

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA FUNCIONAL PARA LA ACTUACIÓN DE
LA SUNAFIL EN LA CONSTATACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE UN
CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(HUALMAY, 2019)

TESISTAS:

BACH. DURAND HUIMAN, RONALD TEOFILO

BACH. MATOS GARAY, JACQUELINE ELVIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

DR. JUAREZ MARTINEZ, JUAN MIGUEL

HUACHO - PERÚ

2021

Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública (Hualmay, 2019), elaborado por:



BACH. DURAND HUIAMAN, RONALD TEOFILO

TESISTA



BACH. MATOS GARAY, JACQUELINE ELVIRA

TESISTA



DR. JUAREZ MARTINEZ, JUAN MIGUEL

ASESOR

Presentado ante la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para optar el Título Profesional de: **ABOGADO**.

Aprobado por:



MG. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTÁ

PRESIDENTE



MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR

SECRETARIO



ABOG. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO

VOCAL

DEDICATORIA

Al padre creador, por brindarnos vida, salud y las fuerzas necesarias para continuar persistiendo hasta alcanzar nuestros propósitos.

A nuestros padres, por su constante soporte y por encaminarnos en nuestra formación como seres humanos y profesionales, son el motivo que nos potencia a ser mejores día a día.

A nuestros hermanos, por su apoyo emocional, por confiar siempre en nosotros, y por permanecer en los instantes más significativos de nuestras vidas.

Ronald Teofilo Durand Huiman

Jacqueline Elvira Matos Garay

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis, por su apoyo incesante y por encaminarnos en el proceso de esta investigación, a nuestros docentes universitarios, quienes encauzaron y fortalecieron nuestros conocimientos académicos.

Del mismo modo, nuestro agradecimiento a aquellas personas, familiares y amistades, que contribuyeron en la elaboración de esta ardua tarea de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del problema	05
1.2.1. Problema General	05
1.2.2. Problemas Específicos	05
1.3. Objetivos de la Investigación	05
1.3.1. Objetivo General	05
1.3.2. Objetivos Específicos	06
1.4. Justificación de la Investigación	06
1.5. Delimitación del estudio	07
1.6. Viabilidad del estudio	07

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	08
2.1.1. Investigación a Nivel Internacional	08
2.1.2. Investigación a Nivel Nacional	10
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Bases Filosóficas	17
2.4. Definiciones Conceptuales	21
2.5. Formulación de la Hipótesis	23
2.5.1. Hipótesis General	23
2.5.2. Hipótesis Específicos	23

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico	24
3.1.1. Tipo de Investigación	24
3.1.2. Nivel de Investigación	24
3.1.3. Diseño	24
3.1.4. Enfoque Metodológico	24
3.2. Población y Muestra de Estudio	25
3.2.1. Población de Estudios	25
3.2.2. Muestra de Estudios	25

3.3. Operacionalización de variables e indicadores	28
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	29
3.4.1. Técnica a emplear.....	29
3.4.2. Descripción del instrumento	29
3.5. Técnica para el Procesamiento de la Información	30

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	31
4.2. Contratación de Hipótesis	41

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	45
5.2. Conclusiones	46
5.3. Recomendaciones	47

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas	49
6.2. Fuentes Electrónicas	50
6.3. Fuentes Hemerográficas	51

ANEXOS

01. Matriz de consistencia	52
02. Instrumentos para la toma de datos	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?
..... 31

Tabla 2: ¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?
..... 32

Tabla 3: ¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?
..... 33

Tabla 4: ¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?
..... 34

Tabla 5: ¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las acciones correspondientes? 35

Tabla 6: En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que, ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a

dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?
 36

Tabla 7: ¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?
 37

Tabla 8: ¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?..... 38

Tabla 9: ¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad? 39

Tabla 10: ¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos? 40

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: ¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?
 31

Tabla 2: ¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?
 32

Tabla 3: ¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?
 33

Tabla 4: ¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?
 34

Tabla 5: ¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las acciones correspondientes? 35

Tabla 6: En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que, ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a

dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?
 36

Tabla 7: ¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?
 37

Tabla 8: ¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?..... 38

Tabla 9: ¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad? 39

Tabla 10: ¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos? 40

RESUMEN

Objetivo: Determinar que el reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL para la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el acatamiento a las normas que tutelan las garantías laborales del trabajador sin mayor demora.

Métodos: La población materia de análisis fueron 131 personas (que laboran en la Entidad Edil del distrito de Hualmay), trabajándose con una investigación de tipo Explicativa, pues existe una relación de causa-efecto. **Resultados:** Los resultados adquiridos advierten que hay una coyuntura de quebrantamiento al orden jurídico en alusión al derecho al trabajo tras desnaturalizar contratos de locadores de servicios por parte de los empleadores hacia los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay (2019). **Conclusión:** Siendo necesario la intervención de la SUNAFIL en la Administración Pública, con el propósito de brindar un resultado favorable ante el flagelo mencionado, sancionando disciplinariamente a aquellos empleadores que vulneren el derecho al trabajo (desnaturalizando contratos de locación de servicios)

Palabras claves: Competencia Funcional, Contrato de Locación de Servicios, Derechos del trabajador, Desnaturalización, Sinceramiento, SUNAFIL.

ABSTRACT

Objective: To determine that the recognition of the functional competence for the performance of SUNAFIL for the verification of the denaturalization of a contract for the rental of services in the District Municipality of Hualmay will allow to declare the sincerity of an adequate employment relationship, promoting compliance with the norms that protect the worker's labor guarantees without further delay.

Methods: The population subject to analysis was 131 people (who work in the City Hall of the district of Hualmay), working with an Explanatory type investigation, since there is a cause-effect relationship. **Results:** The results obtained warn that there is a situation of breach of the legal order in reference to the right to work after denaturing contracts of service providers by employers towards the workers of the District Municipality of Hualmay (2019). **Conclusion:** Being necessary the intervention of the SUNAFIL (National Superintendency of Labor Inspection) in the Public Administration, in order to provide a favorable result in the face of the aforementioned scourge, disciplinary sanctioning of those employers who violate the right to work (denaturing rental contracts of services)

Keywords: Functional Competence, Service Location Contract, Worker's Rights, Denaturalization, Honesty, SUNAFIL.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación versa sobre una problemática habitual en el sistema laboral de las diferentes entidades públicas peruanas, específicamente en la Municipalidad Distrital de Hualmay, el cual, durante años se viene reflejando la falta de amparo del derecho al trabajo por parte de los empleadores hacia los trabajadores que ingresan bajo contrato de locación de servicios, desnaturalizándolo y no ponderando lo regulado en el Cód. Civil (art. 1764°), en correspondencia a la insubordinación y prestación de servicios por un lapso establecido o para una función definida en beneficio de una remuneración; laborando igual o más que un trabajador bajo un régimen de carácter permanente, ahorrándose de esa manera la entidad pagos de beneficios laborales que la ley establece, tales como el pago de las vacaciones no gozadas, aguinaldos, contribución al mes del sistema pensionario, etc.

Por añadidura, del párrafo antedicho nos conlleva a enunciar las siguientes preguntas: ¿Cómo el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando y respetando los derechos del trabajador sin mayores dilaciones (Hualmay, 2019)?, y ésta a su vez emanan preguntas más concretas: ¿De qué forma se protegería los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato?; en consecuencia se planteó llevar a cabo la investigación denominada: **RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA FUNCIONAL PARA LA ACTUACIÓN DE LA SUNAFIL EN LA CONSTATACIÓN DE LA DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (HUALMAY, 2019).**

De igual manera, se propuso como Objetivo Principal: Determinar que el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando se respete los derechos del trabajador sin mayores retrasos (Hualmay, 2019).

Por consiguiente, del objetivo principal antes dicho, surgieron objetivos específicos, los cuales son: Identificar las formas de tutelar los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato, para así determinar sus carencias legislativas e identificar el grado de efectividad de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública (Hualmay, 2019), para así determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad.

En la misma ilación de ideas, esta investigación se dividió en capítulos; el primero está abocado al planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, el planteamiento de objetivos y, formulación de la justificación. En el segundo capítulo está direccionado al marco teórico, el cual, se ventila los antecedentes bibliográficos relacionados a la presente investigación.

En el capítulo tercero se menciona la metodología, mediante el cual, se señala el aspecto metodológico, es decir, tiene un nivel de la investigación Explicativa, ya que tiene como finalidad conocer los causas y efectos de la contravención a las garantías laborales de los locadores de servicios de la Administración Pública en Hualmay (particularmente en la Municipalidad Distrital de Hualmay), con relación a la desnaturalización de su contrato de

trabajo y, de igual forma, concebir el mecanismo de solución de este problema, mediante la competencia funcional de la SUNAFIL.

De la misma manera, se efectuó la Operacionalización de variables e indicadores y se permitió exhibir la técnica e instrumento el cual se recolectó datos, para procesar y analizar los mismos. Con relación al cuarto capítulo, se efectuó los resultados por recursos gráficos y análisis de los mismos, con una encuesta a raíz de la muestra planteada, corroborando la veracidad de las hipótesis propuestas. En el capítulo N° 05, se tornó respecto a la discusión entre las variables materia de estudio. Con lo relativo al último capítulo, esta comprende a lo relacionado con las recomendaciones y conclusiones; sumado a ello, se referenció las fuentes de compilación de información (normas APA).

CAPÍTULOS I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los organismos públicos en el país efectúan una actividad ineludible para sostener a la sociedad, y para realizar este rol dentro de la administración pública, se necesita una cantidad razonable de trabajadores que presten sus servicios personales. Dentro de este contexto, tenemos la ubicación de diferentes tipos de trabajadores, la cual cumplen múltiples funciones y actividades con la finalidad de cubrir las carencias de las personas. Para la realización eficaz y eficiente de esta labor, el trabajador se debe desenvolver dentro de un marco laboral que proteja sus derechos y reconozcan sus beneficios laborales. Por tal motivo, ¿qué debe de realizar la Administración Pública para ofrecer un servicio diferente y destacado? La Administración Pública debería otorgar al trabajador un verdadero contrato de trabajo, que respete y otorgue todos sus derechos.

En ocasiones, dentro de la Administración Pública, encontramos actividades que solo necesitan ser establecidos bajo contratos civiles, en la cual la persona cumplirá una actividad ocasional o meramente concreta, pero ¿qué caracteriza y diferencia a este contrato?. Que el personal desempeñará solo una función sin continuidad, insubordinada y con un preciso rendimiento o productividad, a este tipo de labor se conoce como “Locación de servicios” (Código Civil). El contrato descrito es común en el campo sociolaboral, y emplearlo erróneamente puede acarrear el incumplimiento de preceptos laborales reconocidos en la ley.

La pérdida intrínseca de la naturaleza de este tipo de acuerdo es una necesidad innegable, en la cual no solamente recurren las empresas privadas, sino al mismo tiempo, la Administración Pública con mayor incidencia, incluso, cae en el mismo problema. En la Municipalidad Distrital de Hualmay, hay trabajadores que realizan una

gama de labores descritas en el ROF y MOF; y pese a ello, tienen un trabajo sin muchos reconocimientos (locadores de servicios), siendo este puesto para un verdadero contrato de trabajo. Empero, la pregunta es ¿cómo puede existir aún la desnaturalización de este contrato, existiendo ya diferentes regímenes laborales?. ¿Por qué el trabajador conociendo sus derechos aprueban estas reglas arbitrarias de trabajo?. Resulta incuestionable sospechar que la muy baja tasa de puestos de trabajo constriñe a las personas a consentir sin opción un trabajo que indudablemente infringe normas alusivas a los derechos del trabajador.

En la misma ilación, el trabajo hecho por el aparente locador en el Municipio del distrito de Hualmay son similares (mismo nivel de exigencia) y en diversas oportunidades más complicadas de uno que labora bajo un régimen permanente, a quien, sí se les garantiza sus beneficios y derechos laborales; mostrándose una considerable brecha de inequidad y preferencia. En consecuencia, de lo descrito líneas arriba, surge la interrogante: ¿Cuál es la distinción entre el contrato de locación de servicios y uno de trabajo? En el primer concepto, teóricamente no existe una relación de dependencia o subordinación, cuestión que no ocurre en la praxis; cumpliendo con un horario impuesto, además de una jornada de trabajo y brindándoles capacitaciones para fortalecer el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se puede visualizar un contrato ficticio de locadores de servicios.

El mayor flagelo está en el efecto adverso que provoca la pérdida de la naturaleza intrínseca del contrato de locación de servicios, siendo provechoso para la institución estatal dicha circunstancia, puesto que no cumple con retribuir las utilidades correspondientes a los trabajadores, tales como el pago de vacaciones trucas, aguinaldos, contribución al régimen de pensiones, retribuciones sindicales, C.T.S, licencias con goce de haber o sin ella y demás.

El corolario de esta coyuntura se ve reflejado en la contravención e incumplimiento de los preceptos relacionados a la defensa y protección de los derechos del trabajador, reconocidos no solamente en nuestra norma madre, sino también en un bagaje de jurisprudencias y leyes de carácter internacional, como por ejemplo, a nivel regional tenemos la Convención Americana de los Derechos Humanos, o a un nivel macro, la Declaración Universal de Derechos Humanos, o a modo referencial, la Convención Europea de DD.HH. Por otro lado, reflejaría también hacia los locadores de servicios una inseguridad laboral considerable, ya que el empleador estatal puede prescindir de sus servicios, reemplazándolo o sustituyéndolo por argumentos inexplicables, no renovando su contrato de locación de servicios.

Sumado a lo anteriormente referido, el contrato en comento pierde su esencia básicamente por no apearse a lo reglamentado en el art. 1764° del Cód. Civil, el cual, parafraseando el precepto, refiere que “el trabajador sin estar supeditado al empleador, tiene el deber de ofrecer sus servicios por un período definido o para una labor en particular, recibiendo como contraprestación un pago estipulado; esto se evidencia en la Municipalidad Distrital de Hualmay, el cual, los trabajadores bajo este sistema (locación de servicios), sí están sujeto a subordinación, y cumplen con trabajos de característica indefinida. Por esta razón, el Contrato de Locación de Servicios se ve desnaturalizado, afectando gravemente el derecho constitucional al que son contratados bajo esta modalidad, teniendo en cuenta que el 30% del total de sus trabajadores vienen siendo contratados bajo esa forma en la entidad municipal referida.

No se debe confundir el derecho de las personas al Trabajo, con el instrumento de contratación (el contrato en sí mismo), el cual viene siendo desnaturalizado por la Municipalidad Distrital de Hualmay, no siendo utilizados para trabajos determinados o por cierto tiempo, y que además están bajo subordinación.

Hoy en día, existe una institución técnica del Poder Ejecutivo, que se ocupa de la fiscalización del vínculo sociolaboral en nuestro país, llamada SUNAFIL, a la cual proponemos otorgarle la responsabilidad de brindar una solución a la problemática que se viene mencionando, el cual, se viene dejando la solución del problema a manos del Órgano Jurisdiccional; siendo el trabajador quien interpone una acción contenciosa administrativa ante este organismo, requiriendo se reconozca sus derechos que le corresponden por ley, a través del reconocimiento de un vínculo laboral, pero, ¿realmente este proceso es tan célere como se cree?, ¿existen otros mecanismos de solución?, la respuesta es negativa en ambos casos, ya que iniciar un proceso judicial causa una pérdida sustancial de tiempo, gastos económicos en la contratación de un abogado y recursos humanos.

En consecuencia de lo esbozado con anterioridad, se debería añadir, según nuestra propuesta, al artículo número 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, el numeral 5.10, que debería estipular lo siguiente: Si después de haberse realizado la adecuada inspección en cualquiera de los centros laborales del sector público, mediante el cual se constate una evidente vulneración de derechos al trabajador, es decir, que bajo un falso contrato de trabajo (de carácter permanente) con las condiciones y beneficios que la ley establece se estaría encubriendo un contrato de locación de servicios sin derechos ni beneficios laborales; entonces, los inspectores procederán rigurosamente a realizar un Informe Laboral detallado de tal afectación, dando cuenta en un plazo de 5 días hábiles a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE, exhortando la sanción disciplinaria a quien fungió de empleador en dicha entidad laboral, así como proponer el cambio de condiciones socio laborales a los trabajadores perjudicados, a quienes se les ingresaría al cuadro de planilla de la Entidad, pasando a ser trabajadores estables, reconociéndoles las remuneraciones del aporte del

mes en cuanto al régimen de pensiones, aguinaldos, pago de vacaciones no gozadas, de sindicalización vigentes, entre otros.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones (Hualmay, 2019)?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué forma se protegería los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato?
- ¿Cuál es el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública (Hualmay, 2019)?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar que el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones (Hualmay, 2019).

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las formas de protección de los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato, para así determinar sus carencias legislativas.
- Identificar el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública (Hualmay, 2019), para así determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad.

1.4. Justificación de la Investigación

La pretensión de este trabajo de investigación es brindar una solución eficaz y eficiente frente a casos que se busque desnaturalizar los contratos de los locadores de servicios en los entes públicos, a través de mecanismos alternos que resuelvan la problemática referida, el cual, la SUNAFIL, brindará una mayor y sistemática inspección laboral a todas las entidades públicas, y de esa forma realice un trabajo oportuno, inspeccionando las condiciones y relaciones socio laborales de las personas que se desempeñan en la Municipalidad Distrital de Hualmay, otorgando una solución más rápida, a comparación de lo que establece un proceso contencioso administrativo, promoviendo la formalización del contrato de trabajo y las garantías de los derechos laborales del trabajador.

Asimismo, se respetará los derechos reconocidos constitucionalmente, como es el derecho al trabajo y el principio a la contratación indefinida que mantiene nuestra legislación peruana.

1.5. Delimitación del estudio

- **Delimitación espacial**

El ámbito geográfico donde se elaborará la investigación y se obtendrán los datos que nos permita analizar la situación problemática es en el distrito de Hualmay, enfocándonos principalmente en la Municipalidad Distrital de Hualmay.

- **Delimitación temporal**

La fecha de la presente investigación fue fijada para enero del 2018 a diciembre del año 2019, ya que tendremos información actualizada de aquellos que trabajan bajo la modalidad de locadores de servicios, pudiendo constatar su desnaturalización bajo los parámetros y lineamientos de la Primacía de la Realidad, y aquellos trabajadores que han estado bajo las condiciones de locación de servicios, pero que ya han obtenido un adecuado vínculo laboral a través de un proceso judicial.

1.6. Viabilidad del estudio

La evolución de esta práctica investigación es completamente viable. Realizando un estudio e interpretación a fondo de las leyes laborales, como son la Ley de Servicio Civil, Ley General de Inspección del trabajo, así como su reglamento y otras normativas, y también, un trabajo de campo en las Entidades Públicas, se podrá descubrir un mecanismo alternativo para solucionar y evitar este problema sociolaboral, no necesitando para la conclusión de este trabajo, el uso extraordinario de recursos económicos, sino, un grado alto de recursos humanos y materiales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigación a Nivel Internacional

Guerrón Ayala (año 2001), con su investigación titulado “Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador”, presentado ante la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Quien explica que:

Uno de los pilares sobresalientes del derecho laboral, lo encontramos en la no renuncia de derechos que tiene el trabajador, pero ¿cuándo estamos ante este lineamiento?, en primer orden, debe existir un derecho que se sustraiga de una norma, seguidamente se debe considerar una acción manifiesto o patente del trabajador desistiéndose a ese derecho; ello significa que, cualquier trabajador está impedido de abstenerse de forma libre ante la protección jurídica que le brinda el derecho laboral. (p. 37)

Ejemplo de lo esbozado en el párrafo precedente es cuando un locador de servicios manifiesta no tener ningún derecho concerniente a lo laboral, sin embargo, bajo el principio mencionado y el de Primacía de la Realidad, es un individuo con un trabajo subordinado, facultándole ulteriormente exigir sus beneficios laborales, a pesar de que suscribió un pacto o contrato. (p.52)

Es así que, otro de los principios elementales del Derecho Laboral es el de razonabilidad, que implica una consonancia y proporción entre las normas laborales y la norma madre; cabe decir, que, si bien el empleador cuenta con prerrogativas de dirección en una relación laboral, éste no debe actuar de forma arbitraria frente al trabajador. Es por ello que éste principio va de la

mano con el Principio Pro Operario, que garantiza el respeto a los derechos laborales del trabajador, y a modo de ejemplo, esto se observaría en una situación mediante el cual, de ninguna manera el empleador podría despedir sin motivo justificado y razonable a un trabajador. (p.62)

Con relación a los párrafos precedentes, cabe mencionar que, los países menos desarrollados en el mundo, son quienes se encuentren cada vez más vulnerables, por no contar con trabajadores eficientes y bien capacitados; ello, debido a que dichos estados distribuyen sus mayores recursos para revestir la deuda externa, en lugar de invertir en educación y formación de los recursos humanos, formando un círculo vicioso que los aísla cada vez más de las probabilidades de crecimiento y progreso.

Bedoya Bedoya (2003), con su investigación titulada *“El Derecho al Trabajo y el Derecho de Asociación : Tensiones entre el modelo Neoliberal Globalizado y la Constitución Política de 1991 ”*, para optar el grado de Magister en Ciencias Políticas, presentado ante la Universidad de Antioquia. Colombia. Quien alude que:

Ante las circunstancias internacionales de la coyuntura actual, es necesario que la OIT reactive y ponga en marcha todas aquellas actuaciones normativas, cooperación técnica y de investigación, en todos los niveles que le compete, especialmente en los del trabajo y formación profesional, con la intención de fortalecer y consolidar las políticas económicas, financieras y sociales; y lograr un progreso ostensible a gran escala. (p. 172)

En corolario, de lo esbozado se llega a la conclusión que, si se llega a desarrollar ulteriormente el avance por parte de la OIT, complementarían el

potencial humano, ya que tendría sus cimientos en la garantía y amparo de las normas laborales, reivindicando de manera autónoma la equidad de oportunidades.

Suárez Tomala (2011), con su tesis titulada *“Las acciones de Protección interpuestas por trabajadores municipales, como una garantía ante los injustos despidos por parte de alcaldes y colaboradores en los tres cantones de la provincia de Santa Elena ”*, presentado ante la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Quien puntualiza lo siguiente:

La Seguridad Social, caracterizada por formar parte de una estructura estatal sólida, el cual, brinda protección económica a los ciudadanos ante un eventual suceso de falta de empleo, enfermedad, jubilación, etc.; además de asegurar un Estado de Bienestar, que estriba en una garantía de mínimos asistenciales a todas las personas, sin interesar la escala económica que posean. (p. 31)

En consecuencia, se debe entender que, entre los derechos explícitamente reconocidos en las constituciones, el derecho al trabajo es uno de los más primordiales en la colectividad. (p.32)

2.1.2. Investigación a Nivel Nacional

Beltrán Larco (2013), con su tesis titulada *“Problemática de Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado ”*, tesis de grado para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial, presentado ante PUCP. Lima-Perú. Quien menciona que:

Es de significancia referir que en la mayor parte de filiales de la Administración Pública se acostumbraba a suscribir contratos con personas

bajo el sistema de locadores de servicios, con la condición de que aquel puesto ofrecido en concursos públicos no sean revestidos por los correspondientes pretenses, perdurando la vacancia ocupacional; por lo que no se adapta a un suceso objetivo o materialmente realizable, puesto que la Ley Marco dispone que se inicia la contratación modo Locación de Servicios, con el requisito de que una plaza no haya sido ocupado en concurso público. Pese a ello, los entes gubernamentales se inclinaban en convenir o dar empleo bajo la modalidad antes descrita, con el propósito de aminorar sus gastos administrativos, siendo esto una transgresión o contravención al sistema jurídico de contratación pública. (p. 24)

En conclusión, la investigadora menciona que las instituciones de la administración pública al momento de contratar a un personal bajo el conducto establecido por la Ley, ocurren problemas de vacancia utilizando provisionalmente el contrato de locación de servicio para su solución, empero esto no sucede en la realidad, ya que las entidades públicas en vez de realizar la contratación establecido en el marco legal, directamente contratan al personal de servicios bajo la forma de contrato de locación con el fin de reducir sus costos administrativos.

Avalos Rodriguez (2017), en su artículo titulado “*La desnaturalización de la locación de servicios: alcances y efectos*”, publicado en el artículo de revista Enfoque Derecho-PUCP. Lima-Perú. Quien refiere que:

Por lo general, se suele considerar que la incertidumbre del incumplimiento de los preceptos jurídicos únicamente lo hallamos en las pequeñas o micro empresas o en determinadas labores vedadas; pese a ello, hasta en las

compañías o sociedades que acatan las formalidades para su constitución se observa huellas de informalidad. Como corroboración de lo expresado, tenemos a aquellos trabajadores (locación de servicios) que expiden recibos por honorarios, estando supeditados a un superior, o también se puede percibir aquellas entidades que retribuyen mediante recibos y no dan cuenta de ello ante la SUNAT o en la Planilla Electrónica. (p. 01)

En el presente artículo, se informa de manera genérica la vulneración de los derechos laborales del trabajador contratado por locación de servicios, y que no es necesario estar en una empresa de índole informal para que se presente este perjuicio, sino que también se da en empresas formales; por lo que ante este cese de la esencia natural del contrato en mención, el trabajador puede acudir a la vía judicial e interponer la demanda correspondiente para petitionar el asentimiento de un legítimo vínculo laboral y las garantías que ello conlleva, recurriendo para ello al principio de primacía de la realidad, entendiéndose esto a que en circunstancias de discrepancia entre lo que dice las normas positivas o acuerdos y lo que sucede en la praxis, se debe dar preponderancia a este último, siendo actualmente un uso exclusivo para brindar solución a dicho problema. Ahora nos preguntamos si la vía judicial brinda una solución eficiente y rápida, o puede existir un medio alternativo para solucionar la desnaturalización sin tanta espera y desosiego del trabajador. Por estos motivos trazamos que la SUNAFIL tome competencias y funciones en razón a esta problemática.

Ruiz Riquero (2013), en su artículo titulado *“Luces y Sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruano”*, publicado en el artículo de revista Soluciones Laborales para el Sector Privado. Lima-Perú. Quien agrega que:

La institución jurídica alusiva a la simulación relativa inmersa en la realidad peruana, cobra real trascendencia debido a las cuestiones y problemas jurídicos que muestra hacia el propósito tuitivo del Derecho Laboral; ello, a causa de que el contrato de Locación de Servicios es utilizado para encubrir o disfrazar un empírico y auténtico Contrato de Trabajo, con el objeto de acortar los costos de contratación y excluir beneficios que por ley le corresponden al trabajador, como por ejemplo: CTS, seguros, gratificaciones, beneficios sociales, etc. (p. 10)

En esta parte del presente artículo referido, nos muestra las causas y motivos por las cuales las entidades pertenecientes a la administración pública contratan bajo la modalidad de locación de servicios, además de hacer alusión a las consecuencias que trae consigo esta mala praxis, burlando las normas tuitivas que cuenta el Derecho Laboral en razón al trabajador, estableciendo un contrato de naturaleza netamente civil y que se rige por las normas del Derecho Civil. Estas simulaciones, como ya se ha mencionado en lo largo del trabajo de investigación, vulneran los derechos laborales del trabajador y beneficia al Empleador con el ahorro de costos administrativos.

2.2. Bases Teóricas

- **Principio de Primacía de la Realidad**

Neves Mujica (2003) apunta que:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su art. 77°, nombra desnaturalización del contrato temporal, cuando se estipula un convenio de trabajo de tiempo determinado, pero encubre una prestación de servicios por lapso indeterminado. De la misma forma ocurre cuando, las partes aparentan solemnizar

un contrato de trabajo y el origen de un vínculo laboral, con la finalidad de hacer caer en error a terceros, como los entes aseguradores, y conseguir de estos provechos o utilidades injustas en materia de Seguridad Social. (p. 36)

Por consiguiente, según la International Labour Organization (2003), señala que:

En algunas normas jurídicas de carácter internacional se han instaurado preceptos para luchar contra la defraudación o simulación, con el objeto de concretizar la validez y eficacia del lineamiento de la Primacía de la Realidad, en beneficio de los que trabajan, organismos impositivos o de seguridad social. Tal es el caso, por ejemplo, el país de Panamá, el cual, en su Código de Trabajo determina que se deberá excluir los convenios simulados o aparentemente legales, de la participación de interpuestos individuos como supuestos empleadores, y de la creación y ejecución encubierta de alguna empresa o entidad en condición de empleador. (p. 26)

- **El Derecho al Trabajo**

Asimismo, según Boza Pro (2020), menciona que:

En el entorno peruano, existe un evidente flagelo que desobedece a una correcta aplicación de los derechos más elementales del trabajador, éste es el caso de los trabajos informales que recurren millones de individuos con la intención de satisfacer sus necesidades esenciales, infringiendo no solamente la carta magna peruana, sino también tratados internacionales adscritos al Perú; en consecuencia, el sistema nacional está por debajo de los patrones establecidos por la OIT, careciendo de un avance suficiente en la proposición y ejecución de políticas reglamentarias direccionados a salvaguardar los derechos humanos y

fundamentales del trabajador, manteniendo aún una costumbre intervencionista y limitativa en lo colectivo. (p. 15)

De la misma forma, según Palomeque, (1995), citado en Ugarte Cataldo (2004), alude que:

Plantea la siguiente incógnita, ¿Cuál es el papel que desempeña el Derecho del Trabajo en la sociedad?, siendo la réplica a ésta duda, una solución normativa, es decir, por medio de la promulgación de disposiciones jurídicas que se ajusten a la realidad, representando un equilibrio y consistencia en el sistema económico peruanos, así como una relación proporcionada de deberes y derechos entre empleador y trabajador. (p. 19)

- **Contrato de Locación de Servicios**

Según Castillo Freyre (2002), indica que:

Respecto a la definición general del convenio al que están los locadores de servicios, éste se caracteriza porque el empleado brinda su fuerza de trabajo por un lapso o actividad específica, teniendo como contraprestación una retribución; lo aludido, reside en nuestro cuerpo normativo civil en el artículo 1764°. Asimismo, cabe resaltar que el locador también puede desempeñarse bajo su propia dirección y competencia, o de otros individuos que coadyuvan en su desempeño laboral, siempre y cuando esta cooperación esté posibilitada por el contrato y sea concordante con la procedencia de la prestación.

Con relación a la retribución del locador, éste es denominado “honorario”, debiendo el trabajador girar los recibos por honorarios que se muestren congruentes a sus funciones. Ahora, respecto a la dirección, resulta palpable, que el empleador pueda señalarle el producto de su trabajo que desea, además de

especificar instrucciones, pero no tendrá la potestad de guiar o presidir la prestación de servicios, es decir, interceptar su función. Finalmente, con mención a los beneficios derivados, le corresponde al locador, cualquier otro beneficio expresado literalmente en el pacto. (p. 68)

Sumado a ello, Sala (1994), citado en Ghersi (1996), alude que:

En la misma línea, en el tipo de convenio en comentario, las dos partes del nexo laboral pueden invalidarlo de forma separada, en el instante más apropiado para cualquiera de ellos, no obstante, asumirá la responsabilidad por los daños y perjuicios ocasionados si aquella decisión es inconsistente. (p. 74)

- **Derecho Individual del Trabajo en el Perú**

Para Guerrero (2006), citado en Arce Ortiz, E., (2008) menciona que:

Producto de la asimetría social entre el llamado patrón y proletario, comenzó el surgimiento del derecho colectivo, el cual, se viene caracterizando por su carácter violento desde tiempo inmemoriales, mediante múltiples protestas a nivel mundial, trayendo como efecto el amparo internacional, y la salvaguardia de los derechos laborales. (p. 26).

- **La Administración Pública en el Perú**

Para Mularz (2003), citado en Haro (2005) refiere que:

El Estado emplea a la Administración Pública como un medio para encauzar de forma acertada los requerimientos colectivos y retribuirlas, mediante la conversión de los recursos públicos en operaciones transformadoras de la realidad, mediante la elaboración de capital, trabajo y regulaciones. (p. 42).

- **Principios laborales en el Perú**

Para García (2010), explica que:

De manera genérica, la concepción de los principios laborales está referido a lineamientos rectores orientados a producción de normas de naturaleza laboral, con el objeto de coadyuvar como fuente aspiración en la resolución de problemas, sea por intermedio del análisis, empleo o integración normativas. (p. 23).

Para Plá (1990), citado en García Manrique, Á., (2010), menciona que los Lineamientos del Derecho Laboral erigen:

Pautas principales, que se erigen en criterios de orientación para consolidar su esencia tuitiva, teniendo como cometido: la elaboración, explicación y aplicación de criterios normativos establecidos, así como el empleo del lineamiento de la condición más beneficiosa para mantener la preeminencia de los preceptos jurídicos y en una hipótesis de quebrantamiento de derechos se emplea la Primacía de la Realidad, la no dimisión de garantías o la cláusula más benigna. (p. 39).

2.3. Bases Filosóficas

Para Ostau de Lafont de León y Niño (2011), mencionan que:

Una vertiente inicial adherida al "jusnaturalismo" indica que, fundamentalmente, los Derechos Humanos son ciertas medidas que necesita una persona para progresar en la vida colectiva como individuo.

Desde épocas primigenias como la cultura griega hasta los modernos neoliberales, la concepción del trabajo humano ha sido analizada y vista desde diferentes ángulos (en el ámbito financiero, aspecto social, abstracto, gubernamental, etc.).

En consecuencia, examinar el tema del "Trabajo" desde la filosofía jurídica,

competen determinar que la actividad humana no debe ser disgregada de su fuente u origen de ser, ya que lo que distingue a esta actividad desde su razón de ser es la labor somática e intelectual del hombre y de sus acciones, de forma colectiva y personal. (p.7)

Del párrafo anteriormente esbozado, el autor refiere que la corriente filosófica del iusnaturalismo, el cual, guarda estrecha relación con los derechos humanos, refiriéndose a ellos como garantías de cada persona para poder desenvolverse en la sociedad; y más aún cuando se trata de proteger el derecho al trabajo, entendido este como la capacidad humana (concepción de ser) para resolver un bagaje de problemas en la sociedad que dignifican a la persona, ya que busca mejorar la calidad de vida.

Para Peña y Gonzalo (2013), mencionan que:

El positivismo jurídico no pudo haber erigido los derechos humanos. El positivismo jurídico comprende un concepto que manifiesta que no coexiste un Derecho natural. Y por «Derecho natural» se infiere a un conjunto de preceptos de conductas que fijen conductas legales e ilegales sin haber sido decretadas por ningún parlamentario humano. Es decir, son normas de Derecho Natural aquellas circunstancias jurídicas cuya permanencia en el tiempo no depende directamente de algún legislador ni de la comunidad. (p.30-31)

En la presente cita, el autor hace una crítica hacia el positivismo jurídico de Kelsen, enmarcándolo como una contraposición al derecho natural, que estipula que sus fundamentos jurídicos no emanan ni se derivan de alguna promulgación normativa de algún legislador, sino que son inherentes al ser humano y previos a cualquier derecho implantado o constituido.

Para respaldar la cita precedente; Lalanne (2015), argumenta que:

En cuanto al iusnaturalismo, los principios del derecho son lineamientos que van más allá del ordenamiento jurídico positivo, brindando una base sólida al derecho positivizado, pero que existen por sí mismo, con una rígida conceptualización, independientemente de que el legislador los promulgue de manera expresa como preceptos jurídicos. Reflejan la base última de vigencia del derecho positivo y manifiestan los componentes globales, constantes e imprescindibles del Derecho, puesto que su exigencia es susceptible de ser contemplada por el discernimiento humano de forma natural. (p.33)

Por consiguiente, refiere que los principios del derecho del trabajo son lineamientos del Iusnaturalismo, conteniendo las siguientes características: a) Son predecesores al sistema jurídico positivizado, si bien requieren de la norma positiva para hacer efectivo su vigencia. b) Son pilar de vigencia, validez y origen del orden jurídico positivo, por lo que componen un acrecentamiento analítico de dichos principios. c) Constituyen cierta validez genérica o total— ya que lo configuran componentes perennes del Derecho, porque están presentes en todos los sistemas jurídicos positivos. (p.35)

Los principios generales que se han acondicionado al Derecho del Trabajo, no son característicos o propios de ésta, sino que son lineamientos habituales a varias áreas del derecho o, es decir, principios generales del derecho que el Derecho Laboral acoge y se adecúa, de tal modo que lo aplica a la relación jurídica entre empleador y trabajador. (p.42)

En consecuencia, siguiendo esta línea filosófica del iusnaturalismo, podemos mencionar que los principios del derecho al trabajo son lineamientos fundamentales del ordenamiento jurídico previos a su positivización, el cual, para obtener una eficaz

vigencia necesita del derecho positivo. Por ende, en la presente tesis, se basa primigeniamente en la corriente filosófica del iusnaturalismo, con el fin de enmarcar la problemática de la transgresión del derecho al trabajo con respecto a la extinción de la naturaleza propia del convenio de locación de servicios, buscando una solución normativa (derecho positivo) que busque resolver este flagelo social.

Para Agudelo (2015), argumenta que:

Se han hallado en la postura humanista unos mecanismos rígidos para legitimar la esencia del Derecho. El hombre es un individuo formativo que debe de estar comprometido en su ser y existir; por ende, se muestra enriquecedor para el jurisconsulto el que pueda “alimentarse y fortalecer” de los orígenes antropológicos que le provea la filosofía jurídica, en beneficio de independizar al Derecho del confinamiento del que se encontraba por varios años, puesto que el Derecho es una herramienta para el libre ejercicio de las libertades entre las personas. (p.25)

Un Derecho constituido se guía hacia la concepción del Derecho cuando se erige en la deferencia y respeto por los derechos inherentes al ser humano, teniendo en consideración los flagelos concretos que perjudican a los sujetos jurídicos, es decir, a todos los individuos que inmiscuidos en un dentro de un definido entorno espacio - temporal están interceptados en sus acciones por el marco normativo. (p.25)

La presente investigación también se encuentra inmersa dentro de la corriente filosófica del humanismo, puesto que busca proporcionar al trabajador de un contrato de desnaturalización de locación de servicios, el respeto irrestricto a sus derechos laborales, asegurándole una vida digna y satisfaciendo sus necesidades básicas.

2.4. Definiciones Conceptuales

- **Actuación de la Administración Pública**

La actuación de la Administrativa Pública es el acervo de decisiones y procedimientos provenientes de las autoridades administrativas designadas a ejecutar los objetivos gubernamentales, además de ofrecer de manera satisfactoria servicios comunitarios, así como reconocer y hacer respetar los derechos y deberes de los administrados.

- **Competencia Funcional**

Son preceptos concertados con el propósito de definir el fuero y tribunal competente con relación a las instancias y circunstancias de un determinado proceso.

- **Constatación**

Corroboración o verificación de la existencia, autenticidad o precisión de un hecho o circunstancia en concreto.

- **Contrato de Locación de Servicios**

Conforme al art. 1764° del Cód. Civ., este se caracteriza porque el locador (trabajador) se constriñe, sin someterse al comitente (empleador), a proporcionar sus servicios por un por espacio o período definido o para la realización de una función en concreto, recibiendo por ello una contraprestación.

- **Derechos del trabajador**

Preceptos jurídicos que coadyuvan la realización en cuanto al cumplimiento del compromiso de las partes que intervienen en el vínculo laboral.

Desnaturalización

Hacer que una cosa o persona pierda sus características o cualidades naturales.

- **Dilaciones**

Retraso en un proceso o actividad.

- **Reconocimiento**

Acción unilateral y facultativo por el que un estado coge una determinada postura respecto a una circunstancia o coyuntura que se ha realizado sin él y el cual está presto a responsabilizarse.

- **Respeto**

Virtud que posibilita que el individuo pueda asentir, admitir, considerar y estimar las aptitudes de otros, así como sus derechos.

- **Sinceramiento**

Excusar la culpabilidad de un individuo en lo que expresa o realiza, dependiendo de lo que se le atribuye.

- **SUNAFIL**

Es el ente estatal de carácter público que cumple la misión de asegurar la correcta aplicación de normas que protegen los derechos de los ciudadanos que laboran, de la misma manera, también se encarga de determinar las circunstancias o condiciones apropiadas para el crecimiento económico de las entidades privadas, propulsando su rendimiento.

- **Vínculo Laboral**

Son aquellas relaciones o nexos que se establecen en el ambiente laboral. Generalmente hacen alusión a los vínculos entre el trabajo y el capital en el entorno del procedimiento productivo.

2.5. Formulación de la Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Si, se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública; entonces, se permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones.

2.5.2. Hipótesis Específicos

- Si, se identificara las formas de protección de los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicios de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato; entonces, se podría determinar sus carencias legislativas.
- Si, se identificara el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública; entonces, se podría determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de Investigación

Este trabajo, se determina como una de clase explicativa, ya que existe relación de causa-efecto, teniendo como nivel de conocimiento el nivel de ideación.

3.1.2. Nivel de Investigación

Corresponde a una de carácter Explicativa, debido a que tiene como objetivo conocer las causas y efectos del incumplimiento al orden jurídico que ampara a los trabajadores (de manera particular a los locadores de servicios de la Administración Pública en Hualmay), con relación a la desnaturalización de su contrato de trabajo y, asimismo, comprender el mecanismo de solución de este problema, mediante la competencia funcional de la SUNAFIL.

3.1.3. Diseño

Comprende a un diseño de tendencia No Experimental, por la misma razón que se examina los fenómenos tal y como se dan en su entorno consustancial, para poder ser estudiados con ulterioridad.

3.1.4. Enfoque Metodológico

Concierne un enfoque de esencia cuantitativo, analizándose la compilación y observación de las referencias estadísticas, y corroborándose la constitución de los objetivos (general y específicos), además del uso habitual de la estadística con el

fin de hacer un estudio y análisis para observar si las instituciones vienen cumpliendo o no con lo estipulado en los contratos de locación de servicios.

3.2. Población y Muestra de Estudio

3.2.1. Población de Estudios

Constituida por el total de personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de Hualmay (Entidad Pública en la jurisdicción de Hualmay), se considerará tanto a los trabajadores con un régimen laboral como lo son el D. Leg. N°276, 728, 1023, a los que están bajo el régimen especial laboral del D. Leg. N°1057-CAS, y a los trabajadores que no cuentan con ningún régimen laboral, y están contratados bajo el sistema de locadores de servicios.

Población de estudio: Trabajadores

Entidades Públicas	Municipalidad de Hualmay
Trabajadores con un régimen laboral (D. Leg. N° 276, 728, y 1023)	105
Trabajadores con un régimen laboral especial (D. Leg. N° 1057)	08
Trabajadores con contratos de Locación de Servicios	18
Total	131

3.2.2. Muestra de Estudio

Para la fijación de la muestra poblacional debe tenerse en cuenta que en estadística una muestra es un subconjunto de personas de una población estadística; de allí que las muestras se obtengan con la información de colegir propiedades de la universalidad de la población, el cual tienen que ser representativas de las mismas; entonces, para que se pueda efectuar respecto a lo señalado

precedentemente se debe seguir la técnica del muestreo, siendo el caso que nos convoca el muestreo probabilístico, teniéndose como referencia el consiguiente enunciado estadístico:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

-Leyenda:

n = Dimensión de la muestra.

N = Dimensión de la población.

p y q = Desviación estándar de la población, por lo general cuando no se detenta su valor, se acostumbra a usar un valor firme 0.5.

Z = Valor alcanzado por medio de niveles de confianza. Suele ser un valor permanente que, si no se posee su valor, se le coge en correspondencia al 95% de confianza correspondiente a 1.96 (como más común) o en concomitancia al 99% de confianza igual 2.58; ello de acuerdo a preferencia o juicio del que investiga.

e = Margen admisible de fallo de muestra que, habitualmente cuando no se tiene su valor, se frecuenta emplear un valor que permuta entre el 1% (0.01) y 9% (0.09), el cual, quedando a discernimiento del encuestador.

$$n_l = \frac{0,5 \times 0,5 \times (1,96)^2 \times 131}{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 + (0,05)^2 (131 - 1)}$$

$$nl = \frac{0,25 \times (3,8416) \times 131}{3,8416 \times 0,25 + (0,0025) (130)}$$

$$nl = \frac{0,9604 \times 131}{0,9604 + 0,325}$$

$$nl = \frac{125,8124}{1,2854}$$

$$nl = 97,8780$$

$$nl = \mathbf{98}$$

nl = el tamaño de muestra poblacional es de 98 personas.

3.3. Operacionalización de Variables e Indicadores

Problema General	Hipótesis	Variable	Definición		Indicadores
			Conceptual	Operacional	
¿Cómo el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones (Hualmay, 2019)?	Si, se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública; entonces, se permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones.	Independiente	Competencia Funcional.-	Procedimientos que permitan reconocer la capacidad para realizar inspecciones laborales de la SUNAFIL a efectos de determinar una adecuada contratación.	Capacidad para realizar inspecciones laborales.
		Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública.	Alude a preceptos instaurados con el objetivo de delimitar qué instancias o instituciones son cualificados para llevar a cabo los procedimientos e incidentes de un determinado proceso.		Contratación adecuada a través del contrato de trabajo.
			Constatación.- Acción y efecto de establecer el estado de una cosa o de un lugar, consignándolo en un escrito que no tiene más que el valor de mero informe.		Contratación inadecuada a través del contrato de locación de servicios.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica a emplear

Para el acopio de información en este trabajo metodológico se empleará la Encuesta, a través del cual se podrá averiguar los distintos criterios de las personas que laboran como locadores de servicios de acuerdo a lo señalado en la población de estudio.

3.4.2. Descripción de los instrumentos

Esta tesis sostiene como instrumento de compendio de información al Cuestionario que contiene las preguntas que serán aplicadas a la unidad de análisis en la población y muestra referido a los individuos que trabajan bajo la modalidad de locación de servicios, éste cuestionario contiene preguntas cerradas.

Asimismo, por la necesidad de información se vio oportuno preparar una ficha de preguntas puntuales respecto al tema a tratar, la cual coadyuvará a cumplir con los objetivos planteados, estando estas relacionadas con la técnica antes mencionada, del siguiente modo:

LA ENCUESTA: Será utilizada esta técnica con el propósito de recabar datos de la muestra representativa de la Población, a fin de adquirir una mejor información respecto a los que laboran en la Municipalidad del distrito de Hualmay (locadores de servicios).

3.5. Técnica para el procesamiento de la información

La técnica a manejar para procesar datos será mediante la Estadística Descriptiva, debido a que, en relación a lo adquirido de las encuestas adaptadas a la población de análisis, se procesarán los datos en el programa Excel, a fin de una mejor presentación y explicación de los resultados a obtener; asimismo, el almacenamiento documentado se procede a representar en cuadros de manera estadística y gráficas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Los cuales son los siguientes:

01. Tabla 1. *¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	79	80%
NO	19	20%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

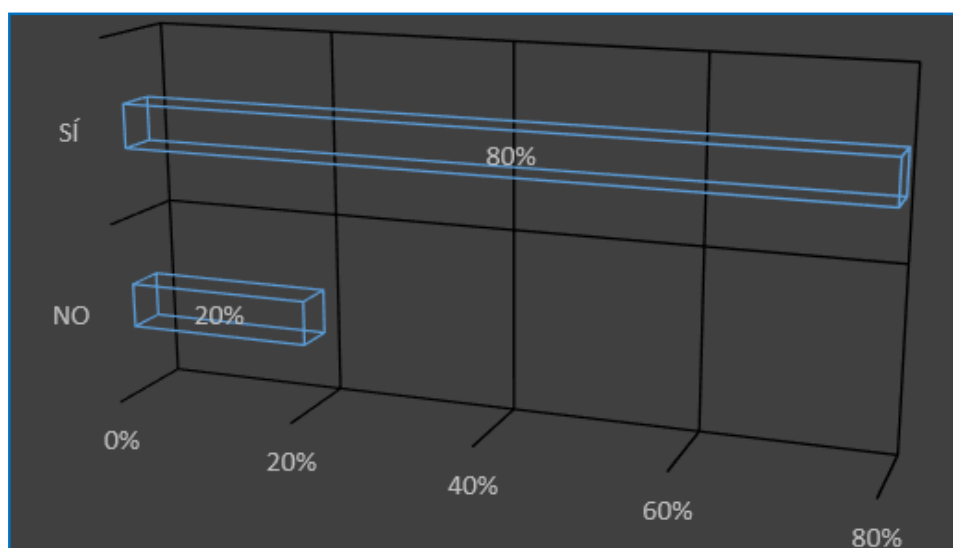


Figura 1. *¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?* Se advierte: un 80% está de acuerdo con la interrogante y un 20% no está de acuerdo.

Tabla 2. *¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	75	76%
NO	23	24%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

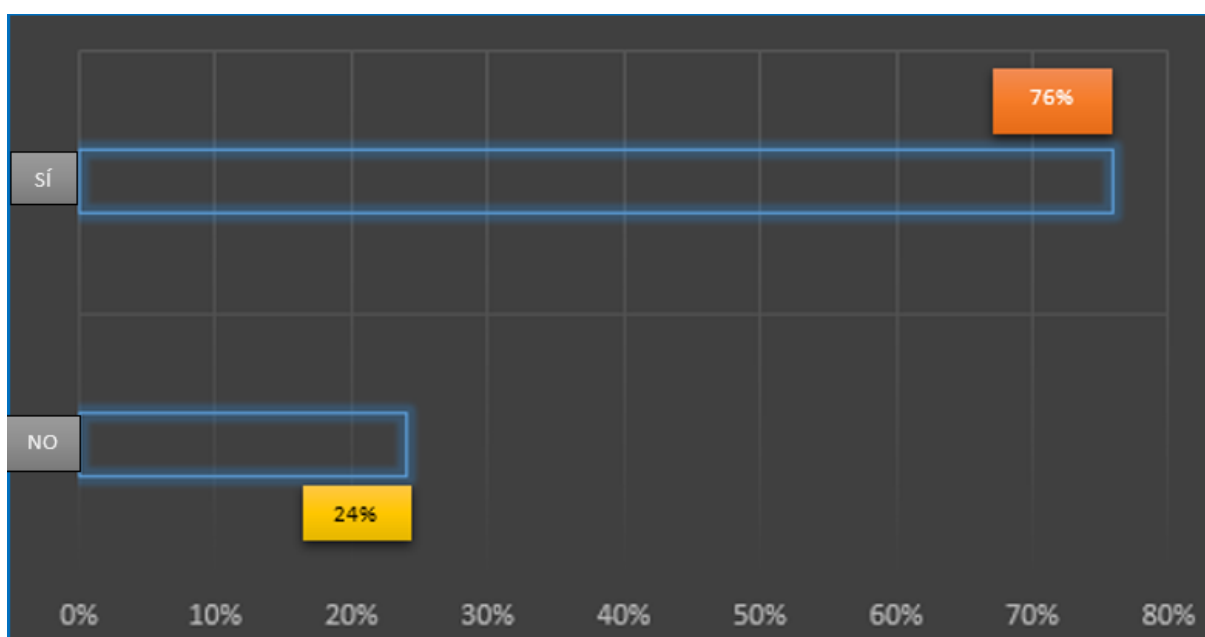


Figura 2. *¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?* Señalaron: un 76% está de acuerdo con la interrogante y un 24% opina lo contrario.

Tabla 3. *¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	87	88%
NO	11	12%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

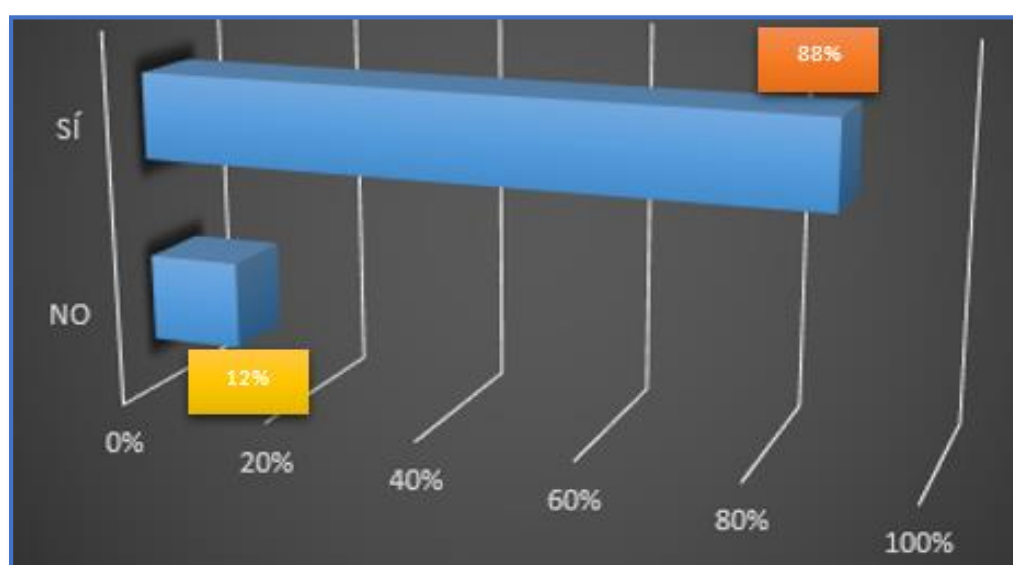


Figura 3. *¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?* Apuntaron: un 88% está de acuerdo con la interrogante y un 12% no lo está.

Tabla 4. *¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	89	90%
NO	9	10%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

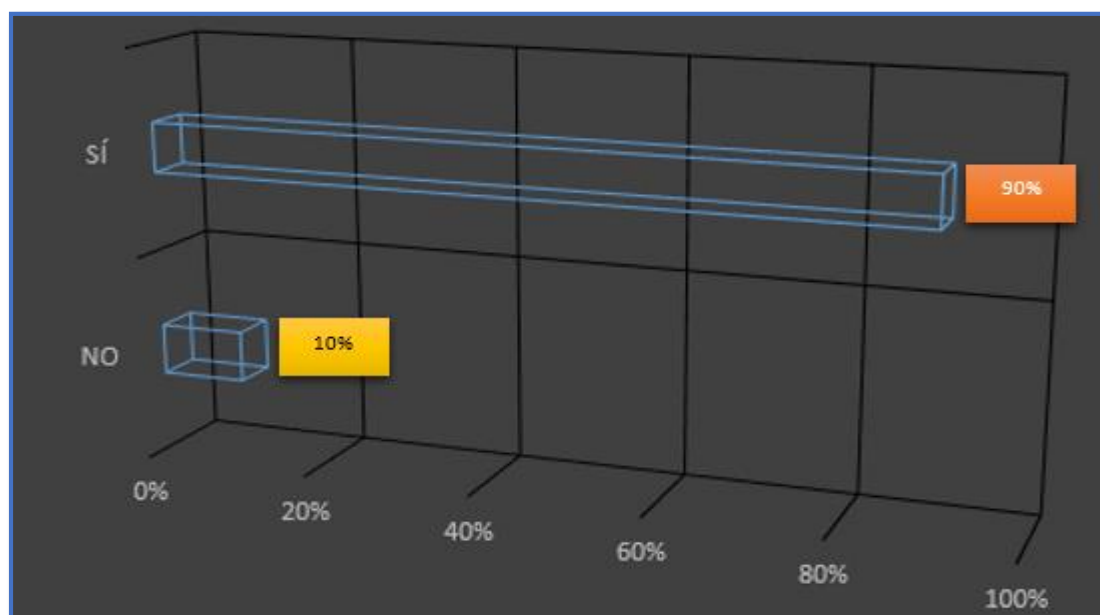


Figura 4. *¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?* Indicaron: un 90% está de acuerdo con la interrogante y un 10% no está de acuerdo.

Tabla 5. *¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para las acciones correspondientes?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	69	70%
NO	29	30%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

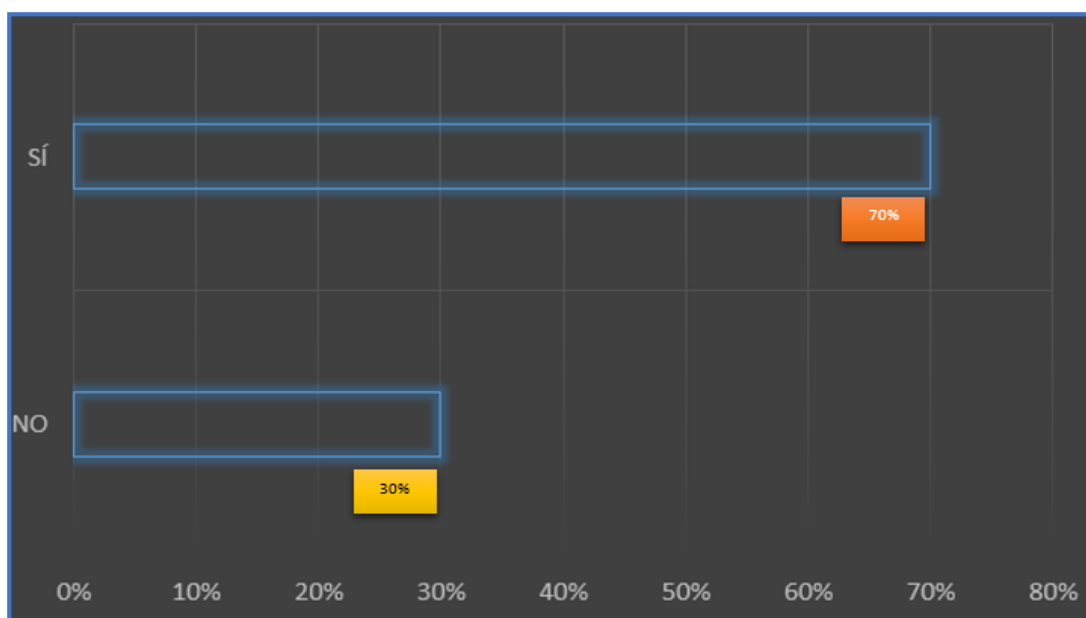


Figura 5. *¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para las acciones correspondientes?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para las acciones correspondientes?* Señalaron: un 70% se inclina por una respuesta afirmativa; y un 30% manifiesta una respuesta negativa.

Tabla 6. *En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que, ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	89	90%
NO	09	10%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

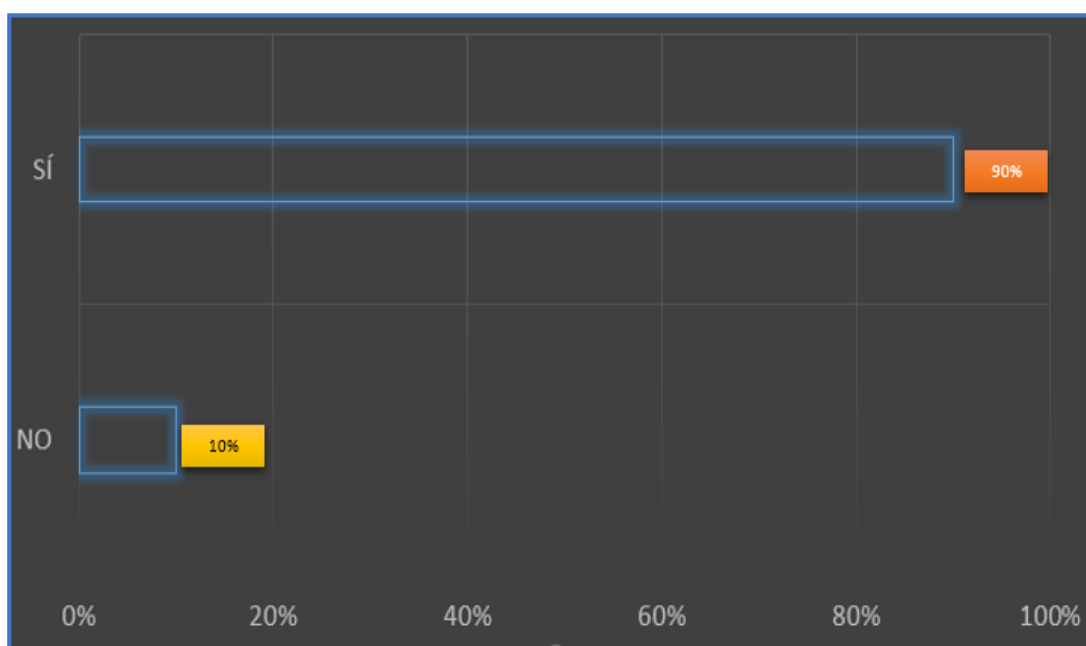


Figura 6. *En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que, ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que, ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?* Indicaron: un 90% está de acuerdo con la interrogante y un 10% no está de acuerdo.

Tabla 7. *¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	69	70%
NO	29	30%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

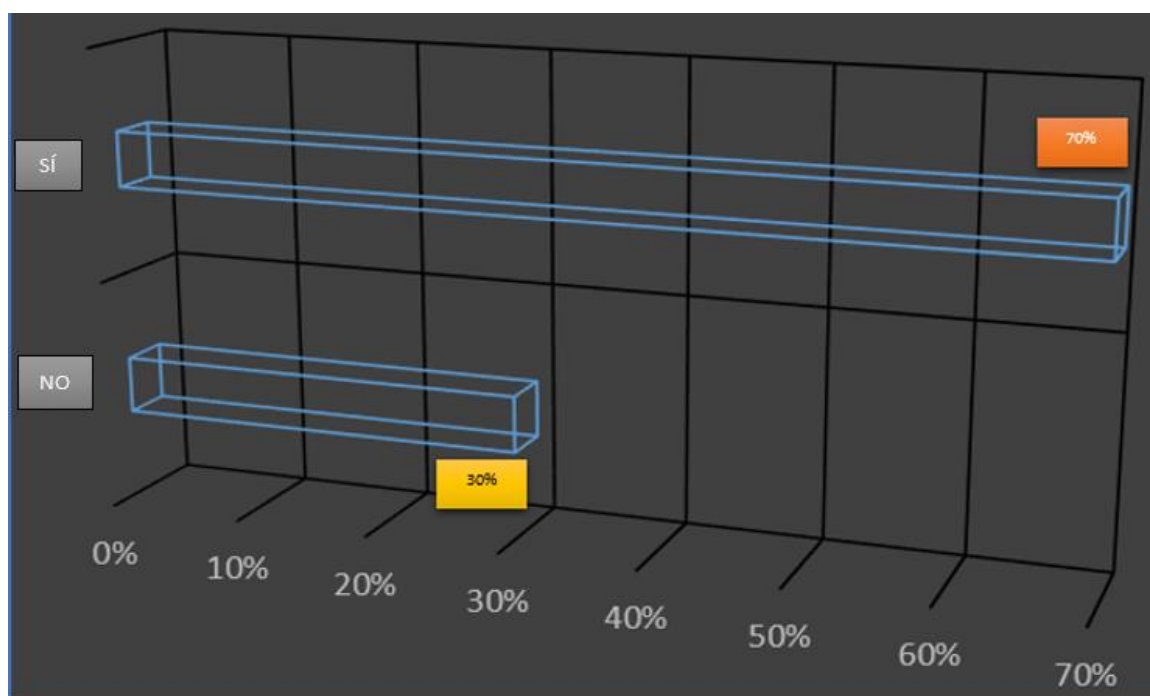


Figura 7. *¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?* Indicaron: un 70% se inclina por una respuesta afirmativa; y un 30% manifiesta que no.

Tabla 8. *¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	87	88%
NO	11	12%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

:

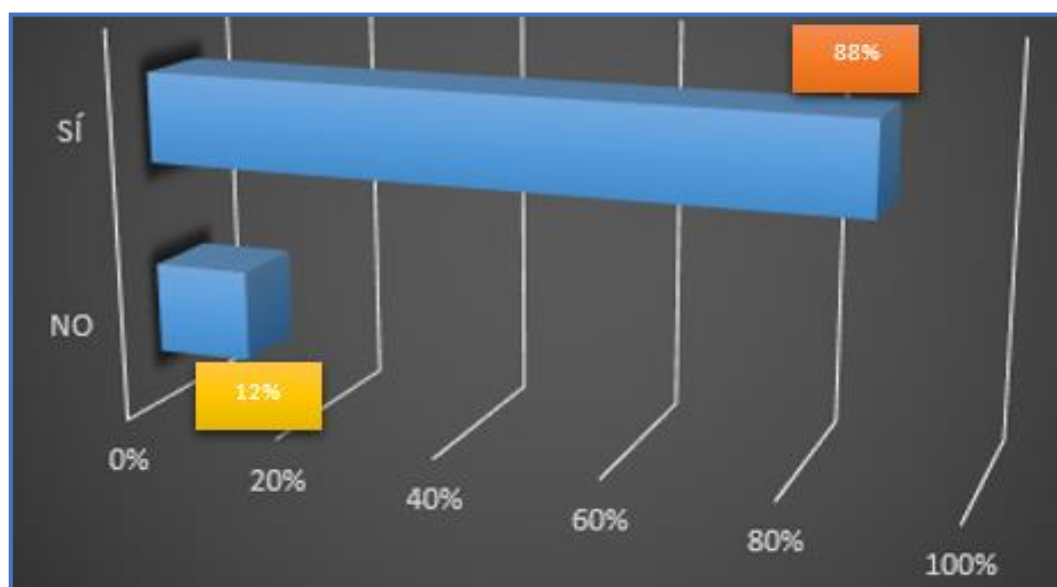


Figura 8. *¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?* Señalaron: un 88% sostiene que sí; y un 12% manifiesta que no.

Tabla 9. *¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	83	84%
NO	15	16%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

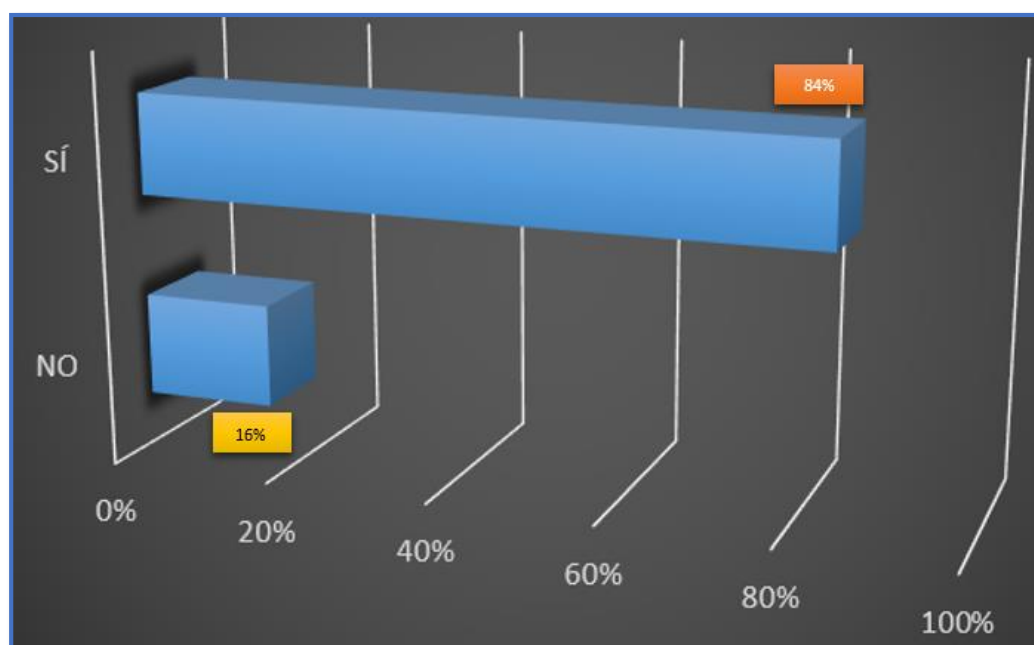


Figura 9. *¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad?* Indicaron: un 84% respondió afirmativamente la interrogante; y un 16% manifestó lo contrario.

Tabla 10. *¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	95	96%
NO	03	04%
TOTAL	98	100%

Observación: Realizado por el autor

Para un mejor entendimiento, se indica lo siguiente:

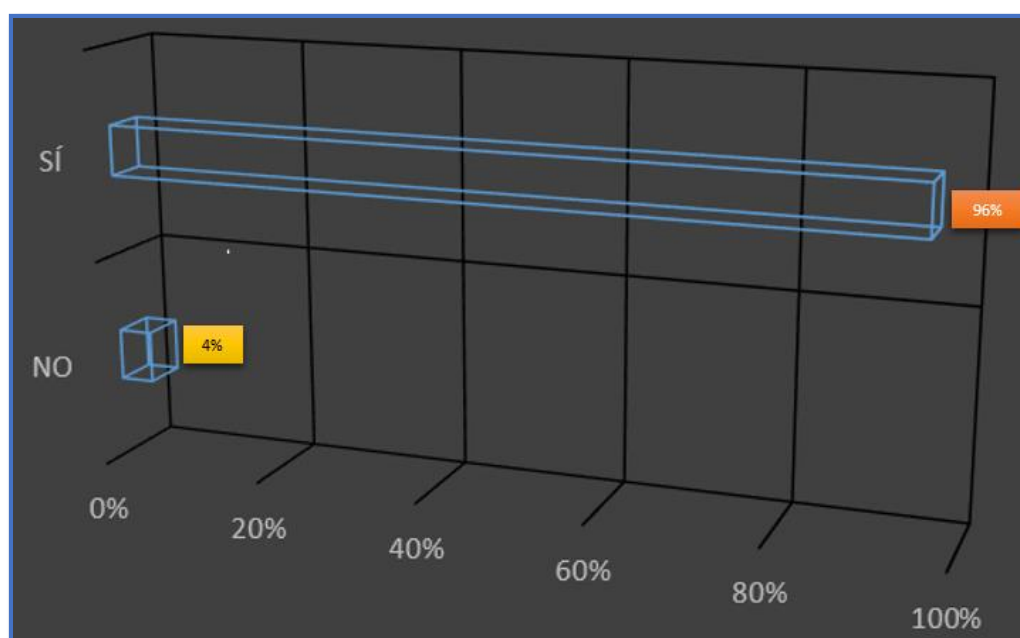


Figura 10. *¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos?*

Observación: Realizado por el autor

Esta figura, muestra la pregunta: *¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos?* Indicaron: un 96% brindó una respuesta afirmativa; en tanto que un 4% refiere lo contrario.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Se formuló como Hipótesis principal:

“Si, se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública; entonces, se permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones”.

Tipo de hipótesis: Analítica-causal, puesto que, propone una relación entre dos variables, además de señalar una relación de causa-efecto entre las mismas, quedando contrastado con los resultados de las tablas y gráficos de barras N° III y IV y X, por los siguientes motivos:

a) Respecto al gráfico de barras N° III, y con relación a la interrogante planteada:

¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?, El 88% respondió afirmativamente a la interrogante; y un 12% aludió lo contrario; el cual evidencia un respaldo en cuanto a la labor tuitiva e inspectora de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de contrato de locación de servicios.

b) De igual manera, se tiene el gráfico de barras N° IV, el cual, se planteó como incógnita: *¿Considera usted que, si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?,* en el cual, el 90% respondió afirmativamente a la pregunta; en tanto que un 10% refirió lo contrario. Este sondeo muestral puso en evidencia que la mayoría de trabajadores coinciden en que se debe reconocer la competencia

funcional a la SUNAFIL para una adecuada confirmación en caso se desnaturalice el contrato de algún locador de servicio, y de esa manera poder obtener el reconocimiento de un adecuado su vínculo laboral.

- c) Asimismo, se tiene el gráfico de barras N° 10, *¿ Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos?*, el 96% de los encuestados respondió afirmativamente y el 4% refirió lo contrario; por lo que, se deduce que la mayor cantidad de trabajadores consideran que hoy en día los empleadores del Estado siguen contratando a trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios con el único fin ahorrar gastos en derechos laborales que por Ley le corresponden, haciéndolos laborar como si fuesen trabajadores estables.

En la misma ilación de ideas, se cuenta también con las siguientes hipótesis específicas:

HE1. Si, se identificara las formas de protección de los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicios de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato; entonces, se podría determinar sus carencias legislativas.

HE2. Si, se identificara el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública; entonces, se podría determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad.

Se comprueba con los resultados de las tablas y gráficos 02 (HE2), 05 (HE1), 07 (HE2), 09 (HE1), por los siguientes razonamientos:

- a) Con relación al gráfico de barras N° 02, y a su respectiva interrogante: *¿ Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener*

competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador? El 76% reconoció afirmativamente, que la SUNAFIL generaría una eficacia en cuanto a su competencia funcional frente a la transgresión del contrato descrito, además de sancionar posteriormente al empleador que transgredió los derechos laborales; y solo un 24% consideró lo contrario; el cual se concluye que la mayor cantidad de encuestados coincide en que la SUNAFIL brindaría una eficaz actividad inspectora en su centro laboral frente al problema esbozado.

- b) Del cuadro y gráfico de barras N° 05, en cuanto a la pregunta *¿Considera usted que al constatar una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las acciones correspondientes?* El 70% coincidió de forma afirmativa a la interrogante, y el 30% no lo considera necesario. En consecuencia, se puede visualizar que la mayoría de encuestados están de acuerdo que, ante la verificación de la omisión de la naturaleza del algún contrato de locación de servicios, la SUNAFIL informe a la institución referida, para que realice las funciones que correspondan.
- c) Del párrafo precedente se desprende el gráfico de barras N° 07, *¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?*; el cual, el 70% se inclina por una respuesta afirmativa; y un 30% manifiesta que no; por lo que se concluye que la mejor opción sería dotarle a la SUNAFIL de un mayor control y competencia

en la solución de conflictos ante el fenecimiento de la naturaleza del contrato en comento, en lugar de dejar dicha potestad al Órgano Jurisdiccional.

- d) Por último, se tiene el gráfico de barras N° 09, *¿ Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad?*, teniendo como resultado que un 84% respondió afirmativamente a la interrogante; y un 16% manifestó lo contrario; en consecuencia se concluye que la mayor cantidad de encuestados están de acuerdo en que haya una reforma legislativa y se añada al artíC. 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806 , la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria al empleador estatal que vulneró leyes de índole laboral, así como reconocerle diferentes beneficios como trabajador permanente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En principio se avizora que, de las observaciones realizadas en los antecedentes de investigaciones semejantes y esta tesis, conserva una concordancia bilateral, toda vez que, las normas alusivas a defender los derechos del trabajador se han tornado vulneradas con el transcurrir del tiempo, motivo por el cual, tuvieron que defender drásticamente lo que por derecho les correspondía. Suele suceder en estas circunstancias, que el ente empleador (público o privado), en el instante de contratar a personas aptas para el puesto de labores, contempla generalmente el acuerdo que más provecho y rentabilidad genere hacia la entidad empleadora, por lo que, teóricamente pactan un contrato de locación de servicios cuyos rasgo característico conlleva a no hallarse supeditado, es decir, les conceden cierta independencia al momento de su ingreso a la jornada laboral, entre otros; no obstante, al ratificar la teoría con la realidad, se obtiene como consecuencia a todo lo inverso de lo descrito en los libros.

Ahora bien, ulterior al estudio desarrollado en la tesis “RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA FUNCIONAL PARA LA ACTUACIÓN DE LA SUNAFIL EN LA CONSTATAción DE LA DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (HUALMAY, 2019)”, se concluye que, lo plasmado en la teoría sobre los parámetros del contrato de locación de servicios no se ve reflejado en la coyuntura real, ya que la mayoría de estos trabajadores se localizan dentro de una relación de sometimiento, cuyas peculiaridades son más análogas a un CAS; no obstante, se debe especificar que, formalmente el contrato es un vínculo de índole jurídico de locación de servicio, pese a que con el transcurrir del tiempo el mismo va perdiendo su propia naturaleza al existir una supeditación, retribución y una prestación de servicio.

En tal sentido, es que se efectúa la presente tesis, con la intención de averiguar y analizar los grandes flagelos del sistema público, con relación al vínculo laboral del empleador del Estado y un locador de servicios, favoreciendo siempre al que detenta la calidad de empleador a costa del incumplimiento de normas laborales de índole constitucional, transgrediendo de igual forma a lo estipulado en un contrato civil.

5.2. Conclusiones

- El 88% de los encuestados considera que, la SUNAFIL debería cumplir con una acción protectora e inspectora para el adecuado cumplimiento normativo, ello a fin de no desnaturalizar los contratos de locación de servicios.
- El 90% de los encuestados considera que, el reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un verdadero vínculo de trabajo en beneficio de sus derechos laborales.
- El 96% sostiene que, en la actualidad los empleadores estatales siguen contratando bajo la modalidad de locación de servicios con el propósito de no reconocerle a los trabajadores los beneficios laborales correspondientes, pese a que en la práctica dicho contrato ha sido desnaturalizado.
- El 76% de los encuestados considera que, la SUNAFIL en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, sancionando posteriormente al empleador estatal que vulneró los derechos de sus trabajadores.
- El 70% de los trabajadores considera que, al constatarse una evidente desnaturalización de un contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en una entidad edil, esta debería

informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las acciones correspondiente.

- El 84% de los encuestados considera que, debería añadirse al art. 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo : Ley N° 28806, la facultad de la SUNAFIL para entablar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su posterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad, además de reconocerle sus derechos laborales como trabajador permanente.

5.3. Recomendaciones

- Con la finalidad de que no se repita la vulneración jurídica hacia los locadores de servicios, la SUNAFIL tiene la responsabilidad de realizar con eficacia su labor inspectora y fiscalizadora, por lo que, se exhorta que dicha función ayude a la producción algún mecanismo que coadyuven a los trabajadores a reclamar sus derechos que por orden constitucional le correspondan.
- Se recomienda a los legisladores, adoptar la propuesta de la presente investigación de añadir al artículo número 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, el numeral 5.10, que amplía potestades a la SUNAFIL con el objetivo de sancionar severamente a aquellos empleadores que desnaturalizan el contrato en comento, y en contraparte incluir a planilla y otorgar los beneficios laborales a todos a aquellos trabajadores que se hayan sido víctimas de la transgresión de su derecho al trabajo, reconociendo de esa manera la competencia funcional de la actuación de la SUNAFIL para llevar acabo el procedimiento inspector a fin de que se vea protegido las intereses y beneficios laborales del trabajador en la Administración Pública, declarando el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral adecuado.

- Se recomienda a los ciudadanos (con mayor énfasis a los que forman parte de la PEA) a conocer sus derechos laborales de acorde al régimen o contrato establecido, con la finalidad de que sus empleadores respeten los alcances específicos de su contrato y de esa manera no exista ningún aprovechamiento de parte de los empleadores estatales.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

Arce Ortiz, E., (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Lima, Perú. Editorial Palestra, Segunda Edición.

Boza, G. (2020). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Castillo, M. (2002). *Tratados de los Contratos Típicos*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?*. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica, Primera Edición.

Gherzi, C.A. (1996). *Contratos Problemática moderna: mercado y contrato, rescisión, resolución, renovación, efectos económicos, jurisprudencia*. Mendoza, Argentina. Ediciones Jurídicas Cuyo.

Haro, J., (2005), *SERVIR - El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública*, Lima, Perú. Editorial Ediciones Legales, Primera Edición.

International Labour Organization (2003). *La Relación de Trabajo*. Ginebra, Suiza. Conferencia Internacional del Trabajo, 95° reunión.

Neves Mujica, J., (2003), *Introducción al Derecho Laboral*, Lima, Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Edición.

Ugarte, C. (2004), *El Nuevo Derecho al Trabajo*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria Estudios.

6.2. Fuentes Electrónicas

Avalos, B. (2017, 15 de junio). La desnaturalización de la locación de servicios: alcances y efectos. *Enfoque Derecho*. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2017/06/15/la-desnaturalizacion-de-la-locacion-de-servicios-alcances-y-efectos/>

Bedoya, M., (2003). *El Derecho al Trabajo y el Derecho de Asociación: Tensiones entre el modelo Neoliberal Globalizado y la Constitución Política de 1991* (tesis para optar el grado de Magister en Ciencia Política). Universidad de Antioquia, Colombia. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/iep/tesis/bedoya/bedoya.pdf>

Beltrán L. (2013), *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado* (tesis de grado para optar el grado de Magister en Derecho). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrón S. (2001), *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador* (tesis para optar el grado de Magister), Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf>

Peña y Gonzalo, L. (2013), Una fundamentación jusnaturalista de los derechos humanos. *Bajo Palabra-Revista de Filosofía*. 47-84: N°8, 30-31. Recuperado de <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/373/334>

Ruiz, J. (2013, abril). Luces y Sombras en la Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en la Jurisprudencia Laboral Peruano. *Revista Soluciones Laborales para el Sector Privado*. Recuperado de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf

Suárez N. (2011), *Las acciones de Protección interpuestas por trabajadores municipales, como una garantía ante los injustos despidos por parte de alcaldes y colaboradores en los tres cantones de la provincia de Santa Elena* (tesis de grado para optar el grado de Abogado de los Juzgados y Tribunales de Ecuador). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/949/3/Suarez%20Tomal%C3%A1.pdf>

6.3. Fuentes Hemerográficas

Agudelo Ramírez, M. (2015), El derecho desde una actitud humanista. *Revista Opinión Jurídica*, vol. 1, No. 2, p. 25.

Lalanne, J.E. (2015), Los Principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*. ISSN: 1510-3714 (N°11), p. 33-42.

Ostau de Lafont de León, F.R. y Niño Chavarro, L.A.(2011), La filosofía del Derecho y el mundo del trabajo. *Revista Diálogos de Saberes*. (N°34), 3-7.

ANEXOS

01. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar que el reconocimiento de la competencia funcional, para la actuación de la SUNAFIL, en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública permitirá declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Si, se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública; entonces, se permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral, propiciando el respeto de los derechos del trabajador sin mayores dilaciones.</p>	<p>Independiente</p> <p>Reconocimiento de la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL en la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública.</p> <p>Dependientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinceramiento de un adecuado vínculo laboral. • El respeto de los derechos del trabajador. 	<p>Reconocimiento de la competencia.</p> <hr/> <p>Capacidad para realizar inspecciones laborales.</p> <p>Contratación adecuada a través del contrato de trabajo.</p> <hr/> <p>Contratación inadecuada a través del contrato civil de locación de servicios.</p>	<p>Población</p> <p>Para esta investigación se considerará como población de estudio al personal administrativo, que está laborando bajo una verdadera relación laboral, que trae consigo los diversos regímenes laborales como lo son el D. Leg. N° 276, 728, 1023, a los que están bajo el régimen especial laboral del D. Leg. N°1057-CAS, los trabajadores que están bajo un contrato de locación de servicios, en la entidad edil de distrito Hualmay.</p> <p>Muestra</p>

<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma se protegería los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato? • ¿Cuál es el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública (Hualmay, 2019)? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las formas de protección de los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicio de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato, para así determinar sus carencias legislativas. • Identificar el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración 	<p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si, se identificara las formas de protección de los derechos laborales y constitucionales de los locadores de servicios de la Administración Pública ante la dirección y gestión de la SUNAFIL frente a la desnaturalización de su contrato; entonces, se podría determinar sus carencias legislativas. • Si, se identificara el grado de eficacia de la competencia funcional de la SUNAFIL ante la desnaturalización del contrato de locadores de servicios en la administración pública; entonces, se podría determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tramitación procedimental más célere. 		<p>Se utilizará como muestra de estudio a los trabajadores que están contratados bajo locación de servicios de la Municipalidad de Hualmay que conforman el 13.74% (trabajadores con contratos de locación de servicios = 18) del total de nuestra población de estudio (total de trabajadores = 131). Se toma en referencia esta muestra debido a que los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios es el estudio central de la presente investigación y porque se cuenta con la facilidad de obtener dicha información.</p> <p style="text-align: center;">Tipo de investigación Explicativa</p> <p style="text-align: center;">Diseño No experimental</p> <p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p>
---	---	--	---	--	---

	<p>pública (Hualmay, 2019), para así determinar que resulta necesario la atribución de nuevas funciones a dicha entidad.</p>				<p>Instrumento La encuesta</p>
--	--	--	--	--	---

02. Instrumentos para toma de datos

ENCUESTA PARA LA EXPOSICIÓN DE LA TESIS DE ESTUDIO

La presente investigación se realiza en base al tema de análisis para atribuirse la acreditación de abogado de la UNJFSC. La investigación se titula: RECONOCIMIENTO DE LA COMPETENCIA FUNCIONAL PARA LA ACTUACIÓN DE LA SUNAFIL EN LA CONSTATAción DE LA DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (HUALMAY, 2019).

Marque con una (X):

Nº	PREGUNTA	SÍ	NO
01.	¿Considera usted que el Estado tiene el deber de tutelar al trabajador frente a alguna vulneración en sus derechos laborales en relación a un contrato en específico?		
02.	¿Considera usted que la SUNAFIL, en mérito a su actividad inspectora debería tener competencia funcional para actuar ante la desnaturalización de un contrato de locación de servicios permitiendo sancionar ulteriormente a los que vulneren los derechos del trabajador?		
03.	¿Estaría de acuerdo con que la SUNAFIL cumpla una labor protectora e inspectora para el idóneo cumplimiento de un contrato de locación de servicios?		
04.	¿Considera usted que si se reconociera la competencia funcional para la actuación de la SUNAFIL ante la constatación de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios en la Administración Pública, ello permitiría declarar el sinceramiento de un adecuado vínculo laboral en beneficios de sus derechos laborales?		
05.	¿Considera usted que al constatarse una evidente desnaturalización de contrato de trabajo de locación de servicios ante una inspección laboral realizada por la SUNAFIL en su entidad edil, esta deba informar a la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE para las acciones correspondientes?		
06.	En base a la pregunta anterior, ¿considera usted que ante la constatación de la vulneración de derechos al trabajador, se le deba cambiar sus condiciones socio laborales a dicho trabajador, pasando a ser un trabajador estable y con los beneficios que la ley otorga?		
07.	¿Considera usted que habría un mayor grado de efectividad si se otorgase a la SUNAFIL la competencia para resolver desde un inicio los conflictos laborales acerca de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?		

08.	¿Cree usted que las personas que laboran bajo un contrato de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Hualmay realizan el mismo tipo de trabajo y funciones dentro de un horario establecido y bajo la subordinación de un jefe inmediato al igual que el personal que cuenta un adecuado vínculo laboral?		
09.	¿Estaría de acuerdo en que se añada al artículo 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley N° 28806, la potestad de la SUNAFIL para poder iniciar una sanción disciplinaria a quien desnaturalizó el contrato de locación de servicios del trabajador, así como su ulterior ingreso al cuadro de planilla de la Entidad?		
10.	¿Considera usted que en la actualidad se continúan efectuando contratos de locación de servicios, con el propósito de no contemplar y garantizar derechos laborales constitucionalmente reconocidos?		