trabajo.

Si bien es cierto existen casos legítimos y si legalmente procedentes en la celebración de contratos de servicios por parte de las entidades públicas, no es para nada menos cierto que ésta práctica se ha tornado y ha incurrido en un expansionismo sin límites, el cual propende indebidamente por la desnaturalización de su espíritu, la burla de los derechos laborales, el clientelismo y obviamente en abuso del derecho, revestida de un ropaje de apariencia legal por las formas y los procedimientos que las mismas normas han permitido emplear para su utilización.

En efecto, la Corte considera que el contrato de prestación de servicios, al ser una figura jurídica de excepcional aplicación, se instituye para dotar a la administración de una herramienta para atender situaciones especiales y excepcionales y no para constituir nuevos “cargos” que, aunque no serán de planta, en todos sus aspectos lo parecerán. El Estado puede entonces recurrir a esa figura, pero únicamente cuando dentro de la racionalidad administrativa sea claramente justificado y evidentemente necesario, de

conformidad con los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993 y en sus decretos reglamentarios. Por ello, al momento de evaluar la pertinencia o no de la celebración de ese tipo de contratos deberá analizarse juiciosamente si la entidad respectiva ha contado con una eficiente gestión administrativa, pues una ineficiencia gestión no puede justificar la utilización de tales contratos.

Es así, que mal pueden las entidades contratantes el invocar la necesidad de acudir a la contratación de prestación de servicios so pretexto de no contar con el personal de planta, cuando ya transcurridos varios años de su existencia misma y de la verificación de la misma necesidad la cual es apenas lógica dentro del objeto de la Entidad, no se han emprendido las actuaciones necesarias para llevar a cabo un sí legal y necesario proceso de reestructuración, creación de cargos, vínculos a través de contratos de trabajo o de carrera administrativa, modalidades al amparo de las cuales el personal si gozará de estabilidad y de seguridad y prestaciones sociales lo que es el fin pretendido por la Constitución, la ley y el más común de los sentidos.

Conforme lo dice la Doctrina al margen de la legalidad y de la necesidad de la contratación de servicios, las entidades han incurrido en abuso de la figura por ser ésta un medio “utilizando para favorecer amigos y pagar favores políticos”. (págs. 57 - 58)

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

FLORES (2018); en su Tesis titulado: **“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD: MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR 2016 - 2017”**, presentado a la Carrera Profesional de Derecho de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Perú, para optar el Título de Abogado; refiere lo siguiente:

El presente trabajo de investigación titulado **“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR”**, se propuso como objetivo principal: establecer de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador, puesto que muchos trabajadores se encuentran subordinados bajo un régimen el cual es compatible y/o igual a un contrato CAS, porque se cumple las mismas funciones para un trabajador locador de servicios con la única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones físicas, remuneraciones , gratificación 28 de julio y fiestas navideñas.

Es por ello que yo me veo obligada a investigar con respecto a este régimen laboral dado que me encuentro en esta situación y ya han pasado 4 años sin embargo se debe tener en cuenta que la relación laboral carece de igualdad de oportunidad por lo que se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del Perú, Los derechos laborales, Código Civil ,etc...donde también se tomara en cuenta mediante la

primacía de la realidad el cual ordena la inclusión de los trabajadores en la planilla y el pago de todo sus beneficios laborales desde la fecha de ingreso hasta el ceses de su trabajo.

Así mismo se resolverá el conflicto de los trabajadores con el código procesal laboral a través de la investigación realizada el cual se buscara el hecho de una problemática real que se viene suscitando, que es la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador conformado por 50 locadores todos sujetos bajo este régimen algunos con más de dos años y otros con tiempo menor el método que se usará es el cuestionarios, a fin de obtener información de cada uno de los trabajadores seleccionados como muestra, para que respondan preguntas que determinarán el tiempo que vienen laborando bajo el contrato de locación de servicios implementando la técnica e instrumento de recolección de datos para llegar a la tabulación de la información a través de cuadros y gráficos para su posterior interpretación y discusión llegando al resultado.

Como conclusión de la tesis se dice que versa sobre un tema estrictamente jurídico y debido a que en el Derecho predominan los análisis cualitativos: lógico y hermenéutico, apoyados en las doctrinas y la técnica jurídica, que centra el análisis en la normatividad positiva, hemos sacrificado las técnicas estadísticas para centrar nuestro análisis de la normatividad vigente, que como reiteramos, es predominantemente un análisis cualitativo como se apreciara en el Marco teórico. Se recomienda a todas las personas que están interesadas en saber con respecto a este régimen laboral se recomienda leer mi tesis. (pág. 04)

Ruiz (2019) en su tesis titulado: **“EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA SUNAFIL, EN SU GESTIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE LA SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL, TINGO MARÍA, 2016 - 2017”**, presentado a la Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huánuco, llega a las siguientes conclusiones:

1. Se ha demostrado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social son eficaces y efectivas en su gestión y actuación en la supervisión e inspección laboral. En mérito de los resultados analizados y sistematizados; en donde la SUNAFIL han sobrepasado la meta fijada es decir alcanzando más del 100%, obteniendo un nivel de 135.48% como máximo; lo cual demuestra un éxito en la gestión 2016 y 2017.
2. Asimismo a luz de la opinión de los trabajadores se concluye que la ineficacia de la SUNAFIL en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral influye significativamente en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. En mérito de 20 trabajadores encuestados: el 80% dijeron que la ineficacia de la SUNAFIL si influye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.
3. Se ha comprobado también que la actuación de la SUNAFIL es eficiente en la protección a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y por tanto si garantiza el respeto del derecho laboral. Tal como se puede apreciar los indicadores de los cuadros N° 18 y 19, las diferentes actividades realizadas por la SUNAFIL durante los años 2016 y 2017 ha sido un éxito.

4. Está comprobado en virtud al cuadro N° 17 que La SUNAFIL al momento de imponer sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio laborales en el ámbito de su competencia es eficaz y efectiva. Debido a que alcanzo un 135.48% de cumplimiento.

5. Finalmente se ha demostrado también en mérito a la encuesta a los funcionarios de la SUNAFIL y trabajadores dijeron que el 80% y 85% respectivamente que la informalidad laboral y el incumplimiento de la ley por parte de los empleadores son las implicancias socio-jurídicas en la gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral que realiza la SUNAFIL. (pág. 61)

2.1.3. BASE TEORICA

2.1.3.1 CONTRATO DE TRABAJO

2.2.3.1.1. DEFINICIÓN

Unas de las figuras más importantes dentro del Derecho Laboral, viene a ser el Contrato de Trabajo, ya que, debido a ésta, se va dar inicio al vínculo existente entre el trabajador y el empleador; en tal sentido, la doctrina ha definido al Contrato de Trabajo, de diferentes maneras, por un lado, hay quienes señalan que:

El contrato de trabajo es toda la relación laboral que se da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario o empleador (persona natural o jurídica), bajo la condición de dependencia, dirección y fiscalización de

éste, a cambio de una remuneración o retribución. (Anacleto, 2015, pág. 148)

Por otra parte, Cabanellas citado por Arevalo (2016) define al contrato de trabajo de la siguiente manera:

Aquel que tiene por objeto la prestación retributiva de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (pág. 131)

A diferencia del primer autor citado, el Dr. Cabanellas va más allá de la relación entre el empleador y el trabajador; porque señala el ámbito laboral en la que va prestar servicios, porque mediante el contrato de trabajo, un trabajador puede iniciar labores en el ámbito industrial, agrícola, mercantil, etc.

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017); Ante la interrogante ¿Qué es el contrato de trabajo?; señalan como respuesta lo siguiente:

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (pág. 13)

El Dr. Neves (2007), al teorizar sobre el Contrato Laboral, hace una conceptualización distinta que los autores citados; ya que señala lo siguiente:

El contrato de trabajo establece, pues, derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales. Solo que esta regulación, de un lado, no es normativo, y del otro, comúnmente no es muy importante. El contrato de trabajo no es un producto normativo, porque sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino solo obligaciones. (págs. 83 - 84)

Como se puede apreciar, el Dr. Neves, señala que, el Contrato de Trabajo atribuye derechos y obligaciones para los sujetos laborales; pero, reduce, de manera correcta, los efectos que genera ésta, solamente a las partes, ya que como se entiende al Contrato de Trabajo, como un concierto de voluntades entre el trabajador y el empleador, pues, todas sus consecuencias solo se desencadenarán con respecto a los celebrantes.

El Dr. Ferrari, citado por Zavala (2011) señala que el Contrato de trabajo:

Se define corrientemente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero o especie. (pág. 22)

Y, por último, el Dr. Toyama (2005) en su libro; “Instituciones del Derecho Laboral individual”, define al Contrato de Trabajo de la siguiente manera:

El contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades por la cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios

personales en forma remunerativa (el trabajador) y la otra al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador) (pág. 92)

Como se puede apreciar, todos los autores citados, al definir al Contrato de Trabajo, tienen en común en señalar que viene a ser el acuerdo entre el trabajador o empleado y el empleador; por el cual, el primero se compromete a brindar servicios de manera personales en favor del empleador, y que este a su vez le brindará una contraprestación de carácter económico (remuneración), ya que el empleado brindará sus servicios bajo su dirección, supervisión y fiscalización.

En tal sentido, como ya se ha mencionado, el Contrato de Trabajo va dar inicio al vínculo laboral entre el empleado y empleador, por el cual ambos quedan sujetos a los derechos y obligaciones que generará este.

2.1.2 OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo al ser un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, tiene un objeto de por medio, y esta viene a ser la prestación de servicios que realizará el empleado en favor del empleador; en tal sentido, la doctrina es unánime sobre este aspecto, y en consecuencia, señalan lo siguiente:

Teniendo en cuenta que, de acuerdo con el artículo 140° del Código Civil, el objeto de todo acto jurídico debe ser lícito y posible, podemos afirmar que el objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicio personal de toda clase de servicios, siempre que los mismos no atenten contra las normas de orden público, las buenas costumbres o cualquier norma imperativo, igualmente deben ser física y jurídicamente posible; el no

respetar estos requisitos acarrearía que conforme el artículo 219° del Código Civil el contrato celebrado se ve afectado por causal de nulidad (Arevalo, 2016, pág. 132).

De igual manera el Dr. Anacleto (2015), al comentar sobre el objeto de Contrato de Trabajo señala lo siguiente:

Consideramos que el objeto del contrato de trabajo es la prestación laboral (voluntaria, libre por cuenta ajena, dependiente del trabajador) y la prestación salarial (que paga el empresario por la labor efectuada por el trabajador). El trabajador da su fuerza, su trabajo; y el empresario, la remuneración, existe la contraprestación. (pág. 156)

2.2.1.3 SUJETOS

Como el contrato de trabajo se da entre el trabajador y el empleador; pues, estos vienen a ser los sujetos de la relación laboral.

2.2.1.3.1 EL TRABAJADOR

La doctrina señala que: “El trabajador es la persona natural que va realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración”. (Arevalo, 2016, pág. 133)

Por otra parte, el Dr. Toyama (2015), en su libro “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”, al desarrollar sobre el trabajador, señala lo siguiente:

Tenemos que un trabajador, atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL (4, 5, 6 y 9). Es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor

de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último. (pág. 36)

En tal sentido, “El trabajador viene a ser la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado que brinda sus servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración”. (Anacleto, 2015, pág. 162)

Para nosotros, el trabajador es la persona natural que realizar una cierta prestación de servicios en favor del empleador. A diferencia del empleador, (que puede ser una persona natural, jurídica o ente autónomo), el trabajador tiene que ser solo y únicamente una persona natural, debido a que, doctrinariamente, el trabajo objeto del Derecho Laboral tiene por característica que sea, **trabajo personal** (trabajo humano, prestada personalmente), trabajo productivo, por cuenta ajena, trabajo libre y dependiente; en tal sentido, no puede haber un empleado que sea una persona jurídica.

2.2.1.3.2 EL EMPLEADOR

Si una de las partes del Contrato Laboral es el empleado, la otra parte, es el empleador o empresario; que, a diferencia del empleado o trabajador, sí podrá ser una persona jurídica o una entidad autónoma.

En tal sentido, el Dr. Cruz (2009) señala lo siguiente con referencia al empresario:

No solo una persona física puede contratar laboralmente sino también una sociedad anónima (persona jurídica) o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes) por ejemplo. De esta manera se puede observar que no importan las características profesionales o personales del empleador,

su configuración jurídica en la que resulta indiferente el régimen legal bajo el cual se acoge el empleador (entidades de Derecho Privado o de Derecho Público) o la finalidad misma de la organización, lo relevante es que aquel sea quien reciba los servicios, y que a su vez reúna las características de ajenidad y dependencia. (págs. 112 - 113)

Es de igual forma el Dr. Arevalo (2016) con relación al empleador o empresario señala lo siguiente:

El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone en disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Si el empleador es una persona natural deberá tener capacidad de ejercicio, si fuera una persona jurídica, deberá estar constituida e inscrita en los Registros correspondientes conforme a la normatividad que le resulte aplicable. (pág. 135)

2.2.1.4 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Doctrina ya se ha encargado de desarrollar sobre los elementos del Contrato de Trabajo; en tal sentido, han clasificado en elementos generales, esenciales y típicos.

2.2.1.4.1 ELEMENTOS GENERALES

El Dr. Víctor Anacleto, desarrolla ampliamente los elementos generales, y señala que están comprendidos por elementos subjetivos, que comprende a la capacidad para obrar del trabajador, para ser parte del contrato, capacidad para contratar del empresario; el consentimiento, el objeto y la causa. (págs. 148 - 157)

Por su parte el Dr. Arevalo (2016); señala lo siguiente en relación a los elementos generales:

Son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratos cualquiera que sea su naturaleza, su ausencia origina la invalidez de estos, por lo general, estos requisitos están previstos en el Código Civil, en lo referente al acto jurídico y al libro de los Contratos. (pág. 137)

2.2.1.4.2 ELEMENTOS ESENCIALES

El contrato de trabajo tiene elementos únicos (elementos esenciales), que lo diferencia de los demás contratos; tal es así, que, cuando hay concurrencia de sus elementos, aunque se haya realizado otro tipo de contrato, por su nomen iuris, ésta se desnaturalizará, debido a que la confluencia de la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, hace que se presuma que estamos frente a un contrato laboral.

2.2.1.4.2.1 PRESTACION PERSONAL

El primer elemento es, la prestación de personal de servicios, entendida como la labor que realiza el empleador, de manera exclusiva, en favor del empleador o empresario por estar subordinado a él, ello implica que esté bajo su dirección, fiscalización y ante alguna falta que puede ocasionar, ante una posible sanción.

En la doctrina nacional el Dr. Anacleto (2015) sobre la prestación de servicios, señala lo siguiente:

Por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador. Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona. No

invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado para familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (artículo 5°, D.S 003-97-TR). (Anacleto Guerrero, 2015, págs. 158 - 159)

Por otro lado, el Dr. Zavala (2011) teoriza acerca de la prestación de servicios, de la siguiente manera:

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros termino, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el curso de otros, sino dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. (Zavala Rivera, 2011, págs. 22 - 23)

Al igual que los autores citados en los párrafos precedentes, el Juez Supremo de la Corte Suprema de la República, el Dr. Arevalo (2016), enseña lo siguiente:

Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. (pág. 137)

Como se puede apreciar, la doctrina es unánime en precisar que la prestación de servicios tiene que ser de manera personalísima, y por ende, como manifiesta enfáticamente el Dr. Javier Arévalo Vela, no hay posibilidad de sub-contratar para que otro cumpla con la prestación que se originó como consecuencia del contrato laboral; pero, ello no implica que en el desarrollo del trabajo otras personas no

puedan participar, ya que, los familiares, del empleado, pueden ayudarlo, pero necesariamente ellos, tienen que depender económicamente del trabajador.

2.2.1.4.2.2 SUBORDINACION

El segundo elemento esencial del contrato de trabajo viene a ser la subordinación, lo cual es entendida como la relación de dependencia del empleado con relación a su empleador; y que mediante el cual, el empleador prestará sus servicios bajo la dirección y fiscalización del empleador, debido a que el contrato de trabajo le brinda esa posición de preeminencia en la relación jurídica laboral; en tal sentido, si en el desarrollo de la prestación de servicios el empleado comete alguna falta, estará supeditada a recibir una sanción que será impuesta por el empleador.

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del Contrato de Trabajo, ya que, en las prestaciones de servicios regulados por el Derecho Civil y Mercantil, existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente) (Neves, 2007, pág. 31)

En ese orden de ideas el Dr. Zavala (2011) señala lo siguiente con relación a la subordinación:

El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El trabajador puede fiscalizar, dirigir y sancionar al trabajador. (pág. 23)

Por su parte el Dr. Anacleto (2015) desarrolla la subordinación de la siguiente manera:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar y reglamentar las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios, o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (Anacleto Guerrero, 2015) (pág. 160)

Por la subordinación el empleador, puede modificar horarios, puede cambiar de puestos laborales, puede supervisar, sancionar, etc., la subordinación contiene una amplia gama de facultades en favor del empleador; pero, ello, no implica que sea de manera absoluta, porque si se vulnera derechos, llegando al hostigamiento laboral, puede verse comprometido en problemas de índole laboral

De igual manera es necesario sostener, aunque abordaremos a mayor profundidad en los puntos 2.2.3 y 2.2.4, que la subordinación es el elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que si la subordinación aparece inmerso en el desarrollo de otros contratos (locación de servicios, CAS, etc.), el contrato se desnaturaliza y se convierte en un contrato laboral, en consecuencia desencadenará todos los efectos laborales, atribuyendo todos los beneficios laborales como las vacaciones, gratificaciones, asignaciones familiares, etc.

2.2.1.4.2.3 REMUNERACIÓN

El tercer elemento esencial del contrato de trabajo, es la remuneración, lo cual viene a ser la contraprestación de carácter económico que otorgará el empleador en favor del empleado o trabajador, por los servicios personales que este brinda; la remuneración no es necesario que sea de carácter dinerario; porque el empleador puede pagarlo en especies, pero que sean de su libre disposición.

Dentro de la doctrina nacional, los autores sostienen que:

La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento laboral considera como tal al integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición (artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). (Neves, 2007, pág. 34)

Por su parte, el Dr. Zavala (2011), señala lo siguiente con respecto a la remuneración:

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación es un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. (pág. 23).

De igual manera el Dr. Arevalo (2016) señala lo siguiente con relación a la remuneración:

La remuneración, conocido también como salario, es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues, resulta inadmisibile una relación sin que exista la misma, más aún, si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23° de nuestra Carta Constitucional “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin libre consentimiento” (pág. 138)

2.2.1.4.3 ELEMENTOS TIPICOS

Los elementos típicos no condicionan la validez del contrato laboral, lo que hacen es regular su contenido y sus alcances, porque están destinado a regular el tiempo de su duración, el monto económico que se va a percibir, la prorrogas ante su cumplimiento, etc., y tal sentido, estos elementos se encuentran cuando el contrato se celebra por escrito.

Por ello, el Dr. Arevalo (2016), con relación a los elementos típicos, del contrato de trabajo desarrolla lo siguiente:

Los elementos típicos son aquellos cuya presentación no es indispensable para la validez o existencia del Contrato de Trabajo, pero que permiten establecer diferencias entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza. Estos elementos son: la duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, el número de empleos y el lugar de trabajo. (pág. 139)

2.2.1.5 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como otros contratos de otra naturaleza, el contrato de trabajo, también, tiene sus propias características; los cuales son los siguientes:

2.2.1.5.1 ONEROSO

Como ya se ha desarrollado con relación a la prestación de servicios y la remuneración, pues, estos elementos hacen proscribir la posibilidad de considerar al contrato laboral con una característica gratuita; hay que sumarlo a ello lo prescrito en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, donde señala que: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución”; en tal sentido, se puede señalar categóricamente que el contrato laboral es netamente oneroso, sin dar la posibilidad de ser gratuita.

Cada parte debe cumplir una prestación y obtener de ella una ventaja, lo que debe traducirse en un equilibrio entre las prestaciones. La cuantificación se produce por medio de establecimiento de un monto en dinero que se entregará al trabajador. Pese a que existe la posibilidad de entregar una parte de la remuneración en especie, la misma también corresponde a una valuación de índole monetaria. (Zavala, 2011, pág. 26)

2.2.1.5.2 PERSONAL

La prestación de servicios es de carácter personalísima, no puede el trabajador, ceder su posición a otra persona, para que esta última se encargue de prestar sus servicios en favor del empleador, pero, es posible que ello suceda cuando las circunstancias lo ameriten y haya aceptación del empleador.;

Por parte del trabajador que presta su capacidad laboral a cambio de una contraprestación que es una suma de dinero que representa su esfuerzo. Es una característica propia de la condición del trabajador pues es la prestación de su fuerza de trabajo, de su capacidad labora, es en principio y salvo contadas excepciones, de naturaleza personalísima. (Zavala, 2011, pág. 26)

2.2.1.5.3 BILATERAL

El contrato laboral es de carácter bilateral en atención a que manifiestan sus voluntades el empleado y el empleador; para que el primero pueda brindar una prestación personal de servicios y el segundo, la remuneración por concepto de contraprestación.

Porque necesita obligatoriamente de la participación de dos sujetos, por una parte, el trabajador, y por la otra parte, el empresario, cabe indicar que cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que son el caso para los trabajadores o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.
(Anacleto, 2015, págs. 148 - 149)

De igual manera, es bilateral “Porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones respecto de la otra”.
(Arevalo, 2016, pág. 145)

2.2.1.5.4 CONSENSUAL

El carácter consensual del Contrato de Trabajo radica en que este tipo de contrato se perfecciona solo con el consentimiento de las partes, sin que haya de por medio una formalidad a seguirse (siempre y cuando haya un contrato de trabajo de carácter indeterminado); solo será necesario que el contrato de trabajo sea formal cuando sea de carácter modal o par time.

Significa que se perfecciona con el consentimiento de las partes, lo que los obliga en adelante al cumplimiento de lo que se ha estipulado en su contenido. Ciertamente es que la determinación del contenido de las cláusulas en estos contratos corre normalmente a cuenta del empleador o se trata de contratos de modelo que se siguen a pie de juntillas cada vez que se formula un contrato, sin embargo, ello no implica la inexistencia de iter

contractual que puede darse en muchos casos, sin que represente la generalidad de los mismos. (Zavala, 2011, pág. 25)

2.2.1.5.5 CONMUTATIVO

Es conmutativo, en su primera acepción, porque tanto el trabajador y el empleador conocen los beneficios y riesgos que va a desencadenar la celebración del contrato; y en su segunda acepción, porque existe una equivalencia entre la remuneración y la prestación de servicios.

La prestación que se deben las partes son ciertas y cada parte está en condiciones de apreciar el beneficio o la pérdida que le puede resultar de la aplicación de las condiciones laborales. El trabajador debe hallarse con la capacidad de contar con la información suficiente para saber los parámetros del vínculo laboral al que se encuentra sometido con la finalidad de establecer correctamente su decisión y mantenerla durante la vigencia del contrato de trabajo. (Zavala, 2011, pág. 26)

2.2.1.5.6 DE TRACTO SUCESIVO

Es de tracto sucesivo, porque el contrato de trabajo se dará de manera permanente, no se agota con la realización de una sola prestación por parte del trabajador; por el contrario, estará en desarrollo hasta que termine el contrato laboral.

En tal sentido, “El contrato de trabajo es un contrato que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado”.

(Anacleto, 2015, pág. 150)

2.2.1.6 TIPOS DE CONTRATOS LABORALES

Existen una variedad de contratos laborales, de los cuales, en la presente investigación solo se desarrollará lo concerniente a los contratos indeterminados, modales y/o plazo fijo.

2.2.1.6.1 CONTRATOS DE TIEMPO INDETERMINADO

Los contratos a tiempo indeterminado son aquellos que una vez celebrado su realización, y pasado el periodo de prueba de 3 meses, no se sabe cuándo llegará a su fin; ya que no se estipula una cláusula que señale su tiempo de duración, en tal razón el contrato estará vigente hasta que una de las partes ponga fin a su relación laboral.

En relación a este tema, es interesante el desarrollo del Dr. Toyama (2005); del contrato a tiempo indeterminado, de la siguiente:

A partir de lo previsto en el ordenamiento peruano, podemos establecer las siguientes características del contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- ✓ Es el típico contrato de trabajo y, como tal, presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma (por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral).
- ✓ Es el contrato que goza de presunción legal. por ejemplo, en los casos de simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la prestación de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado.
- ✓ Los supuestos de desnaturalización contractual o de sanción llega conlleva la configuración de un contrato a plazo indeterminado:

por ejemplo, el exceso del plazo máximo en un contrato a plazo fijo (al respecto, puede verse todos los supuestos de desnaturalización contemplados en el artículo 77 de la LPCL), la ausencia de formalidad en los convenios de prácticas pre profesionales, el exceso de los porcentajes máximos de contratación de jóvenes en formación laboral juvenil, algunos supuestos de sanción previstos en las normas de intermediación

- ✓ laboral, etc. en todos los casos reseñados, existe una conversación de un negocio jurídico a otro por imposición legal, de tal manera que terminamos encontrándonos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (págs. 103 - 104)

Por su parte el Dr. Arevalo (2016) señala lo siguiente con relación al contrato a tiempo indeterminado:

El contrato de trabajo por antonomasia es el contrato por tiempo indefinido, en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; por lo tanto, superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario. (pág. 144)

De igual manera, los Dres. Toyama & Vinatea (2017), al responder la interrogante ¿En qué consiste los contratos a tiempo indeterminados y que formalidades se debe cumplir?, señalan lo siguiente:

Son aquellos que se celebran entre un trabajador y un empleador, de forma escrita o verbal, sin necesidad de señalar un plazo de vencimiento. Por regla general, toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume a tiempo indeterminado. Su

presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, para su registro es optativa. (pág. 16)

2.2.1.6.2 CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Los Contratos sujetos a modalidad no son de uso generalizado; sino, solo obedecen solo a ciertos supuestos excepcionales; en tal sentido, la normatividad peruana regula nueve tipos de contratos laborales.

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017), al responder la pregunta, ¿En qué consisten los contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo o determinado) ?, señalan lo siguiente:

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que pueden justificarse en: i) las necesidades del mercado o a una mayor producción de la empresa; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, en los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija. (pág. 18)

2.2.1.6.2 CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Una de las clasificaciones del Contrato sujeto a Modalidad es por su naturaleza temporal; esta clasificación, a su vez, contiene una sub-clasificación que alberga a los siguientes contratos: contrato por inicio o incremento de actividad, contrato por necesidad de mercado y contrato por reconvención empresarial.

2.2.1.6.2.1 CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Este tipo de contrato se celebra cuando la empresa recién se constituye y empieza a funcionar o cuando la empresa apertura nuevos establecimientos; su duración máxima es de 3 años.

El Dr. Benavente (2014), menciona lo siguiente con relación a este tipo de contrato:

De acuerdo a Ley, esta sub modalidad contractual puede celebrarse para satisfacer las necesidades originados por el inicio de una nueva actividad. Así, una entidad recién constituida y que por tanto recién inicia operaciones en el mercado, puede utilizar válidamente este tipo de contratos. También lo puede utilizar válidamente este tipo de contratos. También lo puede hacer en forma valida una entidad que, no obstante haberse constituido tiempo atrás, recién inicia sus actividades económicas propiamente dichas. (pág. 22)

2.2.1.6.2.2 CONTRATO POR NECESIDAD DE MERCADO

El Dr. Benavente (2014), señala lo siguiente en relación al contrato por necesidad de mercado:

Conforme a Ley, el Contrato temporal por necesidades de mercado es el que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción que se derivan de variaciones sustanciales de la demanda en el mercado (aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente) (pág. 24)

2.2.1.6.2.3 CONTRATO POR RECONVENCIÓN EMPRESARIAL

El Dr. Benavente (2014) señala lo siguiente con relación a este tipo de contrato:

Conforme lo establece la norma, esta sub modalidad de contrato puede celebrarse en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa. También puede celebrarse por motivos de variaciones de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. (pág. 26)

2.2.1.6.3 CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Esta clasificación de los contratos modales, contiene una sub-clasificación tripartita, los cuales son: contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia.

2.2.1.6.3.1 CONTRATO OCASIONAL

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017), al responder la interrogante ¿cuándo se celebra un contrato ocasional?, señalan lo siguiente:

El llamado contrato ocasional se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro del trabajo; su duración máxima es de seis (6) meses del año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral. (pág. 21),

2.2.1.6.3.2 CONTRATO DE SUPLENCIA

Esta sub modalidad de contrato, que se encuentra entre las más utilizadas, es el que se celebra para reemplazar a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes (vacaciones, incapacidad física por salud o accidente de trabajo, descanso pre y pos natal, licencias, etc.), debiendo el empleador reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, extinguiéndose el contrato con la reincorporación oportuna del titular a su puesto de trabajo, siendo su duración la que resulte necesaria según las circunstancias. (Benavente, 2014, pág. 28)

2.2.1.6.3.3 CONTRATO DE EMERGENCIA

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017), Al responder el cuestionamiento, ¿cuándo se celebra el contrato de emergencia?, señalan lo siguiente:

El contrato de emergencia se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; su duración coincide con la emergencia, configurándose el caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. (pág. 22),

2.2.1.6.4 CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO

Esta clasificación de contratos modales, contempla la siguiente sub-clasificación: contrato por obra determinada o servicio específico, contrato de temporada y contrato intermitente.

2.2.1.6.4.1 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA O SERVICIO

ESPECÍFICO

El contrato por obra determinada o servicio se celebra teniendo en cuenta el resultado o el tiempo, ya que una vez cumplido su finalidad, el contrato culminará.

El Dr. Anacleto (2015), teoriza de la siguiente manera sobre el contrato por obra determinada o servicio específico:

Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será que resulte necesaria.

En este tipo de contratos, podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio de la contratación. (págs. 200 - 201)

2.2.1.6.4.2 CONTRATO INTERMITENTE

Este tipo de contrato obedece a que haya labores a realizar de carácter permanente, pero de manera intermitente, lo común de estos contratos son aquellos donde se tiene que revisar las plantas industriales, revisión de maquinarias, etc., a cada cierto tiempo.

Este tipo de contrato corresponde ser celebrado con el fin de cubrir las necesidades respecto de las actividades de la empresa que dada su naturaleza son permanentes pero discontinuadas. Como puede apreciarse el supuesto esencial en este tipo de contratación es que la naturaleza de la actividad principal del empleador sea a falta de continuidad. Por tanto, su

actividad principal es discontinua por naturaleza (Benavente, 2014, pág. 33)

2.2.1.6.4.3 CONTRATO DE TEMPORADA

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017), al responder a la interrogante, ¿Cuándo se suscribe un contrato de temporada?, señalan lo siguiente:

Cuando se tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato necesariamente deberá constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador.

Además, la celebración del contrato de temporada por parte del empleador está supeditada a los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año. En el caso de los establecimientos o explotaciones, en los cuales las actividades es continuo o permanente durante una parte el año, igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales. (pág. 25)

Por ejemplo, la celebración de este contrato es lo realizado en las campañas navideñas, fiestas patrias, verano, etc., donde solo en determinadas épocas hay una gran cantidad de demanda a diferencia de otras épocas.

2.2.2 CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Uno de los contratos civiles que contempla la prestación de servicios, viene a ser la locación de servicios, el cual se encuentra regulado en los artículos 1764 – 1770, del Código Civil de 1984.

2.2.2.1 DEFINICIÓN

El contrato de locación de servicios, se encuentra prescrito en el artículo 1764°, de la siguiente manera: “por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

En consecuencia, el contrato de locación de servicios vendría a ser entendida como aquel contrato que se celebra entre el locador y el comitente, en el cual el primero se obliga a realizar determinada prestación de servicios, por lo que el comitente le retribuirá mediante una remuneración, y todo ello sin estar vinculado por relación de dependencia.

En tal sentido, el Dr. Beltràn (2007), define al contrato de locación de servicios de la siguiente manera:

El contrato de locación de servicios es aquel contrato típico y nominado en virtud del cual un sujeto denominado “locador” asume, la relación jurídica obligatorio creada (como deudor); la situación jurídica de desventaja de deber jurídico (de prestación de hacer); por lo que se compromete a realizar una conducta que tiene por objeto un “servicio” (material o intelectual, conforme al artículo 1765 del Código Civil); teniendo del derecho subjetivo (como acreedor); respecto del sujeto denominado “comitente o locatario” al pago de una retribución. (pág. 119)

Por su parte, uno de los más connotados juristas nacionales en el Derecho Civil, el Dr. Arias Schreiber (2011), define al contrato de locación de servicios de la siguiente manera:

“El Contrato de Locación de Servicios está orientado al trabajo no subordinado del locador o prestador, sea por cierto tiempo (un mes, un año, etc.) o por un trabajo determinado” (pág. 449)

2.2.2.2 OBJETO DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Como todo contrato, el contrato de locación de servicios también tiene su objeto, y esta viene a ser los servicios ya sea de carácter material o intelectual; según lo prescribe el artículo 1765° del Código Civil.

Es válido sostener que, en rigor, todas las prestaciones que son objeto de una locación de servicios tienen una cuota de producción intelectual y otra de expresión material, solo que, dependiendo del caso concreto, pueden presentarse principalmente las siguientes variables en un contrato de este tipo:

- I. Que la actividad intelectual sea exclusiva, pudiendo existir una expresión material solo para comunicar aquella;
- II. Que exista una actividad intelectual en mayor proporción y una actividad o expresión material en menor proporción;
- III. Que exista actividad intelectual y actividad o expresión material en mayor proporción y una actividad intelectual en menor proporción;
- IV. Que exista una actividad material en mayor proporción y una actividad intelectual en menor proporción; V) que exista solo

actividad material (aunque se dice con fundamento que esto último es bastante improbable) (Muro, 2007, pág. 125)

Por su parte, el Dr. Arias Schreiber (2011), enseña de manera magistral sobre el objeto del contrato de locación de servicios, de la siguiente manera:

La energía humana al servicio de los demás se presta mediante una labor que tiene contenido material e intelectual, primando uno sobre el otro y así recíprocamente. No podemos afirmar, por consiguiente, que hay locaciones en las que la labor sea estrictamente material y en otra, intelectual. Lo que realmente sucede es que una prevalece sobre la otra y no es corriente –aunque desde luego factible- que exista equilibrio entre uno y otro factor.

Cuando un peón o un albañil es contratado para efectuar determinado trabajo sin que haya dependencia, o material es proporcionalmente más intenso que lo intelectual, sin que se descarte esto último. Nos encontramos, en cambio, con una relación en la que prevalece la labor intelectual cuando se contrata los servicios independientes de un abogado, pero sin que pueda afirmarse que no se presentará en la prestación algún elemento material. (págs. 449 - 450)

2.2.2.3 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Estando a lo establecido en la Código Civil que por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; se puede llegar a determinar que los elementos del contrato de locación de servicios vienen a ser la prestación de servicios y la remuneración.

2.2.2.3.1 PRESTACION DE SERVICIOS

La prestación de servicios es entendida como la actividad, ya sea de manera material o inmaterial que realizará el locador en favor del comitente, sin estar subordinado a su poder de dirección.

En tal sentido, el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, a tenor del artículo 1766° del Código Civil.

De lo prescrito, en el artículo citado, se puede mencionar que la prestación de servicios, tiene que brindarse de manera personalísima y no sería posible que el locador pueda sub-contratar a una tercera persona, aunque hay autores que sostienen que podría darse la cesión de la posición contractual, si es que el tercero (cesionario) pueda realizar las mismas actividades que el cedente.

Pero, el hecho que la prestación de servicios se desarrolle de manera personalísimo no implica que el locador pueda valerse de personas cercanos a él para que le ayuden a realizar la actividad, en cumplimiento de su obligación; empero, siempre y cuando, el contrato lo permita o no sea incompatible con la naturaleza de la prestación de los servicios.

2.2.2.3.2 REMUNERACIÓN

La remuneración es la retribución o contraprestación de carácter económico que recibe el locador de parte del comitente, por las prestaciones de servicios que ha brindado.

En tal sentido, el artículo 1767° del Código Civil, señala lo siguiente: si no se hubiera establecido la retribución del locador y no puede determinarse según las tarifas profesionales o los usos, serán fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados.

Pues, como se aprecia, el artículo citado en el párrafo precedente, posibilita que la remuneración se pueda fijar cuando la obligación creada por el contrato esté en desarrollo o al final de la misma; pero, no presume que ante la no puesta de la remuneración, al momento de la celebración del contrato, esta tenga naturaleza gratuita, ya que, como la Constitución prohíbe la obligación de prestar servicios laborales sin retribución, y añadiéndole la naturaleza de bilateralidad de este contrato, hace que el comitente retribuya al locador por las prestación prestadas; y en consecuencia, esta sea de carácter oneroso.

2.2.2.4 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

2.2.2.4.1 PRINCIPAL

Es un contrato principal, debido a que no depende de otro contrato para poder subsistir, sino, cuenta con su propia estructura y sus propios requisitos, en consecuencia, ningún hecho externo puede poner en tela de juicio su valides y su eficacia.

Con relación a esta característica, una de los doctrinarios más autorizados a nivel nacional, teoriza de la siguiente manera:

Son contratos principales aquellos que no dependen jurídicamente de otros contratos, que por sí tienen o cumplen plenamente una finalidad concreta (tales son, por ejemplo, la compraventa, el arrendamiento, el mutuo, la

prestación de servicios). Basta celebrar un contrato principal para que pueda alcanzarse el efecto querido por los contratantes, sin necesidad de ningún acto jurídico adicional. (De la Puente, 2017, pág. 146)

2.2.2.4.2 ONEROSO

Es oneroso debido a que ambas partes obtendrán beneficios y sacrificios con la obligación que se generó al celebrar el contrato, el locador prestará sus servicios y el comitente retribuirá a ello; en tal sentido, dentro del contrato de locación de servicios, está proscrita la naturaleza gratuita.

Se dice que es un contrato oneroso aquel en que cada una de las partes sufre un sacrificio cuya contrapartida es una ventaja que recibe, a diferencia del contrato gratuito, en el cual solo una de las partes recibe una ventaja y solo la otra sufre un sacrificio, no existiendo contrapartidas a la ventaja y al sacrificio. (De la Puente, 2017, pág. 135)

2.2.2.4.3 BILATERAL

Se dice que “el contrato bilateral es aquel en el cual ambas partes se obligan recíprocamente entre sí”. (De la Puente 2017, pág. 10)

Dentro de la doctrina moderna se afirma que el contrato bilateral o también denominado de prestaciones recíprocas, es aquel contrato por el cual ambas partes de la relación contractual están obligados a realizarse prestaciones recíprocas, y que ambas partes serán acreedor y deudor a la vez.

En tal sentido el Dr. Torres (2016), enseña que el contrato de prestaciones recíprocas son:

Aquellos en los cuales ambas partes se obligan a ejecutar una prestación en favor de la otra (prestaciones; contraprestación). Cada parte contratante es a la vez deudora y acreedora de la otra parte. El acreedor es al mismo tiempo deudor y al mismo tiempo acreedor. (pág. 217)

2.2.2.4.4 CONMUTATIVO

Como el locador y el comitente conocen los efectos, beneficios y posibles riesgos, al momento de celebrar el contrato, he ahí su naturaleza de ser conmutativo, en contraposición de los contratos aleatorios.

El maestro Sanmarquino, el Dr. Torres (2016), enseña lo siguiente con relación a esta característica:

Conforme a una primera acepción, el contrato es conmutativo cuando las prestaciones asumidas por las partes son equivalentes; (...). De acuerdo a su segunda acepción, el contrato es conmutativo porque las partes pueden conocer desde el primer momento mismo de su celebración cuales son las ventajas o sacrificios que adquieren y soportan. (pág. 228)

2.2.2.4.4. DE TRACTO SUCESIVO

Como el contrato de locación de servicios no es de una sola realización, sino que prolonga a un determinado tiempo para que se cumpla la obligación, se señala que es de carácter de tracto sucesivo.

El contrato es de tracto sucesivo (o de duración) cuando las obligaciones de las partes o de una de ellas se desenvuelven las partes a través de un periodo más o menos prolongado. Con estos contratos se persigue la satisfacción de necesidades duraderas. La ejecución de la prestación no

puede realizarse en un solo momento, sino que debe prolongarse en el tiempo con el fin de satisfacer necesidades duraderas. (Torres, 2016, pág. 231)

2.2.2.5 DURACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Según el artículo 1768° del Código Civil señala: el plazo máximo de este contrato es de seis años si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo puede invocarse por el locador.

¿Qué sucede en caso de que el contrato haya sido celebrado para realizar un trabajo determinado si este último excede al plazo máximo de Ley? Como la regla del artículo 1768 es de orden público en razón de su finalidad, creemos que el locador podrá liberarse de satisfacer la prestación pendiente, sin responsabilidad alguna. Desde luego consideramos también que en la mayoría de los casos dicho prestador continuará con el trabajo en resguardo de su prestigio y de su economía, ya que entendemos que el locatario tendrá derecho a solicitar en este evento una relación en la retribución convenida y pendiente de pago. (Arias Schreiber, 2011, pág. 452)

El contrato de locación de servicios no puede tener una naturaleza de ser indeterminado, porque el legislador de 1984 le ha puesto un límite legal y ante una supuesta fijación de mayor tiempo a lo permitido, el locador es el único que puede cuestionar el límite máximo.

En tal sentido, el límite máximo cuando el locador va brindar servicios profesionales es de 6 (seis) años; y, si el locador va brindar servicios no profesionales será de 3 (tres) años.

2.2.2. CONCLUSIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

El Código Civil da la posibilidad de que el locador pueda poner fin al contrato de locación de servicios antes del plazo fijado, cuando prescribe en el artículo 1769° al prescribir: el locador puede poner fin a la prestación de servicios por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, siempre que no cause perjuicio al comitente. Tiene derecho al reembolso de los gastos efectuados y a la retribución de los servicios prestados.

Haciendo exegesis a esa disposición normativa el Dr. Arias Schreiber (2011), comenta lo siguiente:

Debido a la peculiar naturaleza de la locación de servicios y concretamente, la hecho de que en este contrato únicamente el locador compromete su actividad, este precepto va más allá de la regla general en virtud de la cual en los contratos indefinidos cualquiera de las partes puede ponerle término mediante aviso notarial y transcurrido el plazo –que debe ser no menor de 30 días- el contrato queda resuelto de pleno derecho (artículo 1365 del Código Civil) (pág. 453).

2.2.3 SIMILITUDES ENTRE EL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y EL CONTRATO LABORAL

El Contrato Laboral o de Trabajo y el Contrato de Locación de servicios, tienen por finalidad que uno de las partes realice una determinada prestación de servicios; y el otro, en retribución a ello, remunerare.

De igual manera, dos de los elementos que contienen ambos contratos viene a ser lo mismo; la prestación de servicios y la remuneración.

El contrato de locación de servicios, se configura solo con el consentimiento de las partes; y el contrato de trabajo también (mayormente en los contratos a plazo indeterminado).

En el mismo modo, el contrato de trabajo tiene por característica ser oneroso, ya que el trabajador recibe una protección a nivel constitucional de que el trabajo tiene que ser remunerado; por otro lado, el contrato de locación de servicios, también, tiene la característica de ser oneroso.

El contrato de trabajo, exige que la prestación de servicios se realice de manera personalísimo; y el contrato de locación de servicios, por regla general, también, exige que la prestación de servicios se realice de manera personalísima; pero, excepcionalmente admite que un tercero lo haga, si es que hay esa estipulación dentro del Contrato.

2.2.4 DIFERENCIAS SUSTANCIALES ENTRE EL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS Y EL CONTRATO LABORAL

Si bien es cierto que el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios tienen similitudes, también estos contratos tienen diferencias amplias; en tal sentido, pasaremos a detallarlas.

Como es de entenderse, sobre estos dos contratos, en primer lugar, nos encontramos frente a dos contratos de diferentes naturalezas; el contrato de trabajo

es perteneciente al Derecho del Trabajo o también conocido como Derecho Laboral; por su parte, el contrato de Locación de Servicios, es perteneciente al Derecho Civil; y por tanto se rige por las normas propia de esta rama del Derecho. Por otro lado, encontramos la diferencia más importante entre estos dos tipos de Contratos, en lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01846-2005-PA/TC; dentro de ello, el TC, desarrolla de la siguiente manera:

Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajador por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionar o disciplinario).

Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actividad en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que, si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato

de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad. (Toyama, 2005, pág. 70)

En tal sentido, el Dr. Toyama (2005), sostiene lo siguiente con relación a la distinción de la locación de servicios:

En el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos, dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente. (pág. 69)

En tal sentido, si el contrato de locación de servicio no tiene el elemento de la subordinación y por ello no está sujeto al poder de dirección del comitente; el contrato laboral sí cuenta con este elemento, y es el que distingue de otros elementos que tengan por finalidad prestar servicios (CAS, locación de servicios, etc.)

En consecuencia, la diferencia más importante entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, radica en la subordinación; ya que, ambos contratos poseen la prestación personal de servicios y la remuneración, como elementos concordantes, y la subordinación, es el elemento diferenciador; en tal sentido, si dentro del desarrollo del contrato de locación de servicios aparece la subordinación, este se desnaturalizará y se convertirá en un Contrato de Trabajo.

2.2.5 DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Una empresa, como persona jurídica o una persona natural, puede contratar para realizar un determinado trabajo, mediante un contrato civil de locación de servicios; esto implica que el locador no estará subordinación del comitente, en tal sentido, no estará bajo su supervisión, fiscalización, tampoco su conducta estará a alguna falta para que reciba una sanción; en tal medida, no tendrá horario de entrada ni salida, no lo podrán cambiar sus horas de trabajo, etc., porque solo se encargará de prestar servicios en favor del comitente.

Ahora bien, si el locador presta sus servicios, bajo los parámetros señalados en el párrafo anterior, estaremos ante un verdadero contrato de locación de servicios, en consecuencia, aunque pase los tres meses, el periodo de prueba exigido por la Ley Laboral, no alcanzará estabilidad, por lo que no estará en protección del Derecho Laboral; debido a que el contrato de locación de servicios también tiene por finalidad que se contrate a una persona para que realice prestaciones de servicios.

Pero, si el comitente empieza a controlar al locador, en tanto le fija el horario de entrada, de salida, le supervisa y le da órdenes para que desarrolle su labor, etc., estará haciendo uso el poder dirección, que brinda la subordinación; en consecuencia, estará desnaturalizando el contrato de locación de servicios y convirtiéndolo en un contrato de trabajo.

¿Pero, qué importancia tiene estar en uno u otro de los contratos, si la finalidad es de prestar servicios y por el cual te van a remunerar?; la importancia es abismal, estando a que, en el contrato de trabajo, una vez pasado el periodo de prueba de tres meses, se adquiere la protección contra el despido arbitrario, de igual manera

estar sujeto a un contrato de trabajo implica que tendrán los beneficios laborales tales como, gratificaciones, vacaciones, licencias, etc., cosa que el contrato de locación de servicios no brinda.

2.2.6 EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

El principio de Primacía de la Realidad es uno de los pilares fundamentales dentro del Derecho del trabajo, en tal sentido, en concordancia con otros principios sirven de pilares para la aplicación, interpretación y creación de las normas del Derecho del Trabajo.

2.2.6.1 DEFINICIÓN

El principio de la Primacía de la Realidad es entendido, que cuando existe una discordancia entre lo que formalmente está establecido y lo que pasa en el plano factico, se tiene que entender que estamos ante un contrato laboral.

En tal sentido, si una persona natural o jurídica celebra un contrato de locación de servicios como comitente con otra persona, locador, pero en la práctica se aprecia que existe una subordinación efectuada por el comitente, estaremos ante un contrato de trabajo.

La doctrina ha desarrollado una amplia definición sobre esta institución, en tal sentido el Dr. Neves (2007), señala lo siguiente:

Ante cualquier situación en que se produzca una disconformidad entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determinan. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la Realidad. (pág. 36)

Por su parte el Dr. Gonzales (2011), define al principio de la primacía de la realidad de la siguiente manera:

El principio de la primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto el trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) delimita que el Juez en caso de la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato de trabajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (págs. 117 - 118)

En el mismo sentido a definido el Dr. Toyama (2005) ha definido a este principio de la siguiente manera:

El principio de primacía de la realidad importa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre y lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (pág. 122)

Por su parte, el Dr. Arevalo (2016), define al principio de la primacía de la realidad de la siguiente manera:

Según este principio de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.

Por aplicación de este principio de este principio los instrumentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un valor probatorio de presunción el que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a ley. (pág. 101)

En tal sentido, “este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquellos que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, sea preferido lo que sucedió en la realidad siempre” (Zavala, 2011, pág. 18)

Los Dres. Toyama & Vinatea (2017), al responder la interrogante, ¿Qué es la primacía de la realidad?, señalan lo siguiente:

El principio de primacía de la Realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y contratos, debe otorgarse preferencia al primero, es decir, a lo que sucede o se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando existe un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho

contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato.

Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado.

Este principio suele ser aplicado ante contratos de locación de servicios, de servicios no personales, de cuarta-quinta, etc.; por la Jurisprudencia laboral, INDECOPI y los órganos de administración tributaria (Tribunal Fiscal). (págs. 35 - 36)

En relación a su carácter probatorio del principio de la primacía de la realidad, el Dr. Toyama (2005), desarrolla lo siguiente:

Las normas laborales prevén diferentes supuestos en los cuales una figura no laboral es considerada como laboral. Nos referimos a los casos de desnaturalización, esto es, cuando, por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal. En suma, si bien se concluye en un contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad importa un procedimiento y una consideración probatoria, mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales. (pág. 124)

2.2.6.2 FUNDAMENTOS PARA SU APLICACIÓN

El Derecho Laboral por tener una naturaleza tuitiva tiene por finalidad, proteger a los trabajadores; en tal sentido brinda una amplia gama de mecanismos para materializar su protección; por ello, uno de sus principios fundamentales es el

principio de la primacía de la realidad, al igual que el principio protector, de igualdad, irrenunciabilidad de derechos, de continuidad, razonabilidad, de buena fe y de no discriminación; va a brindar protección al empleado con relación a su empleador, porque de la relación existente entre el trabajador y el empleador, el primero es la parte débil; por ello, las normas del Derecho Laboral tienen que brindarle protección.

El Dr. Toyama (2005), desarrolla el principio de la primacía de la realidad y su aplicación de la siguiente manera:

El principio de primacía de la realidad es probablemente uno de los más difundidos del Derecho Laboral, pero tiene escaso reconocimiento expreso en las normas laborales. Ciertamente, la existencia de normas protectoras y de la tutela laboral brinda el soporte necesario para que se aplique el principio. En virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato -formalizado por escrito- de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como, en la práctica, se ejecuta dicho contrato -preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato-. (pág. 121)

2.2.6.3 EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La administración estatal al ser una persona jurídica de Derecho Público también tiene posibilidad a celebrar contratos; en tal sentido, al hacer uso de su derecho a contratar y por la necesidad de que una persona natural le brinde una prestación de servicios, contrata mediante diferentes tipos de contratos (CAS, Tercerización, Locación de Servicios, etc.)

Cabe aclarar, que, las personas jurídicas del Derecho Público tienen una normatividad propia en relación al Derecho Laboral; en tal sentido están regulados por el Decreto Legislativo 276° y la Ley 24041, que son las leyes más importantes en la materia.

Y si desean realizar contratos de manera no permanente, está el Decreto Legislativo 1057° que regula el Contrato Administrativo de Servicio (CAS); pero, aun así, las entidades estatales están habilitadas para celebrar contratos de otra naturaleza; tal es la razón para que, utilicen al contrato de locación de servicios.

En tal medida, si la administración pública contrata mediante el contrato de locación de servicios, este tiene que respetar la naturaleza del mismo, no por el hecho de ser la administración pública va a estar privilegiado; estando a que, si usa la subordinación, y por ende fiscaliza, controla, fija horarios, etc., estará desnaturalizando el contrato de locación de servicios.

En consecuencia, el principio de la primacía de la realidad al hacer que entre lo formal y lo material, prime el segundo, hará que haya un contrato laboral por encima del contrato de locación de servicios, si se evidencia que hay la concurrencia de la prestación personal de servicio, subordinación y remuneración.

2.2.6.4 EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD A

TRAVES DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

✓ EXPEDIENTE: 09834-2006-PA/TC

Toda relación laboral se constituye por las existencias de tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicio; (ii) subordinación, (iii) remuneración. En contraposición ello, el contrato de locación de servicios, definido por el artículo 1764° del Código Civil como acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al

comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” se caracteriza por la independencia del locador frente al comitente en la prestación de servicios. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador respecto de su empleador, encontrándose facultado este último para dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores (poder de dirección), así como la de imponer sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador disciplinario).

Según lo expuesto, es posible que, en la práctica, el empleador pretenda encubrir una relación bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios de locación de servicios. Antes dichas situaciones, este colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, cuya aplicación tiene como consecuencia que “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (STC N.º 1944-2002-AA/TC; Fj. 3) (Subrayado agregado) (...) por otro lado, conviene señalar que las entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación), siendo la labor de chofer una labor permanente en tal tipo de entidades, tratándose, por tanto, de una prestación de servicios de carácter subordinado.

En consideración a lo expuesto, siendo aplicable el principio de primacía de la realidad al caso de autos, toda vez que en los hechos existió una

relación laboral entre las partes, la demanda, al haber despedido al actor sin haberle expresado la causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, configurándose, de este modo, un despido incausado. (Gonzales, 2011, pág. 256)

✓ **EXPEDIENTE N° 00457-2006-PA/TC; Ucayali**

5. – De la evaluación conjunta de inspección y de los abundantes medios probatorios reseñados, que obran en el expediente, se comprueba que, si bien durante el tiempo que los recurrentes trabajaron en la empresa demandada celebraron contratos de locación de servicios, en realidad llevaban a cabo sus labores bajo un horario establecido y estaban sujetos a una relación de subordinación y dependencia. Consecuentemente, conforme al principio de primacía de realidad, los contratos de locación de servicios de los recurrentes se desnaturalizaron, convirtiéndose en contratos de trabajo de duración indeterminada; estando a ello, este Tribunal considera que los recurrentes tenían un vínculo laboral vigente al momento en que supuestamente vencieron sus contratos de locación de servicios. Por tanto, no podían ser despedidos sino por el procedimiento previamente establecido en la ley, de modo que han sido objeto de despido arbitrario. (Arevalo, 2016, pág. 103)

✓ **EXPEDIENTE: 04877-2005-PA/TC; Lima**

6. – Por lo tanto, habiéndose determinado que el demandante, al margen de lo consignado en el texto de los contratos de locación de servicios no

personales suscritos por las partes, ha realizado labores en forma subordinada y permanente, es de aplicación el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral, y no civil; por lo que el demandado, al haber despedido arbitrariamente al demandante, sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. (Arevalo, 2016, pág. 102)

✓ **EXP N ° 00018-2016-PA/TC**

7. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

(...)

11. Por ello, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional debe concluir que entre el actor y la Municipalidad Distrital de Catacaos existió una relación laboral, pues las labores eran de

naturaleza permanente, existía subordinación y el pago de una remuneración mensual, por lo que se acredita que tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (Gregorio Ernesto Ipanaquè Sernaquè, 2017)

✓ **EXP. N.º 1944-2002-AA/TC LAMBAYEQUE**

3. En el caso autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada. (LAMBAYEQUE Eduardo Enrique Chinchay Puse, 2003)

2.2.7 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

(SUNAFIL)

2.2.7.1 DEFINICIÓN:

Según los artículos 1º y 2º de la Ley 29981; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En tal sentido, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cuenta con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía para el ejercicio de sus funciones. Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima. (SUNAFIL, 2014)

En síntesis, estamos frente a una Institución perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, que tiene por finalidad proteger a los trabajadores, sin interesar si se encuentran subordinados a personas jurídicas de Derecho Privado o personas jurídicas del Derecho Público.

2.2.7.2 EVOLUCIÓN HISTORICA UNIVERSAL

Los derechos laborales han tenido protección desde que la población ha empezado a desarrollar actividades laborales a gran escala, tal es así, que los derechos adquiridos y contemplados en la actualidad en los cuerpos normativos más modernos han tenido base en horas de luchas en los siglos pasados.

A la medida que se iba adquiriendo los Derechos de los trabajadores era necesario la protección de las mismas, en tal sentido, ha sido necesario que aparezcan Instituciones especializadas para que salvaguarden los derechos laborales de los trabajadores.

Las exiguas condiciones de trabajo nos remontan necesariamente a la Revolución Industrial, la misma que tuvo un papel determinante en la configuración de las nuevas formas de trabajo, los orígenes de la actividad inspectora se remontan a Gran Bretaña, específicamente al siglo XIX, cuando el 22 de junio de 1802 el Parlamento aprobó la Ley sobre la Salvaguarda de la Salud y de la Moralidad de los Aprendices en las Fábricas Textiles.

Posteriormente, en 1833, se encargó dicha labor de supervisión a personas de gran prestigio, las cuales se enfocaban básicamente en revisar la duración excesiva de la jornada de trabajo. Pero la fiscalización laboral se asienta internacionalmente con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en 1919, la misma que exige a todos los Estados miembros establecer un sistema de inspección de trabajo con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores que laboran en distintas empresas. Asimismo, tras la Segunda Guerra Mundial, surgirían nuevas normas con una visión integral y de futuro, entre las que podemos destacar el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección de Trabajo de 1947 y las Recomendaciones 81 y 82 del mismo año. (Ruiz Arias , 2019, pág. 19)

2.2.7.3.1 EVOLUCIÓN NACIONAL DE LA INSPECCIÓN LABORAL, COMO ANTECEDENTE DE LA SUNAFIL

En el Estado Peruano, las primeras normas que otorgaron Derechos a los trabajadores han sido los emitidos en las primeras décadas del siglo pasado, precisamente en los gobiernos de Guillermo Billingurt y su primer gobierno de Augusto B. Leguía; por esa razón las primeras instituciones que han protegido tienen su origen entre la primera y segunda década de 1900.

En ese orden de ideas, los derechos laborales recién tienen una protección de carácter constitucional con la entrada en vigencia de la Constitución de 1920, que a su vez se inspiró en incluir normas de carácter social que se habían instaurado en la constitución alemana de Weimar y la Constitución Mexicana de Querétaro.

En consecuencia, en nuestro país, la Inspección del Trabajo tiene antecedentes normativos remotos. En enero de 1913, mediante Decreto Supremo del 24 y 30 de enero de 1913 se crea la sección obrera en las intendencias de la Policía de Lima y Callao, oficina encargada de realizar inspecciones de trabajo. Por Resolución Suprema del 30 de setiembre de 1919, durante el Gobierno de Augusto B. Leguía, las funciones inspectoras de trabajo son transferidas a la Sección de Trabajo de la Dirección de Fomento del Ministerio de Fomento.

Estos Sistemas de Inspección primarios presentaban, entre otros, dos defectos importantes: no tenían previstos sanciones por los incumplimientos detectados y el personal encargado no contaba con la especialización necesaria para tan importante labor.

Posteriormente se creó un Sistema de Inspecciones Regionales (1931-1935) y una dependencia de Inspección del Fondo de Garantía de la Ley No. 1378, Ley de Accidentes de Trabajo. Es a partir de 1970 que el Ministerio de Trabajo y Comunidades Laborales, conforme a la concepción del Estado imperante en ese momento de nuestra historia, adopta un rol intermediario en las relaciones laborales.

En ese marco, entró en vigencia el Decreto Supremo No. 003-71-TR que reguló las inspecciones en materia de trabajo, norma que únicamente reguló la inspección como mecanismo para constatar incumplimientos y aplicar las multas correspondientes, no se reguló sin embargo, las funciones de orientación y prevención de conflictos, ambas previstas en el Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo 27 – OIT-, ratificado por el Perú, luego, el Decreto Supremo No. 003-83-TR que

sustituyó al Decreto Supremo No. 003-71-TR, introdujo una clasificación de los diversos tipos de inspecciones en materia de trabajo, clasificándolas en ordinarias, especiales y motivadas por denuncias, regulando la obligación de proteger la identidad de los denunciados. (BAUTISTA CCAHUANA , 2016, págs. 27 -28)

2.2.7.3 FUNCIONES

El artículo 4. Señala las Funciones generales de la SUNAFIL y son las siguientes:

- ✓ Supervisar el cumplimiento de la normativa socio-laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- ✓ Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
Sistema Normativo de Información Laboral Dirección de Capacitación y Difusión Laboral
- ✓ Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- ✓ Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio-laboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- ✓ Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.
- ✓ Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas socio-laborales, así como para el desarrollo

de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.

- ✓ Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- ✓ Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- ✓ Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden socio-laboral. En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la SUNAFIL coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- ✓ Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia. (SUNAFIL, 2014).

2.2.7.4 COMPETENCIA

Con relación a la competencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el artículo 3° de la Ley 29981, (Ley que crea a la SUNAFIL), señala lo siguiente:

La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y

sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (SUNAFIL, 2014)

Estando a lo descrito en el párrafo anterior, el artículo 3 remite a que las funciones y sobre todo, competencias, de la SUNAFIL, serán las mismas que se encontraban establecidas en el artículo 3° de la LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO LEY N° 28806; y estas funciones y competencias, son lo siguiente:

Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo:

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Socio-laboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio-laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

c) Empleo y migraciones.

c.1) Normas en materia de colocación y empleo.

c.2) Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.

c.3) Normas sobre empresas de intermediación laboral.

d) Promoción del empleo y formación para el trabajo.

d.1) Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.

e) Trabajo Infantil.

e.1) Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional.

f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, en cuanto no correspondan a recaudación, fiscalización y cobranza, las mismas que estarán a cargo de la entidad correspondiente.

g) Trabajo de personas con discapacidad.

g.1) Normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.

h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo.

2. De orientación y asistencia técnica.

2.1 Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas, así como en la economía informal o no estructurada.

2.2 Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas.

2.3 Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Socio-laboral.

2.4 Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.

2.5 Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones. (SUNAFIL, 2014)

Como se ha venido desarrollando, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ha tenido sus antecedentes en la Ley de Inspección Laboral, y consecuentemente, estas atribuciones han sido desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo en coordinación con los Gobiernos Regionales, mediante la Dirección Regional del Trabajo.

2.2.7.5 ORGANIZACIÓN

Como todas las entidades pertenecientes a la Administración Pública, la SUNAFIL también cuenta con una organización, y de manera jerarquizada, para el ejercicio de sus funciones, y en tal sentido lo ha establecido la Ley 29981 (Ley que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), en su artículo 7°, que:

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura orgánica básica siguiente:

a) Alta dirección: Consejo Directivo y Superintendente.

- b) Tribunal de Fiscalización Laboral.
- c) Órganos de línea.
- d) Órganos de apoyo.
- e) Órganos desconcentrados.

Cada uno de las organizaciones dentro de la SUNAFIL cumple una determinada función; tal es así que, el Consejo Directivo es el órgano máximo de la entidad. Es responsable de aprobar las políticas institucionales y la dirección de la entidad. Está integrado por cinco miembros designados para un período de tres años, mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (SUNAFIL, 2014)

2.2. Definición de Términos Básicos

CONTRATO LABORAL

Acuerdo de voluntades entre el empleado o trabajador y el empleador; en la cual, el primero le prestará servicios personales, al segundo y éste le retribuirá con una remuneración; la prestación se prestará bajo la dirección y fiscalización, del empleador, porque son atributos de la subordinación.

LOCACION DE SERVICIOS

Contrato de carácter civil, entendido como el concierto de voluntades entre el locador y el comitente, en la cual el locador se obliga a prestar cierta prestación sin estar subordinado al comitente; y éste, se compromete a la retribución de carácter económico.

REMUNERACION

Es la contraprestación o retribución que recibe el trabajador por los servicios prestados; y es entendida como el integro que recibe pudiendo ser en dinero o especies, pero siempre que sea de su libre disposición.

SUBORDINACION

Elemento esencial del contrato de trabajo entendido como la relación de dependencia que tiene el trabajador, por lo que desarrollará la actividad laboral supeditada a las decisiones, fiscalización de su empleador.

PRESTACION PERSONAL DE SERVICIOS

La prestación de servicios es la actividad o trabajo físico, de manera personal que realiza el trabajador en favor del empleador, en cumplimiento de su obligación como consecuencia del Contrato celebrado.

TRABAJADOR

Una de las partes del Contrato de Trabajo, que solamente puede ser una persona natural que se compromete a realizar una determinada prestación de servicios en favor de su empleador.

EMPLEADOR

El empleador es la otra parte del Contrato Laboral, este puede ser una persona natural, jurídica o ente autónomo, quien será el acreedor de las prestaciones de servicios que realiza el trabajador; por lo que, en contraprestación, remunerará.

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS

La desnaturalización de contratos, es una figura que es entendida como aquel que varía la naturaleza de un contrato cuando existe una confluencia de los elementos del Contrato Laboral.

PRIMACIA DE LA REALIDAD

Uno de los principios laborales más importantes dentro del Derecho de Trabajo, que es entendida como aquel, por cual, cuando existe una confrontación entre lo establecido en el contrato y lo que realmente sucede en la realidad, debe primar la realidad.

ADMINISTRACION PÚBLICA

La administración pública es el conjunto de entidades pertenecientes al Estado que tienen por finalidad de brindar servicios a los ciudadanos, que a su vez tienen un conjunto de facultades para que cumplan su función.

SUNAFIL

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, que tiene por finalidad tutelar los derechos de los trabajadores por lo que se encuentra con amplias facultades para que cumpla su finalidad establecida por Ley.

COMPETENCIA

La Competencia es un conjunto de atribuciones y prerrogativas con las cuales cuenta una entidad para conocer una materia, caso o situación.

2.3. Formulación de la hipótesis:

2.4.1. Hipótesis general

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo.

El otorgamiento de facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la

entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

El acta que se levante producto de la inspección del trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo

El presente proyecto de tesis ha sido elaborado siguiendo una finalidad, evaluando los problemas y limitaciones que se suscitan respecto a las relaciones laborales en el sector público entre el empleador y el trabajador, aunque se observa que la naturaleza de un contrato amparado en el Código Civil –contrato de locación de servicios- no es el que en la práctica se plasma. El presente estudio cumple con las características suficientes para ser calificado como una investigación de tipo DESCRIPTIVA – ANALÍTICA; siendo que va a ser contrastado con la realidad en la cual hemos encontrado el problema, planteando de esta manera alternativas de solución.

3.1.2. Enfoque

El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto) debido a que por un lado se analizará una realidad y a la vez se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración del establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos y la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para analizar si las entidades en verdad cumplen con lo plasmado en el contrato de locación de servicios.

3.2. Población y Muestra

Población

La población materia de estudio se basa en los siguientes instrumentos:

- **PERSONAS**

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados nos permitieron

recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada; en ese sentido la población a estudiar se encuentra conformada por funcionarios públicos, servidores del Estado, abogados especialistas y usuarios. 65 PERSONAS.

3.2.1. Muestra

La muestra está conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada que es de 50 personas que no requiere la aplicación de fórmula estadística.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VI EFICACIA FUNCIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es una institución administrativa adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. La propuesta es que normativamente esta entidad tenga facultades de supervisión y validación de actas inspectivas respecto al cumplimiento de los	La (SUNAFIL) debe tener otros atributos que importen la verificación del estricto cumplimiento de todas las cláusulas del contrato de locación de servicios. La labor de la SUNAFIL, debe ser sustantiva que genere una eficacia en la protección del prestador de los servicios.	- Propuesta de norma positiva -Acta de constatación -Título ejecutivo	- Facultades especiales -Instrumento jurídico -Proceso

	contratos de locación de servicios.			
VD DESNATURALI- ZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Los trabajadores sean funcionarios o servidores del Estado están vinculados laboralmente con las entidades públicas y privadas mediante un contrato; dicho contrato tiene distintas naturalezas, siendo que el contrato de locación de servicios es de naturaleza civil, importa que la entidad empleadora debe respetar los alcances y la naturaleza del contrato civil y en caso de que se vulnere la misma, efectuar la constatación de dicha contravención para quien el locatario haga valer sus derechos.	Una vez verificada la contravención del contrato de locación de servicios en la que se verifica la desnaturalización del contrato de locación de servicios le compete poner en evidencia la situación. Asimismo, que en su labor inspectiva, la entidad precitada debe levantar un acta con las evidencias que se encuentra in situ y dicha acta sirva como un título ejecutivo para accionar en la vía administrativa o judicial.	-Norma positiva -Aplicación -Primacía de la realidad.	- <i>Contrato de locación de servicios.</i> - <i>Relación jurídica laboral</i> - <i>Contrato de trabajo</i>

3.4. Técnicas a emplear

- Análisis documental
- Jurisprudencias en materia civil y registral
- Encuestas

3.4.1. Descripción de la Instrumentos:

- a) **Encuestas:** Este instrumento cuenta con un cuestionario de preguntas en número de 20, obtenidas de los ítems de la Operacionalización de variables.
- b) **Análisis documental:** Análisis doctrinario de las diversas referencias bibliográficas, tres expedientes judiciales, así como de la jurisprudencia existente.

- c) **Uso de Internet:** se recurre a ellos con el propósito de obtener datos e información teórico-científica recientes en relación a la problemática de esta investigación.

3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información

El procesamiento de datos se realizará teniendo en cuenta:

Método del tanteo: el que se utiliza principalmente para muestras sencillas y poco complejas; en esta investigación se toma en cuenta un reducido número de personas, procediendo al balance de datos sin contratiempos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1: *¿Considera usted qué actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	05	08%
NO	60	92%
TOTAL	65	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado a personas entre jueces, fiscales, asistentes en función fiscal, abogados litigantes.

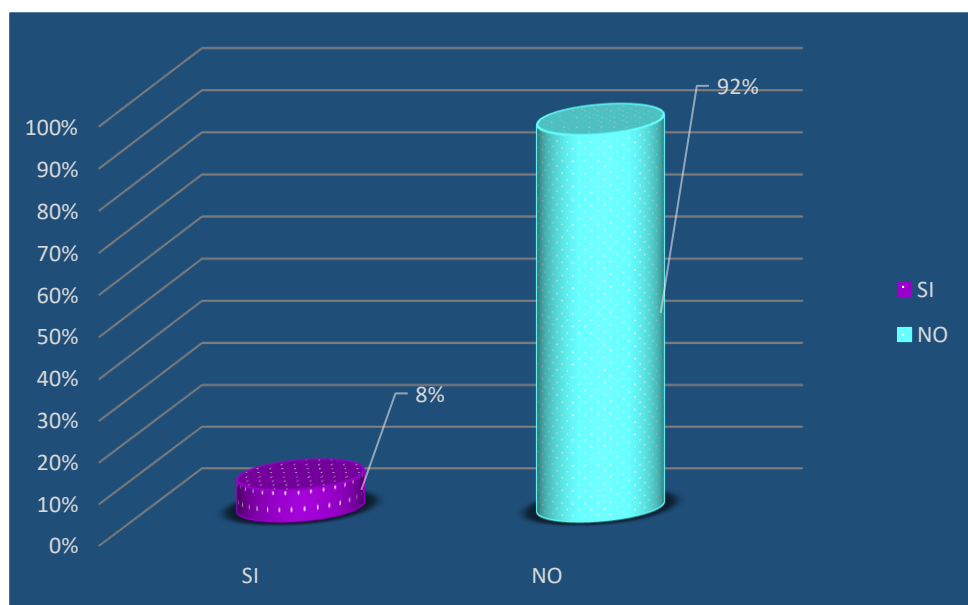


Figura 1: *Distribución porcentual respecto a si actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales*

De la figura 1, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera usted que actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales? Indicaron: un 92% considera que, actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales y un 08% considera que, actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales.

Tabla 2: *¿Considera que es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	100%
NO	00	00%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

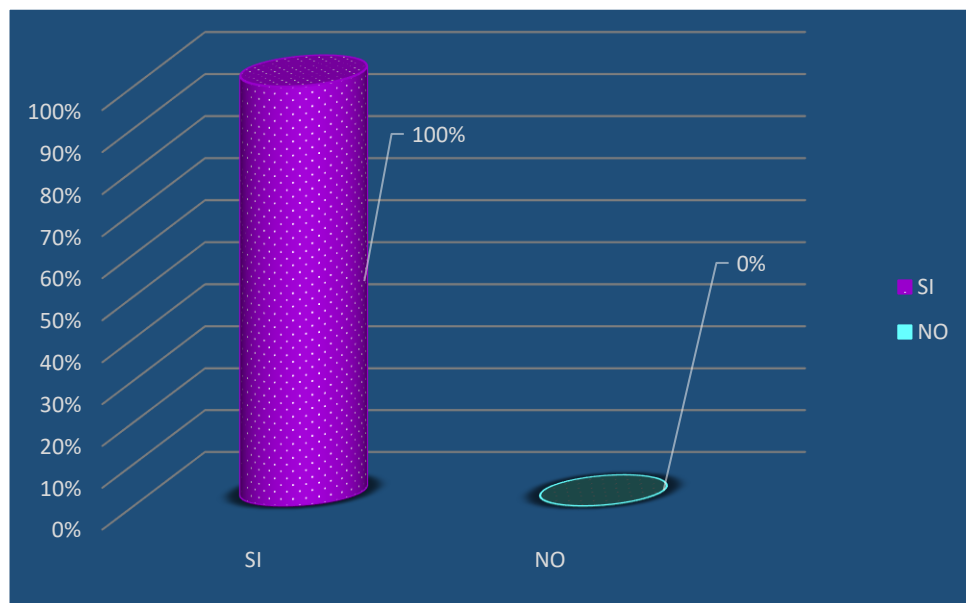


Figura 2: Distribución porcentual respecto a si es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde

De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde? Indicaron: un 100% considera que, es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde y un 0% considera que, no es deber del Estado proteger al trabajador y que se respete todos sus derechos que por ley le corresponde.

Tabla 3: ¿Considera que actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	05	80%
NO	60	92%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

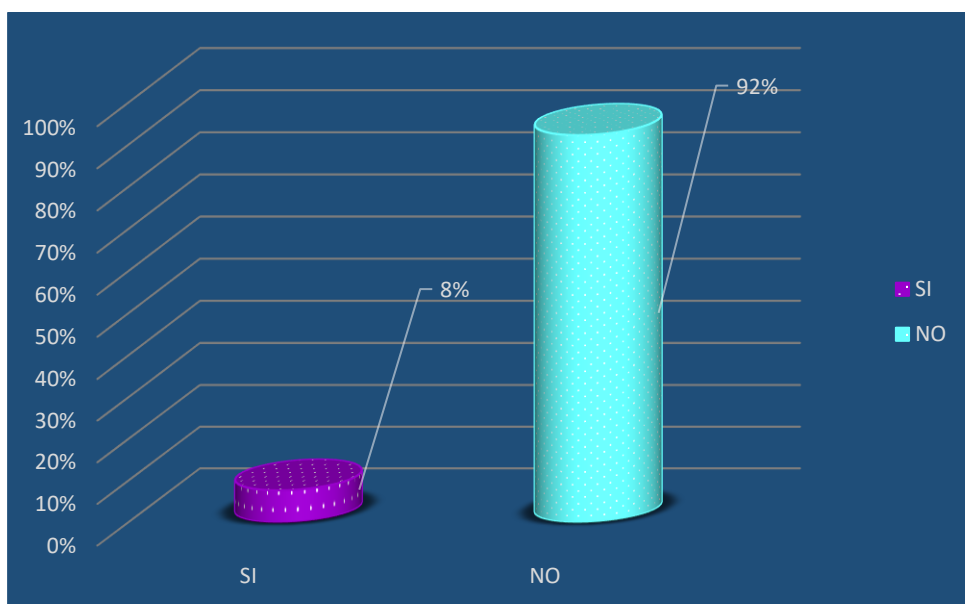


Figura 3: *Distribución porcentual respecto a si actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato*

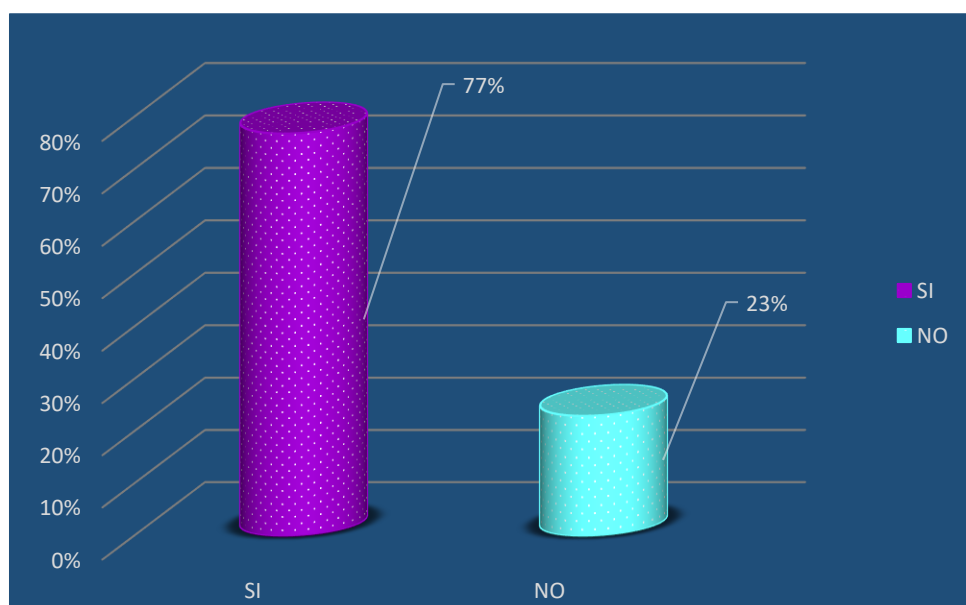
De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato? Indicaron: un 92% considera que, actualmente el Estado no protege al trabajador, pues no tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato y un 08% considera que, actualmente el Estado protege al trabajador, pues tiene como propósito que se respete todos sus derechos laborales ajustados a un determinado contrato.

Tabla 4: *¿Considera que actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	77%
NO	15	23%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

Figura 4: *Distribución porcentual respecto a si actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal*



De la figura 4, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal?* Indicaron: un 77% considera que, actualmente se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a un servidor estatal y un 23% considera que, actualmente no se les hace firmar a los servidores estatales un contrato de locación de servicios con el fin de que no se le pague por todos los servicios y derechos que le corresponde a

un servidor estatal.

Tabla 5: *¿Considera que los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	100%
NO	00	00%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

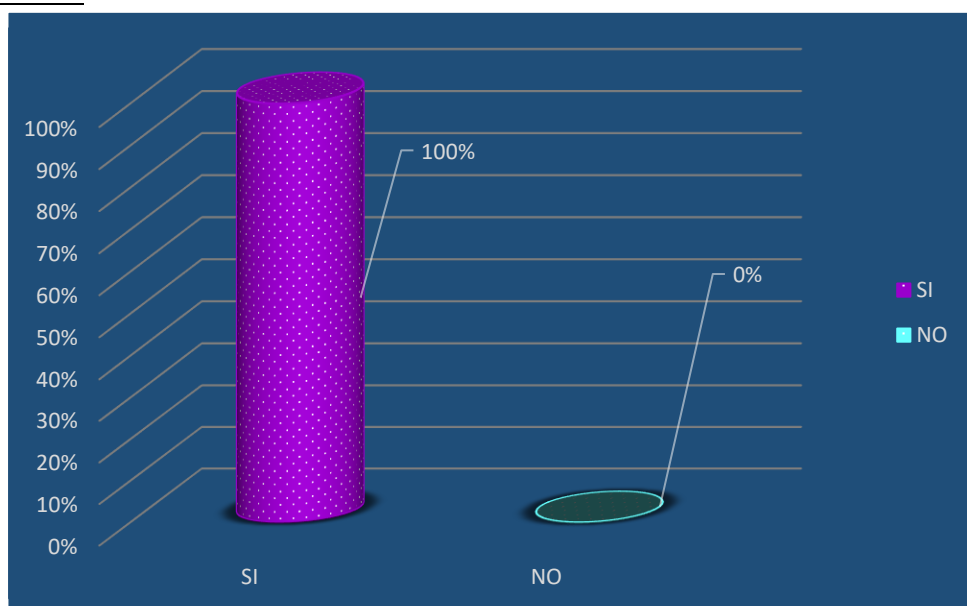


Figura 5: *Distribución porcentual respecto a si los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo*

De la figura 5, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo?* Indicaron: un 100% considera que, los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación es de trabajo y un 00% considera que, los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal, por cuanto la verdadera relación no es de trabajo.

Tabla 6: Para usted ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	23%
NO	50	77%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

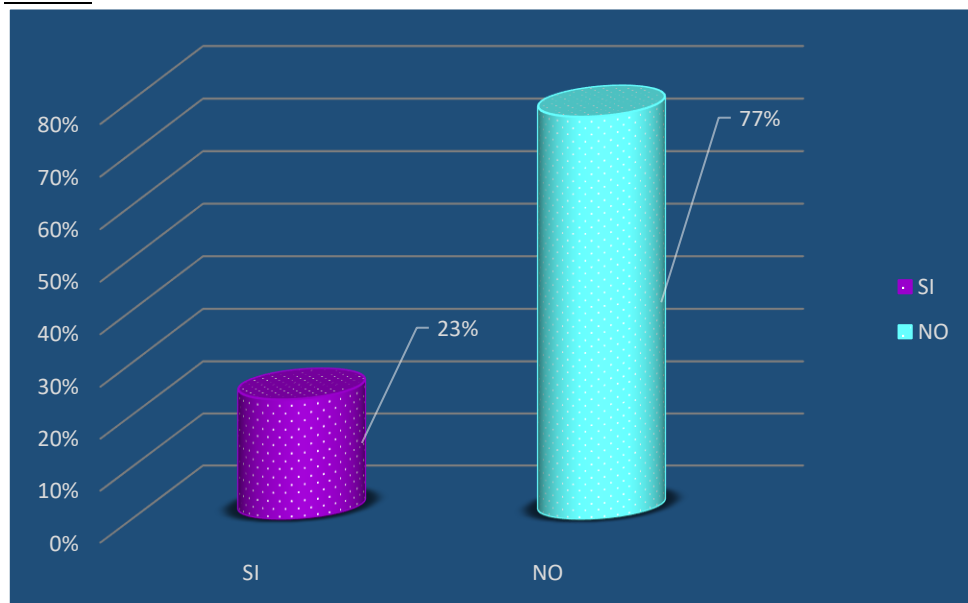


Figura 6: Distribución porcentual respecto a si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas

De la figura 6, que representa a la siguiente pregunta: Para usted ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas? Indicaron: un 77% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora no genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas y un 23 % considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas.

Tabla 7: *¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	60	92%
NO	05	08%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

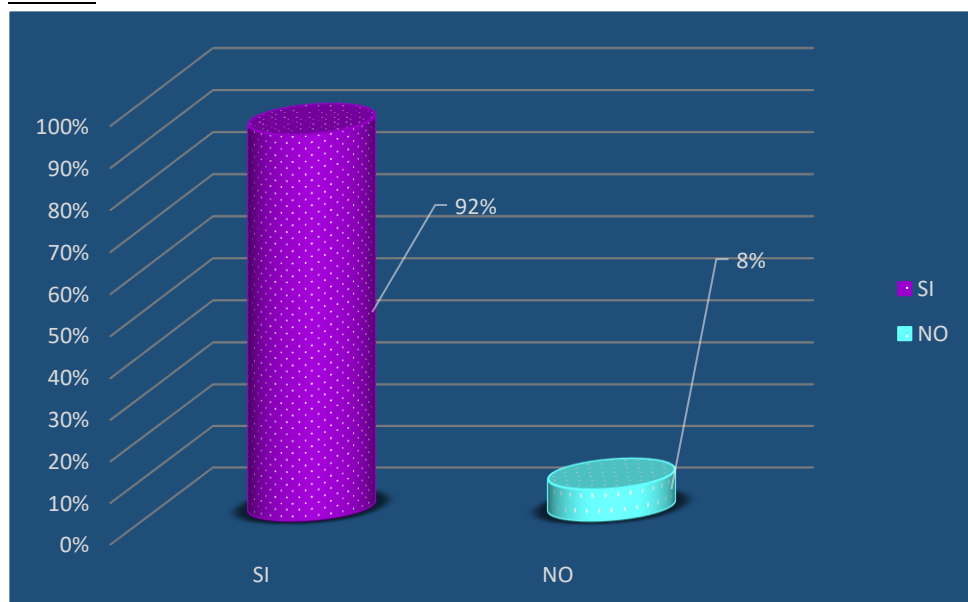


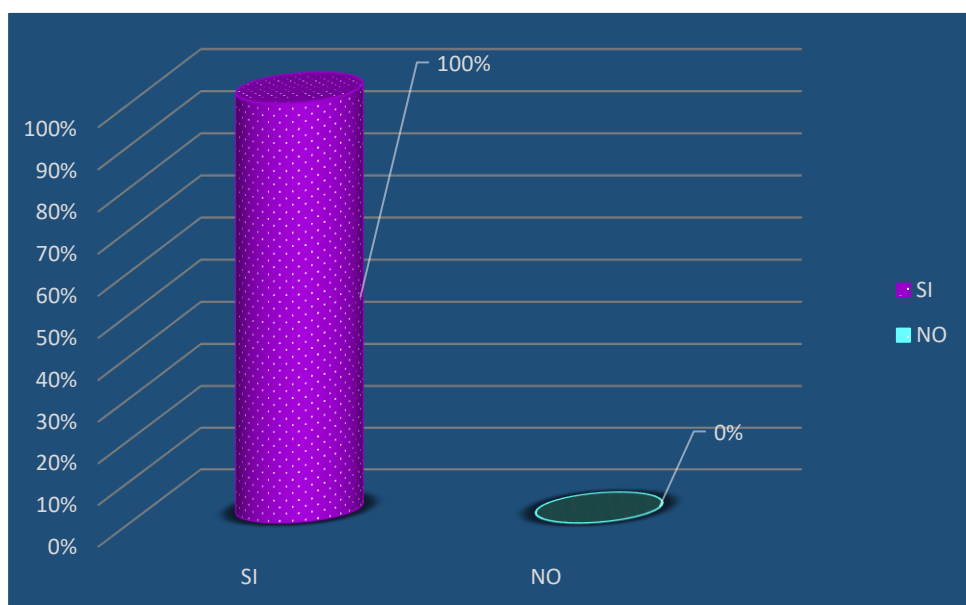
Figura 7: *Distribución porcentual respecto a si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales*

De la figura 7, que representa a la siguiente pregunta: ¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales? Indicaron: un 92% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le serviría al trabajador para reclamar sus derechos laborales y un 08% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la

desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que no le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales

Tabla 8: *¿De acuerdo a su opinión, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	65	100%
NO	00	00%
TOTAL	65	100%



Fuente: Ídem.

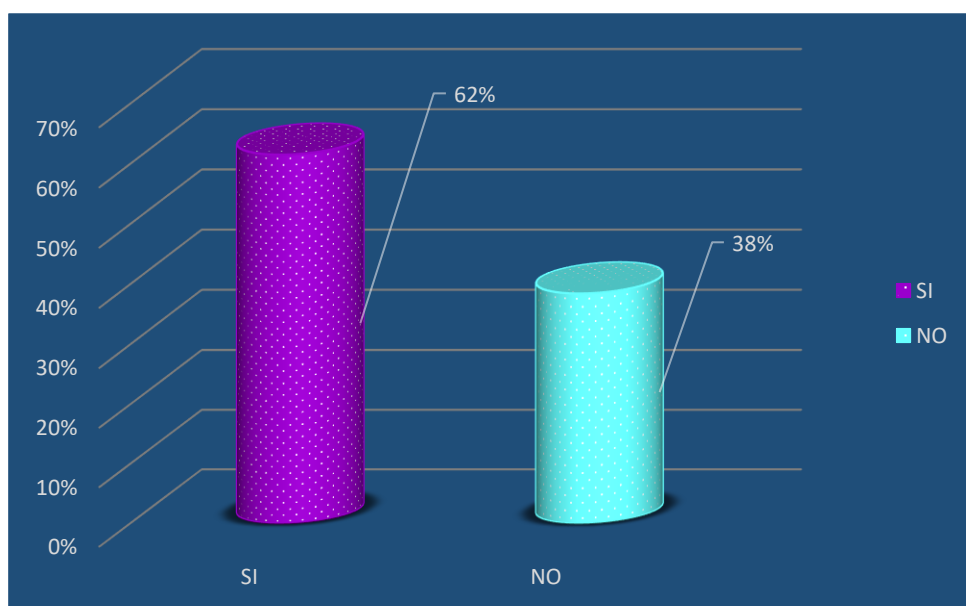
Figura 8: *Distribución porcentual respecto a si la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado*

De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta: ¿De acuerdo a su opinión, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado? Indicaron: un 100% considera que, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado y un 00% considera que, la SUNAFIL, no debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de

servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado.

Tabla 9: *¿De acuerdo a su opinión, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	62%
NO	25	38%
TOTAL	65	100%



Fuente: Ídem.

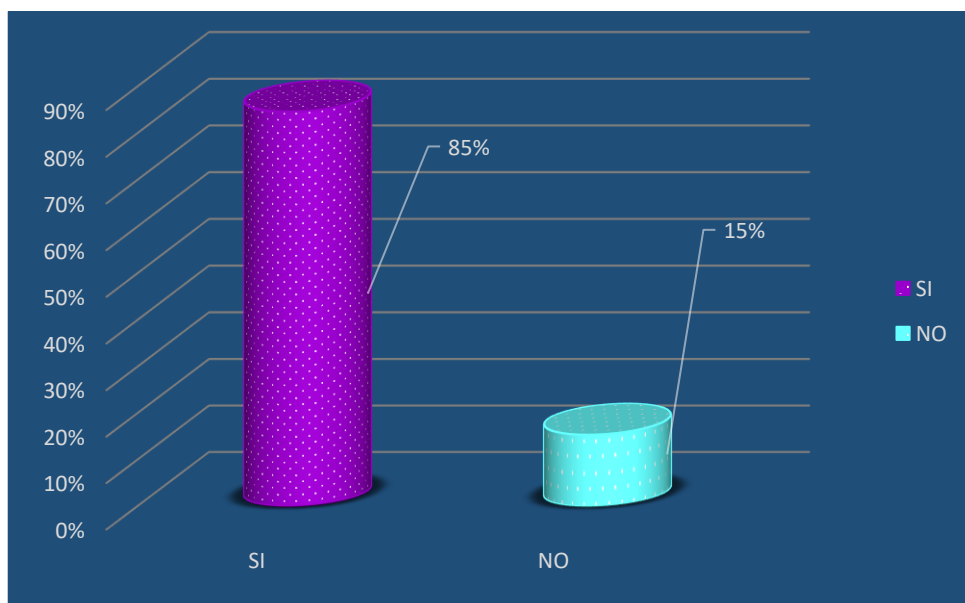
Figura 9: *Distribución porcentual respecto a si para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador*

De la figura 9, que representa a la siguiente pregunta: ¿De acuerdo a su opinión, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador? Indicaron: un 62% considera que, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su

negatividad de hacerlo por parte del empleador y un 38% considera que, para brindarle validez al acto de inspección por parte de los funcionarios de la SUNAFIL no debe levantarse un acta en el que suscriba o se deje constancia de su negatividad de hacerlo por parte del empleador.

Tabla 10: *¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	85%
NO	10	15%
TOTAL	65	100%



Fuente: Ídem.

Figura 10: *Distribución porcentual respecto a si el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo.*

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo? Indicaron: un 85% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la

SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo y un 15% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL no debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo.

Tabla 11: De acuerdo a su observación, ¿Considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	69%
NO	22	31%
TOTAL	70	100%

Fuente: Ídem

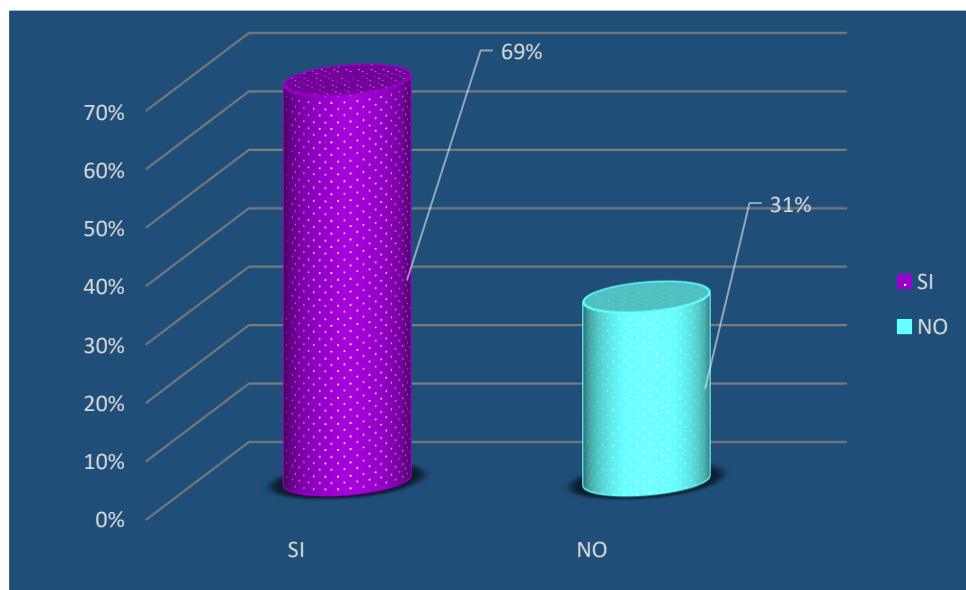


Figura 11: Distribución porcentual respecto a si el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo

De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su observación, ¿Considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo? Indicaron, un 69% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la

SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo y un 31% considera que, a su observación, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL no debe constituir un instrumento con mérito ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo.

Tabla 12: *Según sus apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	95%
NO	03	05%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

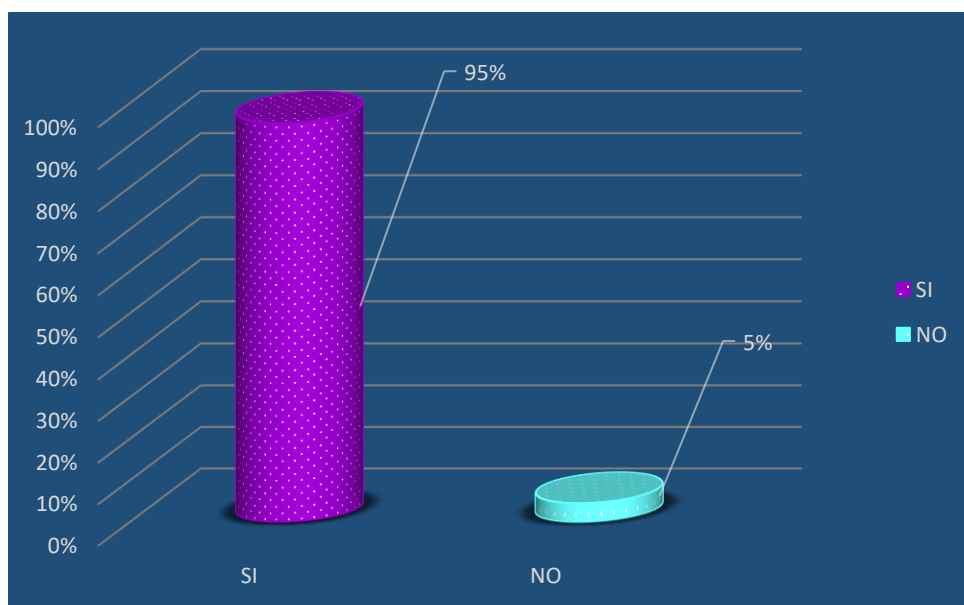


Figura 12: *Distribución porcentual respecto a si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico*

De la figura 12, que representa a la siguiente pregunta: Según su apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico? Indicaron: un 93% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico y un 05% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas no se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico.

Tabla 13: *Para usted ¿La SUNAFIL como ente supervisora del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	69%
NO	20	31%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem.

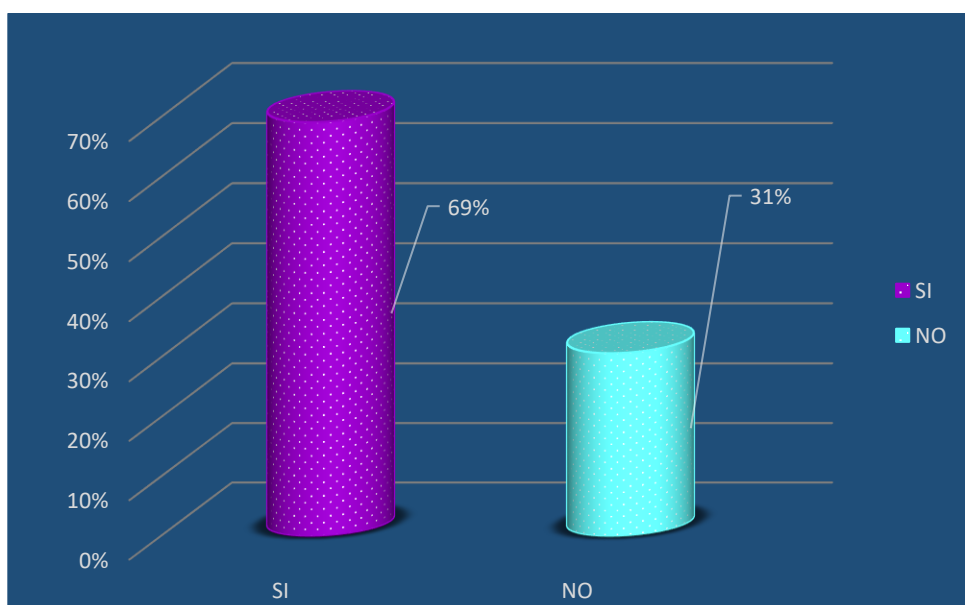


Figura 13: *Distribución porcentual respecto a si la SUNAFIL como ente supervisora del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde*

De la figura 13, que representa a la siguiente pregunta: Para usted ¿La

SUNAFIL como ente supervisor del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde? Indicaron: un 69% considera que, la SUNAFIL como ente supervisor del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde y un 31% considera que, la SUNAFIL como ente supervisor del desarrollo de las inspecciones de trabajo no favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde.

Tabla 14: De acuerdo a su experiencia ¿Quiénes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	36%
NO	45	64%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

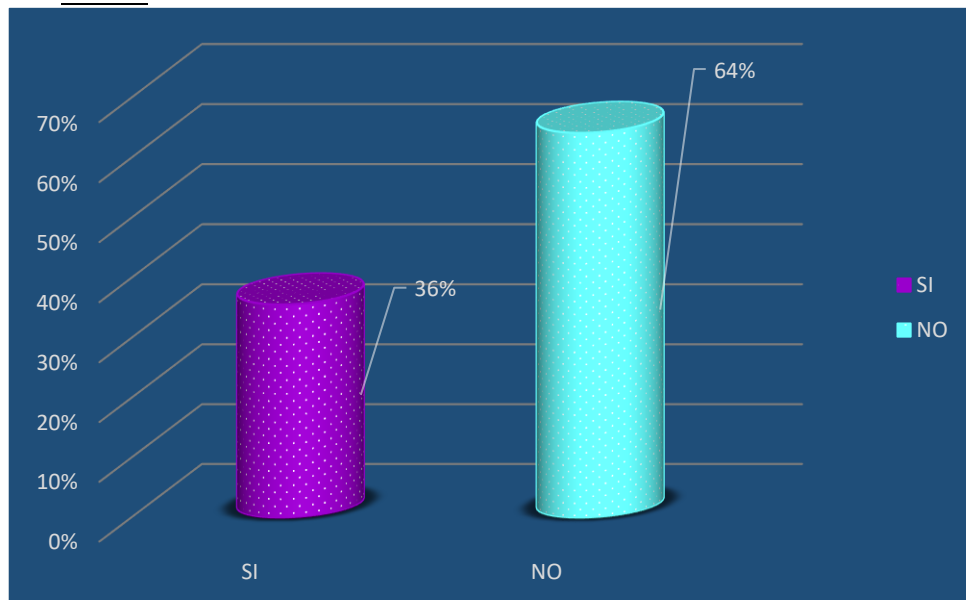


Figura 14: Distribución porcentual respecto a si quienes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental

De la figura 14, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su experiencia ¿Quiénes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus

labores como en su salud física y mental? Indicaron: un 64% considera que, quienes trabajan para el Estado no están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental y un 36% considera que, quienes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental.

Tabla 15: *¿Según su criterio y opinión el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	59	91%
NO	06	09%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

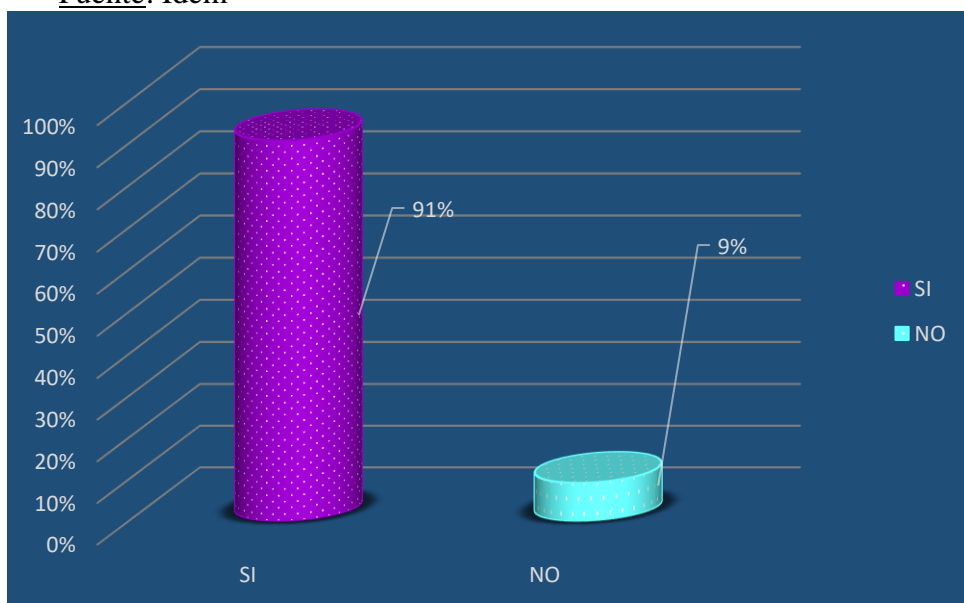


Figura 15: *Distribución porcentual respecto a si el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato*

De la figura 15, que representa a la siguiente pregunta: ¿Según su criterio y opinión el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato? Indicaron: un 91% considera que, el estado se

preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato y un 09% considera que, el estado no se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato.

Tabla 16: *¿Para usted, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	60	92%
NO	05	08%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

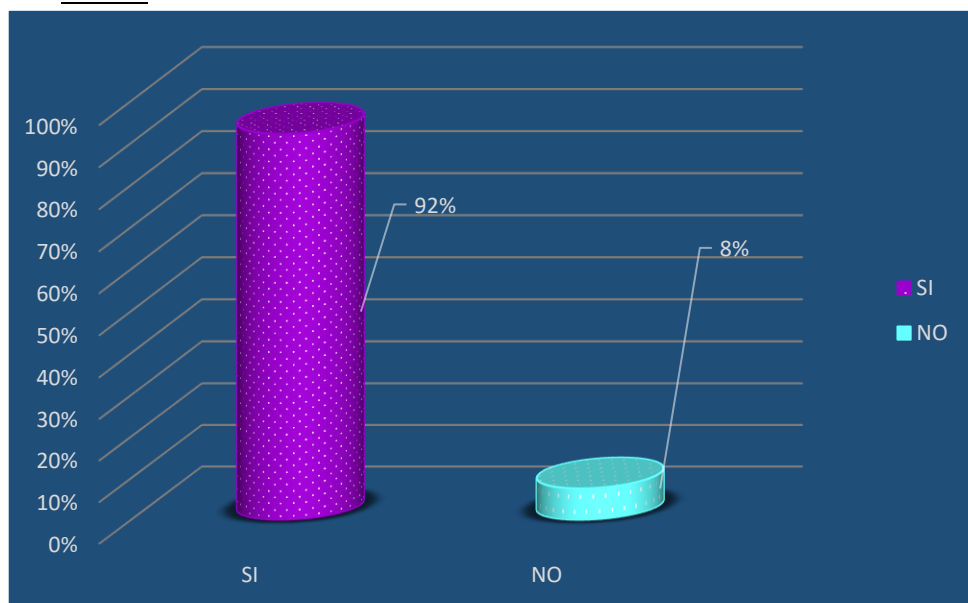


Figura 16: *Distribución porcentual respecto a si en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales*

De la figura 16, que representa a la siguiente pregunta: ¿Para usted, en el

supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales? Indicaron: un 92% considera que, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales y un 08% considera que, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le no permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

Tabla 17: *De acuerdo a su opinión, ¿Es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	18%
NO	53	82%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

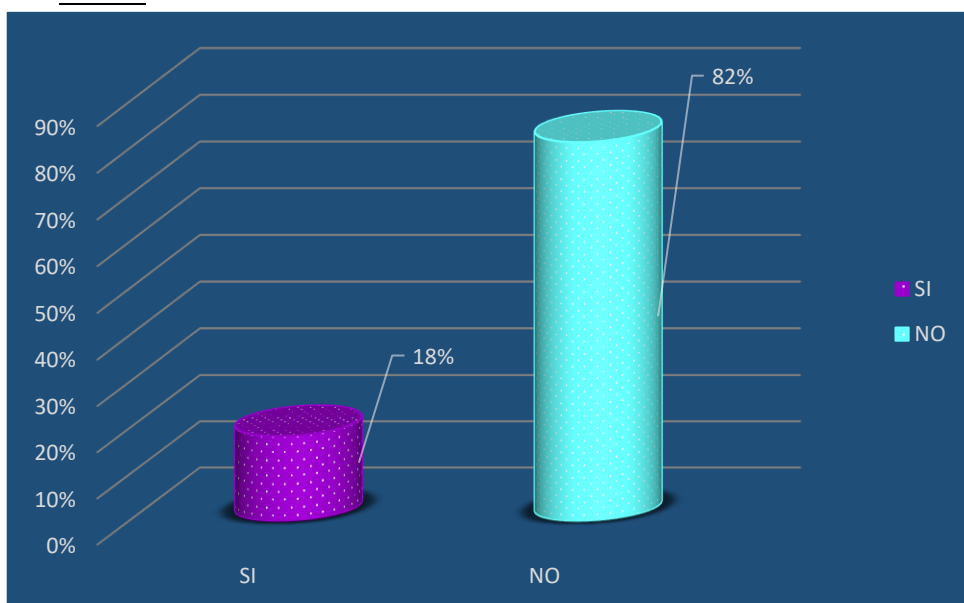


Figura 17: *Distribución porcentual respecto a si es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor*

inspectora laboral

De la figura 17, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su opinión, ¿Es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral? Indicaron: un 82% considera que, es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores no pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral y un 18% considera que, es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral.

Tabla 18: *De acuerdo a su apreciación ¿El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	58	89%
NO	07	11%
TOTAL	65	100%

Fuente: Ídem

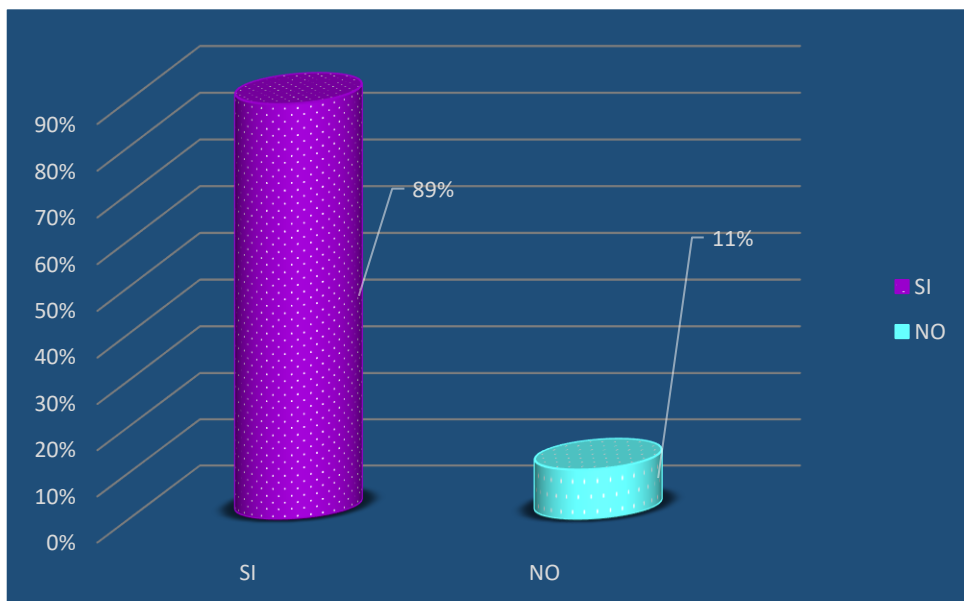


Figura 18: *Distribución porcentual respecto a si el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo.*

De la figura **18**, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su apreciación ¿El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo? Indicaron: un 89% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo y un 11% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL no le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Hipótesis General

H_a : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación

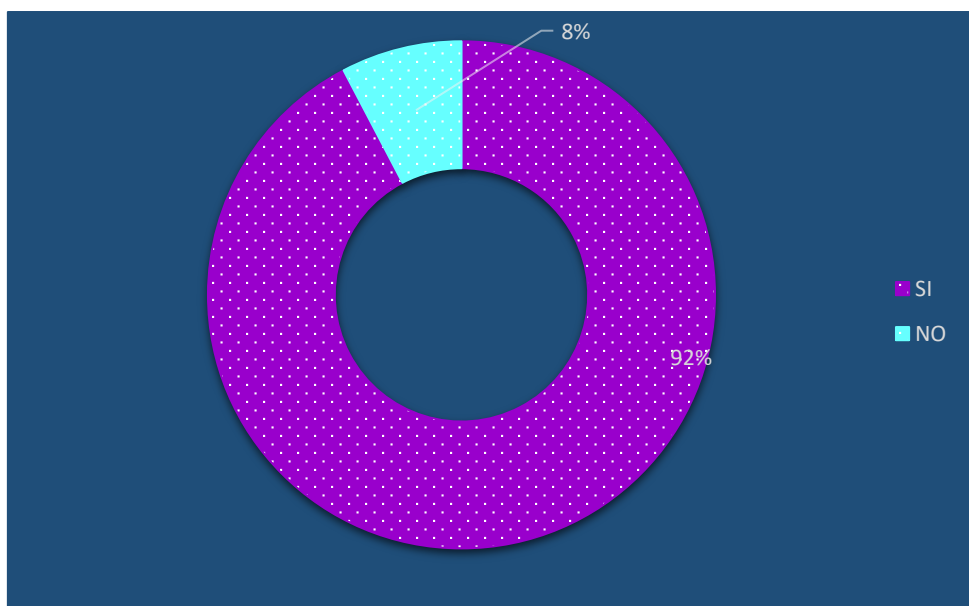
de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

H₀ : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas no genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permite, rechazar de plano la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alternativa; por ello se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: ***Eficacia funcional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y desnaturalización del contrato de locación de servicios.*** El colofón se evidencia de la interrogante N° 07, que refiere en respuesta a dicha pregunta 7: ¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales? Indicaron: un 92% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la

desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales y un 08% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que no le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales

Entonces, luego de la correlación, se puede advertir que el factor de reciprocidad es de una dimensión *muy buena*. Así se encuentra comprobado la siguiente figura:



4.2.2. Hipótesis Especifica 1

H_a : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo en la

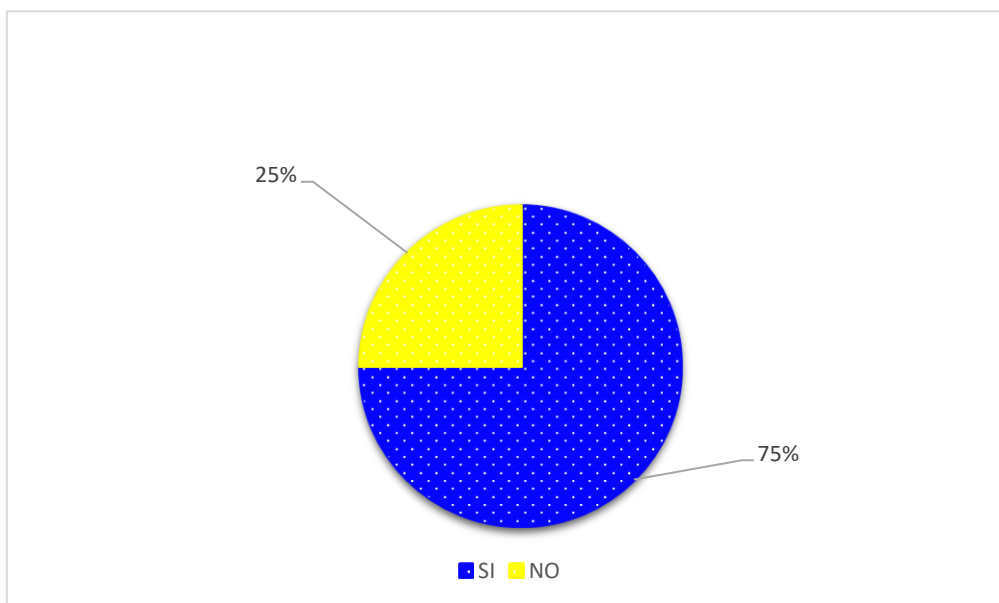
Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

H₀ : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas no podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permite, rechazar de plano la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alternativa; por ello se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: ***La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas y verificación mediante acta que el trabajador contratado por la administración pública con desnaturalización del contrato de locación de servicios.*** Se evidencia de la interrogante N° 12, que refiere en según su apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico? Indicaron: un 93% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la

administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico y un 05% considera que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas no se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 12.



4.2.3. Hipótesis Especifica 2

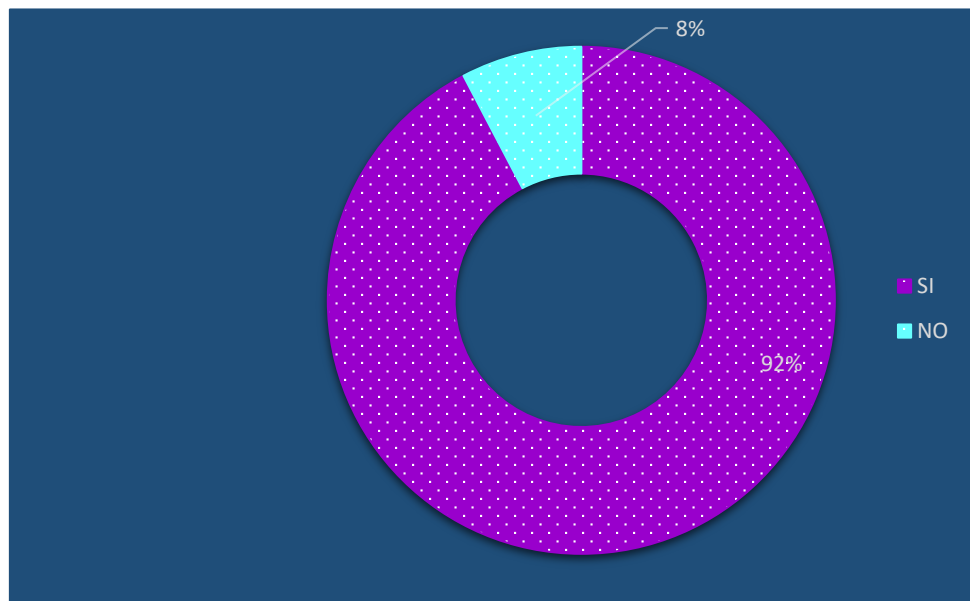
H_a : El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad

de su trabajo.

H0 : El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL no le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se repele la hipótesis nula; por ello se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: *acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL y reconocimiento de todos sus derechos laborales*. El colofón se evidencia de la interrogante N° 10, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo? Indicaron: un 85% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo y un 15% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL no debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 10 que a continuación nos ilustra.



4.2.4. Hipótesis Especifica 3

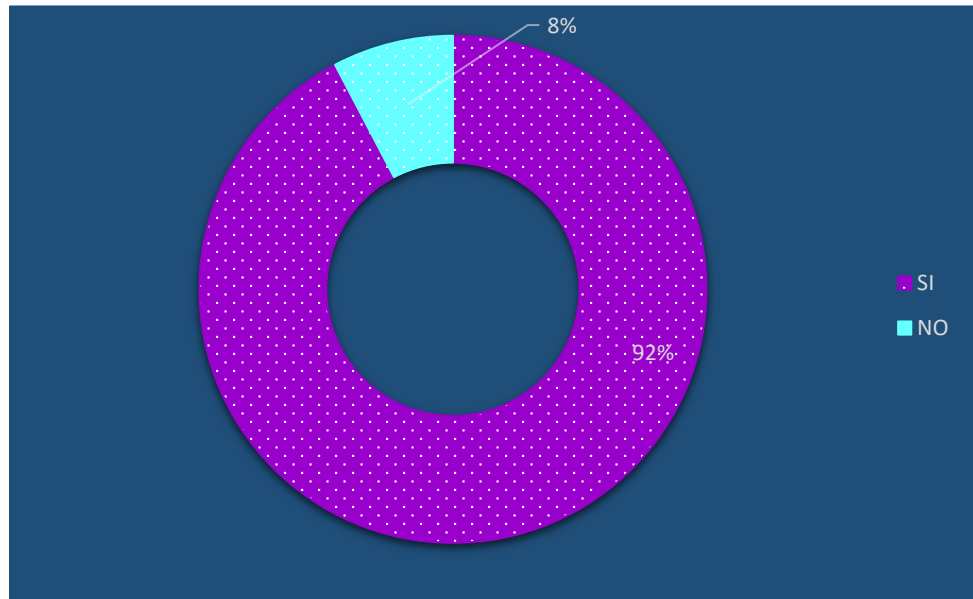
H_a : El otorgamiento de facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

H_0 : El otorgamiento de facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral no le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se repele la hipótesis nula; por ello se precisa que existe

convicción estadísticamente de que hay una relación entre: facultades al *funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral y con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales*. El colofón se evidencia de la interrogante N° 16, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a su apreciación ¿Para usted, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales? Indicaron: un 92% considera que, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales y un 08% considera que, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le no permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 16 que a continuación nos ilustra



4.2.1. Hipótesis Especifica 4

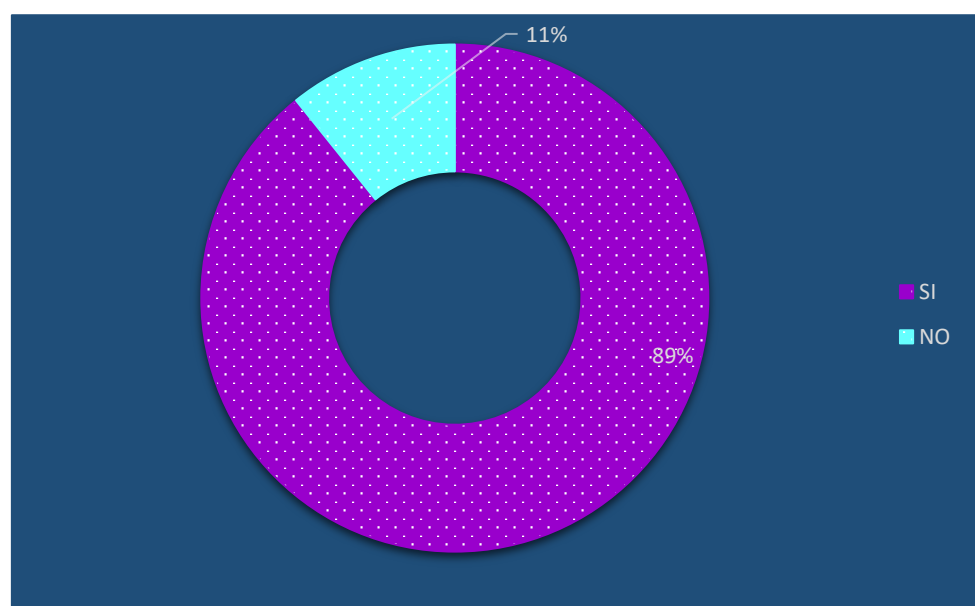
H_a : El acta que se levante producto de la inspección del trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.

H_o : El acta que se levante producto de la inspección del trabajo por parte de la SUNAFIL no le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se repele la hipótesis nula; así la pregunta 18, se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: *El acta que*

se levante producto de la Inspección laboral y estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo. Así de la pregunta 18 ¿El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo? Indicaron: un 89% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo y un 11% considera que, el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL no le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo.

Entonces, apreciada la correlación, se sostiene que la fórmula de dicha adecuación es de una **magnitud muy buena**, según el cuadro y figura de la pregunta 18 que a continuación nos ilustra



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

De antemano se tiene que los estudios realizados en los antecedentes de investigaciones similares y la presente tesis, guarda una mutua concurrencia, por cuanto, históricamente los derechos de los trabajadores, siempre se han transgredido, en razón a ello, durante todos los tiempos los trabajadores bregaron por el reconocimiento o restablecimiento de sus derechos fundamentales, para este caso, ocurre que se toma en cuenta para efectos de la contratación de los trabajadores o servidores el contrato que más le favorezca al empleador o a la empresa, así teóricamente se celebra un contrato de locación de servicios cuyos parámetros son estrictamente de mantener una prestación que implica cierta liberalidad en cuanto al ingreso a la jornada laboral, a la dependencia, etc., que contrastada con la práctica evidentemente manifiesta un divorcio.

Según el resultado de la tesis “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR”, aquí y luego del análisis, se llega a concluir que muchos trabajadores se encuentran en una relación de subordinación, esto es una relación que corresponde al contrato de trabajo; esta relación laboral que en la práctica se encuentra bajo un régimen compatible y/o igual a un contrato CAS; no obstante, el contrato formalmente es una de relación jurídica de locador de servicios con la

única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones, remuneraciones , gratificación 28 de julio y fiestas navideñas, por lo que se transgrede este contrato que no implica una subordinación, un horario establecido y otros requisitos que son ajenos a un contrato de locación de servicios.

En tal sentido, es que me permito investigar las grandes falencias y no solo del sistema privado, sino público respecto a la relación de trabajo bajo un sistema estrictamente laboral amparado por la normas relativas a dicho régimen, pero que debido a la necesidad de trabajo, se opta por la relación jurídica que más le favorece a quienes tienen la condición de empleador por lo que evidentemente se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del estado y lo que enmarca un contrato civil desarrollado en el Código Civil.

5.2 Conclusiones

Primero: Para un 92% la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas generaría eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levantaría un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales.

Segundo: Para el 85% de los encuestados considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo.

Tercero: El 93% aprecia que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo

el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico.

Cuarto: El 92% de los encuestados sostiene que, si se le otorga facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral, entonces se le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.

Quinto: Para el 92% de los encuestados el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo.

5.3 Recomendaciones

- Las tendencias actuales de justicia laboral no permiten que haya abuso o transgresión de los derechos laborales, por lo que se recomienda a los funcionarios del Estado seguir esta tendencia.
- A efectos de que no se vuelva a reiterar la transgresión de los contratos civiles de locación de servicios, la SUNAFIL, debe cumplir con efectividad su labor de fiscalización, consecuentemente se recomienda que dicha labor sirva para generar instrumentos que sirvan para que los trabajadores bajo la modalidad antes citada puedan hacer valer sus derechos en las instancias administrativas y/o judiciales.
- Se recomienda a los académicos, estudiosos y especialistas del derecho laboral desarrollar teorías que luego sean aplicadas a las distintas situaciones

que afectan los derechos de los trabajadores, tanto en las entidades públicas como en las privadas.

CAPITULO V

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes Bibliográficas

BAUTISTA CCAHUANA , I. V. (S.d de S.m de 2016). *Las denuncias laborales en el procedimiento del sistema inspectivo del trabajo*. Obtenido de Google-Academico:

file:http://C:/Users/Juan%20Carlos/Downloads/TESIS%20D74_Bau.pdf

FLORES CERVANTES, K. E. (S.d de Mayo de 2018). *Desnaturalización del contrato de locación de servicio desde el principio de primacia de la realidad: municipalidad distrital de Villa Maria El Salvador 2016 - 2017*. Obtenido de ALICIA: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/449>

Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo; Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo con aplicación de la Nueva Ley Procesal N° 29497*. Lima - Perú: Grupo Editorial LEX&IURIS.

Arevalo Vela , J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* . Lima: Instituto Pacifico S. A. C.

Arias Schreiber Pezet, M. (2011). *Exegesis Del Código Civil peruano de 1984; Tomo II Contratos Nominados* (Segunda Edición ed.). Lima: Gaceta Juridica.

Beltràn Pacheco, J. (2007). Definición del Contrato de Locacion de Servicios. En *Codigo Civil Comentado (comentan 209 especialista en las diversas materias del Derecho Civil)* (pág. 119). Lima: Gaceta Juridica S. A. C.

- Benavente Texeira, J. C. (2014). Los Contratos Sujetos a Modalidad. En *Revista Peruana de Derecho de la Empresa: Temas Actuales de Derecho Laboral y Empresa* (págs. 17 - 37). Lima: Talleres de ASESORANDINA S. R. L .
- CRUZ VILLALÓN , J. (2009). Mercado de Trabajo y Contrato de Trabajo. En *Compendio de Derecho del Trabajo* (Segunda Edición ed., págs. 112 - 113). Madrid: Editorial Tecnos.
- DE LA PUENTE y La Valle, M. (2017). *El Contrato en General; Tercera Reimpresión* (Vol. I y II). Lima: Palestra Editores S. A. C.
- GOMÉZ GONZÁLEZ, German Enrique; Urrutia Ramirez, Juan Carlos;. (S.D de S.M de 2008). *El Contrato de Prestacion de Servicios en la Legislación Contractual Administrativa Colombiana*. Obtenido de unisabana.edu.co: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3684/132213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales Hunt, C. (2011). *Derecho Laboral General (Colección Jurisprudencial)*. Lima : Ediciones Caballero Bustamante S. A C .
- Gregorio Ernesto Ipanaquè Sernaquè, EXP N ° 00018-2016-PA/TC (Tribunal Constitucional 22 de Febrero de 2017).
- LAMBAYEQUE Eduardo Enrique Chinchay Puse, EXP. N.º 1944-2002-AA/TC (Tribunal Consticucional 28 de Enero de 2003).
- Menjura, Diana; Viviana Guerrero, Martha; Lucia Silva, Ana; Witt Acosta, Smelich Alonso;. (S.D de S.M de 2014). *Contrato realidad frente al contrato de prestacion en colombia. tratamiento jurisprudencial 2011 - 2014*. Obtenido de repository.unilibre.edu.com:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7715/MenjuraDiana2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muro Rojo, M. (2007). Objeto del Contrato de Locación de Servicios. En *Código Civil Comentado: comentan 209 especialistas en las diversas materias del Derecho Civil* (págs. 123 - 124). Lima : Gaceta Jurídica S. A. C.

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

Ruiz Arias , M. O. (S.d de S.m de 2019). *Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, tingo maria 2016 - 2017*. Obtenido de Google Académico: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2105>

SUNAFIL. (1 de Abril de 2014). *LEY 29981*. Obtenido de Google : <https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>

Torres Vásquez , A. (2016). *Teoría General del Contrato; Segunda Edición; Tomo II*. Lima: Instituto Pacífico S. A. C.

Toyama Miyagusuku , J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral* . Lima : Gaceta Jurídica S. A. C.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S. A. C.

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2017). *Guia Laboral; para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (Octava Edición ed.). Lima: GAceta Juridica S. A. C.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del Derecho: Laboral y Procesal Laboral* . Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.

ANEXOS
ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p align="center">EFICACIA JURÍDICA DE LA SUNAFIL FRENTE A LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA – AÑO 2018 AL 2019-</p>	<p>¿De qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora genera eficacia jurídica frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019?</p>	<p>Analizar de qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora genera eficacia jurídica frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.</p>	<p>La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.</p>	<p align="center">VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p align="center">EFICACIA FUNCIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)</p> <p align="center">VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p align="center">DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>3.1. Diseño Metodológico</p> <p>El diseño metodológico es no experimental, es una investigación de corte trasversal.</p> <p>3.1.1. Tipo:</p> <p>Aplicada – analítico</p> <p>3.1.2. Enfoque:</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>3.2. POBLACIÓN MUESTRA Y</p> <p>3.2.1. Población</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 personas - 05 Carpetas <p>3.3. TECNICAS INSTRUMENTOS: Y</p> <p>Encuesta, análisis de expedientes sobre prisión preventiva.</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar de qué manera se podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019.</p>		
	<p>¿En qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo?</p> <p>¿En qué medida el otorgarle facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar</p>	<p>Determinar en qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo.</p> <p>Determinar en qué medida el otorgarle facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar</p>	<p>El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad de su trabajo.</p> <p>El otorgamiento de facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar</p>		

	<p>ejecutivamente ante el órgano jurisdiccional?</p> <p>¿En qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo?</p>	<p>ejecutivamente ante el órgano jurisdiccional.</p> <p>Determinar en qué medida el acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.</p>	<p>ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales.</p> <p>El acta que se levante producto de la inspección del trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o Dirección Regional de Trabajo.</p>		
--	--	--	--	--	--



01. Instrumentos para la toma de datos

TEMARIO PARA LA EXPOSICIÓN DE LA TESIS DE ESTUDIO

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse la acreditación de abogado de la UNJFSC. El estudio lleva por título:

EFICACIA JURÍDICA DE LA SUNAFIL FRENTE A LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA – AÑO 2018 AL 2019-

Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

NN°	PREGUNTA	SI	NO
1.	Considera usted ¿Qué actualmente en las entidades públicas se respeta los derechos laborales?		
2.	¿Considera que es deber del Estado proteger al trabajador a fin de que se respete todos sus derechos que le corresponden?		
3.	¿Considera que actualmente el Estado protege al trabajador con el propósito de que se respete todos sus derechos laborales?		
4.	¿Considera que actualmente se les hace firmar un contrato de locación de servicios a los servidores estatales con el fin de que no se le pague por todos los servicios que le corresponde a un servidor estatal?		
5.	¿Considera que los empleadores estatales no respetan los contratos de locación en las condiciones pactadas en el instrumento causal?		
6.	Para usted ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en cumplimiento con su labor inspectora genera eficacia jurídica a favor de los servidores de las entidades públicas y privadas?		
7.	¿De acuerdo a su experiencia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas genera eficacia jurídica por cuanto frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios levanta un acta inspectora que le servirá al trabajador para reclamar sus derechos laborales?		
8.	¿De acuerdo a su opinión, la SUNAFIL, debe cumplir una función tuitiva y supervisora de la observancia de los contratos de locación de servicios de quienes se encuentran bajo dicha relación contractual con el Estado?		
9.	¿De acuerdo a su opinión, para brindarle validez al acto de notificación y establecer el plazo para interponer un recurso de queja de derecho de la disposición de archivo definitivo de la investigación es imperativo verificar la fecha de la notificación al denunciante?		
10.	¿Considera el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe permitirle al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde en función a la realidad del desarrollo de su trabajo?		
11.	De acuerdo a su observación, ¿Considera que el acta que se levante producto de la inspección de trabajo la SUNAFIL debe constituir un instrumento con mérito		

	ejecutivo que le debe permita al trabajador solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales producto de una realidad del ejercicio de su trabajo?		
12.	Según sus apreciación ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir de su labor inspectora en las entidades públicas podrá comprobar que el trabajador contratado por la administración pública bajo el sistema de locación de servicios en la práctica se encuentra vinculado bajo otra modalidad contractual como el contrato de trabajo que le genera perjuicio económico?		
13.	Para usted ¿La SUNAFIL como ente supervisora del desarrollo de las inspecciones de trabajo favorece al trabajador para solicitar el reconocimiento de todos sus derechos laborales que le corresponde?		
14.	De acuerdo a su experiencia ¿Quiénes trabajan para el Estado están desprotegidos, tanto en sus labores como en su salud física y mental?		
15.	¿Según su criterio y opinión el estado se preocupa por el cumplimiento de las normas a favor de los servidores públicos especialmente de que se cumpla escrupulosamente con todos los extremos de un contrato?		
16.	¿Para usted, en el supuesto de que se otorgase las facultades al funcionario de la SUNAFIL para que constate la verdadera relación laboral que tiene el trabajador con la entidad laboral le permitirá accionar ejecutivamente al servidor ante el órgano jurisdiccional reclamando sus derechos laborales?		
17.	De acuerdo a su opinión, ¿Es posible que un Estado que no cumple con su labor de defensa de los derechos laborales con sus propios trabajadores pueda ejercer una labor imparcial en la realización de su labor inspectora laboral?		
18.	¿De acuerdo a su apreciación ¿El acta que se levante producto de la inspección de trabajo por parte de la SUNAFIL le permitirá al trabajador reclamar su estabilidad laboral ante las Entidades competentes como el Poder Judicial o la Dirección Regional de Trabajo?		

Agradecemos su tiempo y colaboración.